

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2023-2027

**MENSAJEROS DE LA PAZ
ANDALUCÍA**





ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN	3
1.1.	DATOS DE LA ENTIDAD	3
1.2.	CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD.....	5
2.	INTRODUCCIÓN.....	6
2.1.	MARCO LEGAL	6
2.2.	PRINCIPIOS	7
3.	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	8
4.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	9
5.	INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA ENTIDAD	9
5.1.	CONDICIONES GENERALES.....	11
5.2.	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	21
5.3.	FORMACIÓN	28
5.4.	PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	29
5.5.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	29
5.6.	CONDICIONES DE TRABAJO.....	30
5.7.	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	30
5.8.	INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA.....	31
5.9.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	31
5.10.	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	32
5.11.	VIOLENCIA DE GÉNERO	32
5.12.	COMUNICACIÓN E IMAGEN	32
5.13.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	33
6.	RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA	34
6.1.	RECOGIDA DE INFORMACIÓN	34
6.2.	VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	35
6.3.	RETRIBUCIONES.....	39
6.4.	CÁLCULOS REALIZADOS	40
6.5.	ANÁLISIS DE DATOS	41
7.	PLAN DE ACCIÓN	41
7.1.	OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	41
7.2.	MEDIDAS DE IGUALDAD.....	42
7.3.	CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	61
8.	COMPOSICIÓN Y FUNCIÓN DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD	65





9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.....	67
--	----





1. PRESENTACIÓN

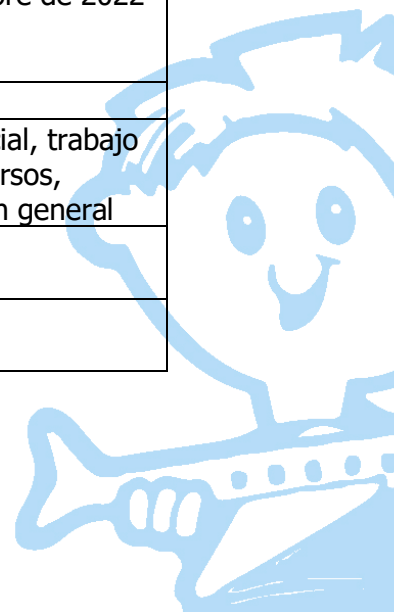
1.1. DATOS DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA ENTIDAD	
Denominación social	Asociación Mensajeros de la Paz Andalucía
CIF	G 23336944
Forma jurídica	Asociación declarada de utilidad pública
Domicilio social	C/ El Rojo nº85, 1º A
Localidad	Baeza
Provincia	Jaén
Código postal	23440
Comunidad autónoma	Andalucía
Teléfono	953 77 03 76 / 679 46 05 85
Email	sur@mpazandalucia.org
Página web	www.mpazandalucia.org

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD QUE FIRMARÁ LAS COMUNICACIONES	
Nombre	Domingo Antonio Pérez Fernández
Cargo	Presidente
Email	sur@mpazandalucia.org

RESPONSABLE DEL PROYECTO DE IGUALDAD	
Nombre	Carmen María González Jiménez
Cargo	Coordinadora Técnica
Email	c.gonzalezjimenez@mpazandalucia.org

ACTIVIDAD	
Sector	Tercer sector
CNAE	8790
Convenio colectivo de aplicación	IV Convenio Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores
Descripción de la actividad	Acogimiento residencial de menores en desamparo
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Almería, Granada, Málaga y Jaén Ámbito autonómico
Plantilla	93 personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2022 73 mujeres 20 hombres
Centros de trabajo	12
Puestos de trabajo	Auxiliar técnica educación, educación social, trabajo social, psicología, dirección de recursos, administración, coordinación y dirección general
Existe descripción de los puestos de trabajo	Sí
Existe valoración de puestos de trabajo	No





REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	
Tienen RLT	Sí
Sindicatos	CCOO USO CGT

CENTROS DONDE SE PRESTAN SERVICIO	
PROVINCIA DE ALMERÍA	
• CPM Nueva Bayyana: C/Nueva Bayyana nº12, CP: 04007. Almería • CPM Catedrático Ignacio Cubillas: C/Catedrático Ignacio Cubillas nº 13, bajo 8, CP: 04006. Almería • CPM Juan de la Encina: C/Juan de la Encina nº 2, 2º 9, CP: 04006 Almería.	
PROVINCIA DE GRANADA	
• CPM Jardín de Daraja: C/Jardín de Daraja nº 16, CP: 18008, Granada. • CPM Camino San Antonio: Avda. Camino San Antonio nº56, CP: 18600, Granada. • CPM Francisco Suárez: C/Francisco Suárez nº 20, CP: 18600, Motril. Granada.	
PROVINCIA DE JAÉN	
• Sede social: C/El Rojo nº85, 1ª A, CP: 23440, Baeza, Jaén. • CPM Carlos V: C/ Carlos V nº 16, CP: 23002, Jaén. • CPM Morenó Castelló: C/ Moreno Castelló nº11, CP: 23002, Jaén. • CPM Rafael Alberti: Plaza Rafael Alberti nº9, CP: 23740, Andújar, Jaén. • CPM Torre del Farol: C/ Torre del Farol nº 1, 3º C, CP: 23680, Alcalá la Real, Jaén.	
PROVINCIA DE MÁLAGA	
• CPM Prosper Merimée: Avda. de Andalucía nº29, 4ºA, CP: 29006, Málaga.	





1.2. CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD

Mensajeros de la Paz Andalucía es una asociación sin ánimo de lucro con presencia en Andalucía desde 1971. El fin fundamental es el desarrollo individual y social de las personas que se encuentran en riesgo o en situación de vulnerabilidad.

En la actualidad la organización se dedica al acogimiento residencial de personas menores en situación de desamparo optando por un ambiente familiar, donde los niños y las niñas se sientan queridas, entendidas, ayudadas, respetadas y educadas por profesionales de la infancia.

En las casas de acogida conviven de 6 a 8 menores, están ubicadas en barrios y zonas residenciales por lo que están totalmente integradas en la comunidad lo que favorece que las personas menores puedan acceder a los recursos como cualquier otra persona de su edad.

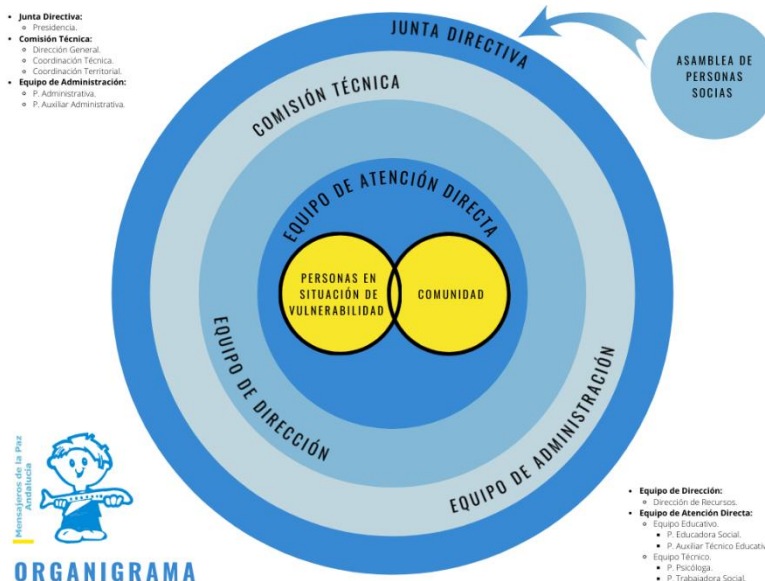
Desde **Mensajeros de la Paz Andalucía** se defiende el afecto como el hilo conductor de la intervención y un servicio centrado en la persona, planteando intervenciones integrales, globales, creativas, flexibles, vivenciales, participativas y adaptadas a la realidad de cada persona, partiendo de sus potencialidades, intereses, creencias, necesidades,...

La organización defiende un modelo de acogimiento residencial que proporcione un bienestar integral para las personas menores, que les permita desarrollarse adecuadamente sintiéndose seguras y queridas. Con este propósito participó el pasado 11 de mayo de 2021 en la Comisión de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación en el Parlamento de Andalucía para proponer cambios al Proyecto de Ley de Infancia y Adolescencia.

Además **Mensajeros de la Paz Andalucía** participa activamente en las siguientes plataformas para construir tejido social:

- **APAES.** Asociación Patronal Andaluza de Entidades de Iniciativa Social y Acción Social. Participando desde su fundación en 2007 y ostentando, en la actualidad, la vocalía en la Junta Directiva.
- **AGRADID.** Asociación de Granada de Defensa de la Infancia y la Juventud Desprotegida. Participando desde su fundación en 2007.
- **CEPIJM.** Coordinadora de Entidades de Protección a Infancia y Juventud de Málaga. Participando desde su fundación en 2001.
- **POI-A.** Plataforma de Organizaciones de Infancia de Andalucía. Participando desde su fundación en 2019.





2. INTRODUCCIÓN

2.1. MARCO LEGAL

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

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

Ámbito europeo

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



Ámbito estatal

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Agenda 2030

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los **17 objetivos de desarrollo sostenible** de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.

Los objetivos persiguen la igualdad entre las personas, proteger el planeta y asegurar la prosperidad como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que no deje a nadie atrás.



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

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

Con el Plan de Igualdad de **Mensajeros de la Paz Andalucía** se contribuye al logro de los objetivos ODS nº 1, 3, 4, 5 y 10.

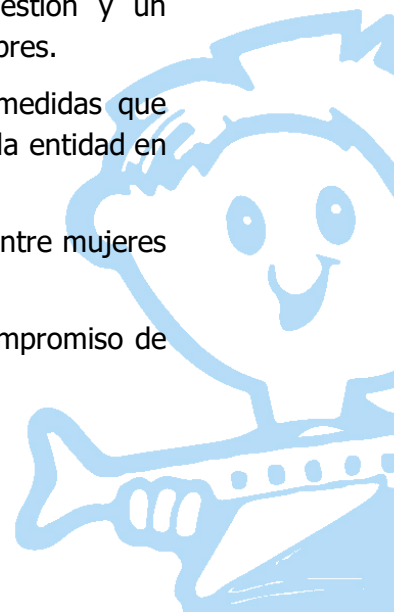
2.2. PRINCIPIOS

El Plan de Igualdad de **Mensajeros de la Paz Andalucía** se concibe como:

- Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la entidad en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.
- Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la entidad en materia de igualdad.

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

Estratégico: Articula un nuevo enfoque en la entidad a partir de un compromiso de alto nivel.





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

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

Participativo: Han intervenido personas trabajadoras representando a la entidad (de diferentes departamentos de la organización) y las personas representantes legales de las personas trabajadoras mediante la recogida de información y determinación de áreas prioritarias o de mejora en materia de igualdad en la entidad.

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

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

Transparente: Garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todo el personal que trabaja en la entidad.

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de **Mensajeros de la Paz Andalucía** y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la entidad ha sido negociado en el seno de una Comisión Negociadora formada por:

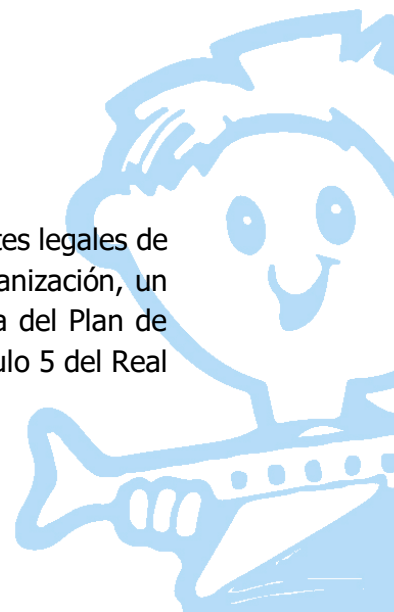
Por una parte, la **representación de la entidad**:

- M^a Carmen Gallego Pulpillo. Administrativa.
- Carmen M^a González Jiménez. Coordinadora técnica.
- Héctor Mediavilla Mateos. Director general.

Y por otra, la **representación de las personas trabajadoras**:

- Catalina Hernández Fernández. Representante de USO.
- Gema Rueda Rull. Representante de CCOO.
- Natalia Valverde Torralvo. Representante de CGT.

Con fecha 12 de mayo de 2023, se envió a todas las personas representantes legales de las personas trabajadoras (RLT) de todos los centros de trabajo de la organización, un mail en el que se les invitaba a formar parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la entidad, dando así cumplimiento a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020 del 13 de Octubre.





4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad y al alumnado en prácticas que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la identidad.

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

La fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad será el 4 de agosto de 2023 finalizando el 3 de agosto de 2027.

5. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA ENTIDAD

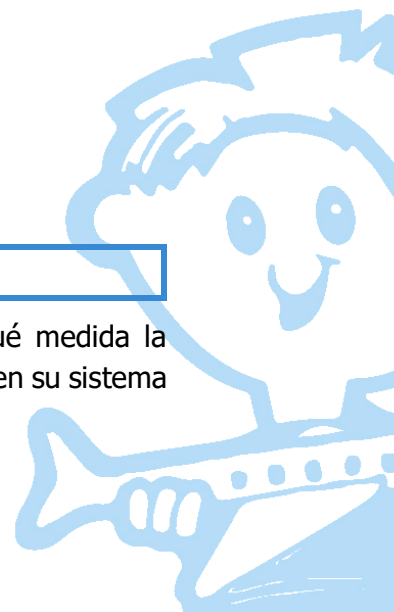
Para realizar el diagnóstico de situación en la entidad en materia de igualdad, se ha recogido y analizado detalladamente la información obtenida mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, de cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la entidad y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

Con este objetivo, el diagnóstico refiere información de las siguientes materias:

- 5.1. Condiciones generales.
- 5.2. Proceso de selección, contratación.
- 5.3. Formación.
- 5.4. Promoción profesional.
- 5.5. Clasificación profesional y auditoría retributiva.
- 5.6. Condiciones de trabajo.
- 5.7. Ejercicio corresponsable de la vida persona, familiar y laboral.
- 5.8. Infrarrepresentación femenina.
- 5.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 5.10. Salud laboral con perspectiva de género.
- 5.11. Violencia de género.
- 5.12. Comunicación e imagen.

Características del análisis realizado

Se ha extendido a todos los puestos de la entidad, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema





general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.

Se han incluido a todos los niveles jerárquicos de la entidad de su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

En el estudio realizado se ha recogido desagregada por sexo información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la entidad (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio.

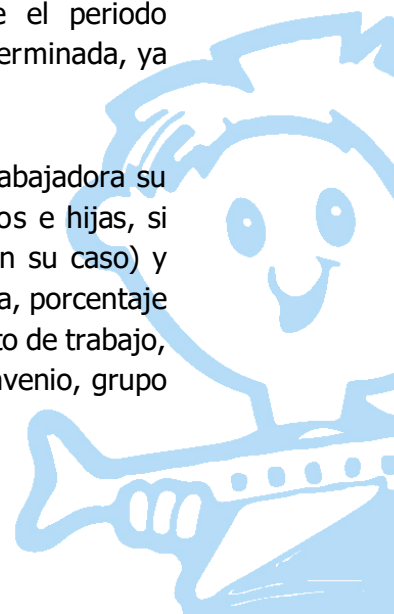
Todos los datos en el informe de diagnóstico están desagregados por sexo e incluyen a toda la plantilla.

Objetivos del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la entidad.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del informe de diagnóstico y sus conclusiones, se han tenido en cuenta todas las relaciones laborales habidas en la entidad durante el periodo 01/01/2022 - 31/12/2022, incluyendo todos los contratos de duración determinada, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Se ha desagregado a la plantilla por sexo reflejando por cada persona trabajadora su fecha de nacimiento, nivel de estudios, situación familiar, número de hijos e hijas, si tiene o no discapacidad, fecha de contratación, fecha de baja laboral (en su caso) y motivo de dicha baja, fecha de antigüedad, porcentaje de jornada trabajada, porcentaje de reducción de jornada (en su caso) y motivo de reducción, tipo de contrato de trabajo, convenio colectivo de aplicación, categoría grupo o nivel en función al convenio, grupo





de cotización a la seguridad social, centro de trabajo en el que presta sus servicios, área o departamento de la empresa al que pertenece, puesto de trabajo que ocupa, permisos retribuidos disfrutados (en su caso) y motivo de los mismos, salario base percibido así como cantidades percibidas en conceptos salariales y extrasalariales.

En cuanto a las retribuciones percibidas, se ha obtenido la media y la mediana de lo realmente percibido en concepto de salario base, complemento salarial y extrasalarial en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Se ha incluido la formación recibida desglosada por sexo y atendiendo a si se ha realizado en modalidad presencial/online y número de horas realizadas.

5.1. CONDICIONES GENERALES

Antes de comenzar a analizar las diferentes situaciones de la plantilla de la entidad, es importante aclarar que concurren situaciones en las que una misma persona ejerce su trabajo en distintos centros de manera simultánea, por lo que los datos se han visto alterados por ello. Lo más relevante es que la plantilla total ha aumentado de manera considerable, ya que en una misma persona concurren varias situaciones y cada una de ellas aumenta el número de plantilla total ya que se cuenta como un contrato nuevo.

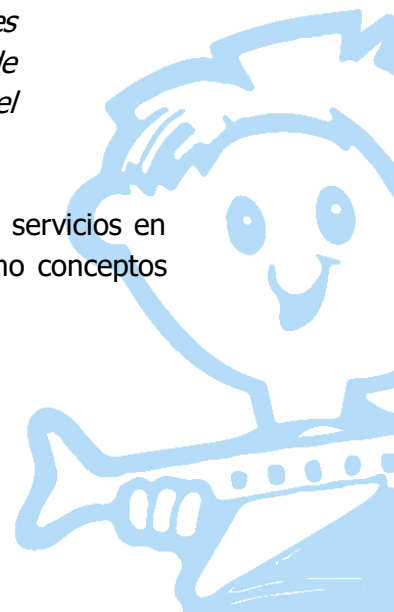
En cada análisis, se explica cómo han afectado estas variaciones al resultado final de los datos.

Plantilla por sexo

La plantilla de **Mensajeros de la Paz Andalucía** se compone 136 personas, siendo un 81% mujeres y un 19% hombres. Nos encontramos ante una plantilla feminizada en base a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Debemos aclarar que en la entidad hay varias personas que prestan sus servicios en diferentes centros con tipos/jornadas diferentes y que se analizarán como conceptos situacionales diferentes.





En concreto en esta situación nos encontramos 6 mujeres, que tienen repartida su jornada en dos centros con dos contratos y 2 mujeres que se encuentran en la misma situación, pero en tres centros.

	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Sexo	110	81%	100%	26	19%	100%	136	100%	62%	4.23
TOTAL GENERAL:	110	81%	100%	26	19%	100%	136	100%	62%	4.23

Plantilla por tramo de edades

En cuanto a la concentración de la plantilla por edad habría que señalar, en una primera instancia, el hecho de que la edad media de mujeres se sitúa en los 35 años y de los hombres en los 40 años, lo que indica que nos encontramos ante una plantilla joven para ambos sexos.

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
20 - 29	48	92%	44%	4	8%	15%	52	38%	85%	12,00
30 - 39	25	78%	23%	7	22%	27%	32	24%	56%	3,57
40 - 49	27	68%	25%	13	33%	50%	40	29%	35%	2.08
50 - 59	9	82%	8%	2	18%	8%	11	8%	64%	4,5
>= 60	1	100%	1%	0	0%	0%	1	1%	100%	INF
TOTAL GENERAL:	110	81%	100%	26	19%	100%	136	100%	62%	4,23

En un análisis de la plantilla por tramos de edades, se observa que la mayoría de la plantilla comprende edades entre los 20 y 29 años (38% del total), seguido por la franja de edad de entre 40 y 49 años (29% del total) y de entre 30 y 39 años (24% del total), el 9% restante, recoge edades comprendidas entre los 50 y 65 años.

Edad media mujeres: 35 años.

Edad media hombres: 40 años.

Edad media total: 36 años.





Plantilla por tipo de contrato

La modalidad contractual más repetida es el contrato tipo 100, acogándose un 27% de las personas trabajadoras. De las cuales el 68% son mujeres y el 32% hombres.

La siguiente modalidad contractual más repetida es el contrato tipo 410, 17%, de las cuales el 87% son mujeres y el 13% hombres.

Un 13% del total de la plantilla se acoge al contrato tipo 510, siendo el 89% mujeres y el 11% hombres.

Un 13% de la plantilla tiene el contrato 200, siendo el 100% mujeres.

El tipo 189 tiene también un 13% del total, siendo un 71% hombres y un 29% mujeres.

Un 9% de las personas trabajadoras tienen contrato tipo 502, de las cuales el 92% son mujeres y el 8% hombres.



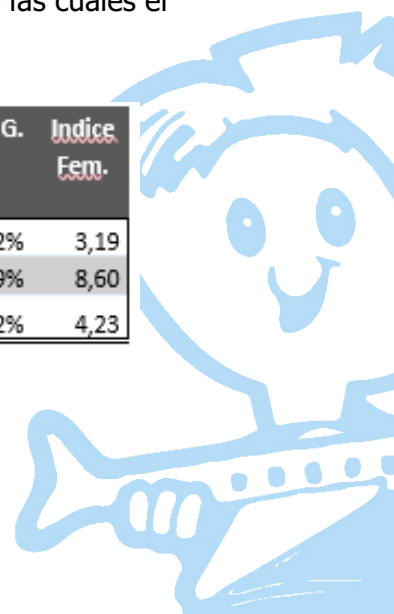


Contrato	Mujer	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombre	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	TOTAL	% TOTAL	B.G.	Indice Fem.
100 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO- ORDINARIO	25	68%	23%	12	32%	46%	37	27%	35%	2,08
189 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO- TRANSFORMACION CONTRATO TEMPORAL	12	71%	11%	5	29%	19%	17	13%	41%	2,40
200 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL- ORDINARIO	17	100%	15%		0%	0%	17	13%	100%	
289 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL- TRANSFORMACION CONTRATO TEMPORAL	6	75%	5%	2	25%	8%	8	6%	50%	3,00
401 DURACION DETERMINADA TIEMPO COMPLETO- OBRA O SERVICIO DETERMINADO	1	100%	1%		0%	0%	1	1%	100%	
402 DURACION DETERMINADA TIEMPO COMPLETO- EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION	1	100%	1%		0%	0%	1	1%	100%	
410 DURACION DETERMINADA TIEMPO COMPLETO- INTERINIDAD	20	87%	18%	3	13%	12%	23	17%	74%	6,67
502 DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL- EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION	11	92%	10%	1	8%	4%	12	9%	83%	11,00
510 DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL- INTERINIDAD	16	89%	15%	2	11%	8%	18	13%	78%	8,00
530 DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL- DISCAPACITADOS	1	50%	1%	1	50%	4%	2	1%	0%	1,00
Total general	110	81%	100%	26	19%	100%	136	100%	62%	4,23

Plantilla por tipo de jornada

El 35% de las personas trabajadoras tienen la jornada de trabajo a tiempo parcial, frente al 65% de la plantilla trabajadora que tiene jornada a tiempo completo, de las cuales el 76% son mujeres y el 24% hombres.

tipo de jornada	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	TOTAL	% TOTAL	B.G.	Indice Fem.
Completo	67	76%	61%	21	24%	81%	88	65%	52%	3,19
Parcial	43	90%	39%	5	10%	19%	48	35%	79%	8,60
Total general	110	81%	100%	26	19%	100%	136	100%	62%	4,23





Plantilla por antigüedad

Se observa que el 42% de la plantilla tiene una antigüedad inferior a 1 año (91% mujeres y 9% hombres), el 31% tiene una antigüedad entre 1 y 5 años (79% mujeres y 21% hombres), el 9% tiene una antigüedad de entre 10 y 15 años (75% mujeres y 25% hombres).

antigüedad	Mujer	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	TOTAL	% TOTAL	B.G.	Indice Fem.
< 1	52	91%	47%	5	9%	19%	57	42%	82%	10,40
1 - 5	33	79%	30%	9	21%	35%	42	31%	57%	3,67
6 - 10	4	80%	4%	1	20%	4%	5	4%	60%	4,00
10 - 15	9	75%	8%	3	25%	12%	12	9%	50%	3,00
16 - 20	4	44%	4%	5	56%	19%	9	7%	-11%	0,80
21 - 25	7	70%	6%	3	30%	12%	10	7%	40%	2,33
> = 26	1	100%	1%		0%	0%	1	1%	100%	
Total general	110	81%	100%	26	19%	100%	136	100%	62%	4,23

Plantilla por centros de trabajo

Observamos que en los 12 centros de **Mensajeros de la Paz Andalucía** se distribuye la plantilla de manera muy equitativa, recogiendo los datos de la siguiente forma:

Un 13% en el centro de Prosper, 88% mujeres y 12% hombres.

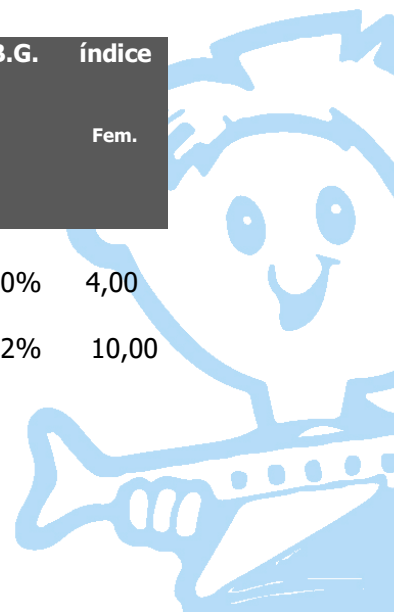
Un 10% del total en los centros Nueva Bayyana, Camino, Jardín, Moreno Castelló y Carlos V, ambos con el mismo porcentaje.

Los siguientes centros que recogen más porcentaje de plantilla son: Juan de la Encina y Rafael Alberti, 8%.

Con un 7% del total encontramos los centros de Catedrático, Francisco Suárez, y Torre del Farol. El 2% de la plantilla restante realiza su trabajo en el centro de Sede Social.

Es importante destacar en este apartado que hay personas que desarrollan su trabajo de manera simultánea en varios centros.

Centro de trabajo	Mujer	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	TOTAL	% TOTAL	B.G.	Índice Fem.
1 Catedrático	8	80%	7%	2	20%	8%	10	7%	60%	4,00
2 Juan de la Encina	10	91%	9%	1	9%	4%	11	8%	82%	10,00



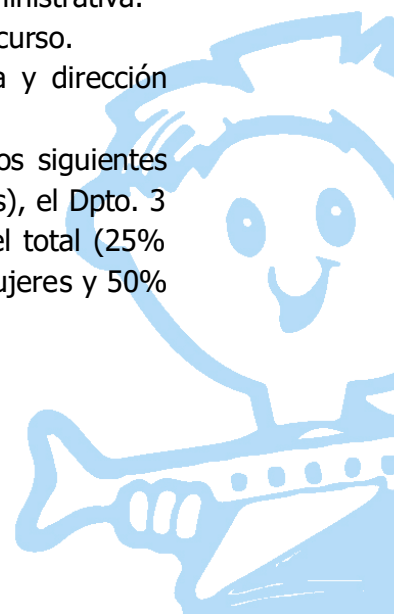


3 Nueva Bayyana	11	85%	10%	2	15%	8%	13	10%	69%	5,50
4 Camino	11	85%	10%	2	15%	8%	13	10%	69%	5,50
5 Francisco Suárez	8	80%	7%	2	20%	8%	10	7%	60%	4,00
6 Jardín	10	77%	9%	3	23%	12%	13	10%	54%	3,33
7 Carlos V	11	85%	10%	2	15%	8%	13	10%	69%	5,50
8 Moreno Castelló	9	69%	8%	4	31%	15%	13	10%	38%	2,25
9 Rafael Alberti	9	82%	8%	2	18%	8%	11	8%	64%	4,50
10 Torre del Farol	7	78%	6%	2	22%	8%	9	7%	56%	3,50
11 Prosper	15	88%	14%	2	12%	8%	17	13%	76%	7,50
12 Sede Social	1	33%	1%	2	67%	8%	3	2%	33%	0,50
Total general	110	81 %	100 %	26	19%	100 %	136	%	62%	4,23

Plantilla por departamentos

- 1. Atención directa.** Incluye los siguientes puestos: auxiliar técnica educativa, educación social, trabajo social, psicología.
- 2. Administración.** Incluye los puestos: auxiliar administrativo y administrativa.
- 3. Dirección de recursos.** Coincide con el puesto de dirección de recurso.
- 4. Comisión técnica:** Coordinación territorial, coordinación técnica y dirección general.

En cuanto a distribución de plantilla por departamentos, encontramos los siguientes datos: el Dpto. 1, recoge un 85% del total (84% mujeres y 16% hombres), el Dpto. 3 un 11%, del total (78% mujeres y 22% hombres), el Dpto. 4 un 3% del total (25% mujeres y 75% hombres) y el Dpto. 2 un 1% de la plantilla total (50% mujeres y 50% hombres).





Departamento	% Mujer	% Mujer	% Mujer	% Hombres	% Hombre	% Hombre	% TOTAL	% TOTAL	B.G.	índice
		Dist.	Conc.		Dist.	Conc.				Fem.
Dpto. 1	97	84%	88%	19	16%	73%	116	85%	68%	5,00
Dpto. 2	1	50%	1%	1	50%	4%	2	1%	0%	1,00
Dpto. 3	11	78%	10%	3	22%	8%	14	11%	60%	4,00
Dpto. 4	1	25%	1%	3	75%	12%	4	3%	-50%	0,33
Total general	110	81%	100%	26	19%	100%	136	100%	62%	4,23

Plantilla por grupo profesional

La clasificación profesional de la plantilla se ha llevado a cabo teniendo en cuenta el convenio colectivo que le es de aplicación de IV Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores.

Título III. Clasificación profesional, artículo 27.4.

Grupo profesional 1.

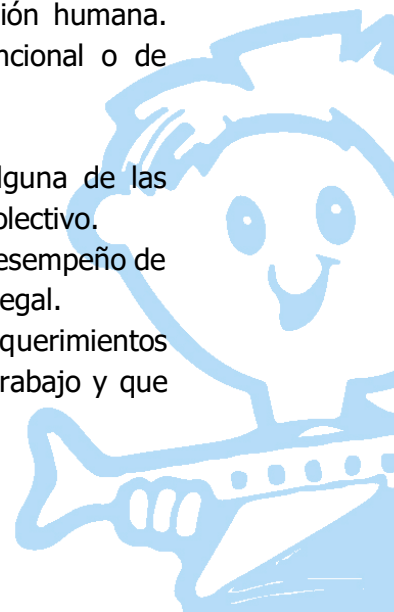
Personal encargado de tareas que requieran máximos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria de grado o equivalente o, en su defecto, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de su profesión.

El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad o departamentos existentes. Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de supervisión de otros puestos de trabajo y que, en todo caso, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

Este grupo además será el único desde el que se podrá acceder a alguna de las categorías funcionales de libre designación que establece este Convenio Colectivo.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

Este grupo se dividirá en dos subgrupos dependiendo de los requerimientos profesionales y formativos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo y que





venga recogido dentro de las competencias del catálogo nacional de clasificación profesional:

Subgrupo 1.A. Títulos de Grado con especialización obligatoria a través de máster universitarios vinculados al desempeño de su labor profesional.

En este grupo se incluyen los profesionales que a la entrada en vigor de este convenio estén contratados y ejerciendo sus funciones como licenciados y aquellos que se les exija para el cumplimiento de sus funciones un grado más master: A título orientativo podemos mencionar los puestos de: psicólogos clínicos, psiquiatras, etc.

Subgrupo 1.B. Títulos de grado.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de: Economista, Educador Social, Graduado Social, Psicólogo, Trabajador Social, médico, abogado, psicopedagogo, sociólogo, Educador (categoría a extinguir), mediador social, maestro, profesor, DUE, informático, administrador, etc.

Grupo profesional 2.

Personal encargado de tareas que requieran niveles medios de complejidad y autonomía; normalmente con niveles de formación altos (ciclos formativos de grado superior, bachillerato, certificados de profesionalidad de grado superior) o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

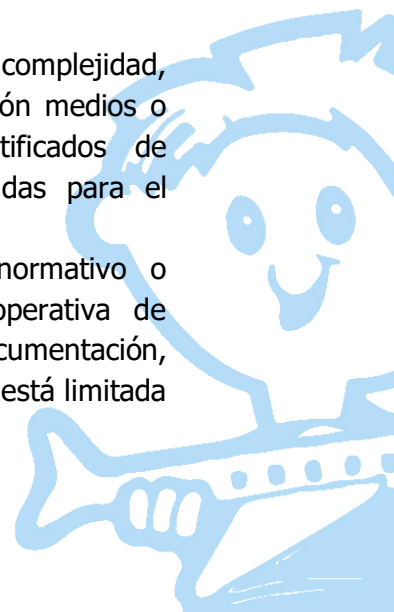
Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos. Sus funciones son: consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizados por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional. Formación: Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente o en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y con formación específica necesaria para desarrollar la función el puesto de trabajo.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de: Monitores de taller, Auxiliar Técnico Educativo, mediador intercultural, Técnico en Integración Social, Técnico en Animación Socio-cultural, Técnico de Administración y Finanzas, etc.

Grupo profesional 3.

Personal encargado de tareas que requiera niveles ordinarios de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación medios o básicos, no universitaria (ciclos formativos de grado medio, certificados de profesionalidad), bachillerato o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo. Su responsabilidad está limitada





por una supervisión directa y sistemática. Sus funciones son: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

A título orientativo: Auxiliar de servicio de tareas, Auxiliar Sociosanitario, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, controlador TAI, etc.

Grupo profesional 4.

Personal encargado de tareas que requiera bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación o, simplemente, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas. Funciones: tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

A título orientativo: auxiliar de apoyo, personal de limpieza, ordenanza, conserje, portería, personal de almacén y repartidor, telefonista.

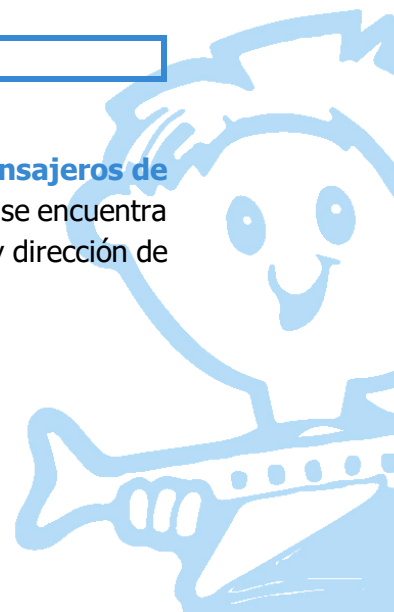
GRUPO PROFESIONAL	% Mujer	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	% Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	TOTAL	% TOTAL	B.G.	Indice Fem.
GP 1. SUB 1A	16	89%	13%	2	11%	14%	18	13%	78%	8,00
GP 1. SUB. 1B	95	81%	78%	22	19%	78%	117	78%	62%	4,32
GP 2	10	83%	9%	2	17%	7%	12	8%	67%	5,00
GP 3		0%	0%	1	100%	2%	1	0%	-100%	-
Total general	121	82%	100%	27	18%	100%	148	100%	64%	4,48

El 78% del total de la plantilla pertenece al grupo profesional 1. SUB 1B, (81% mujeres y 19% hombres), seguido por el grupo profesional 1. SUB 1ª con el 13% del total de la plantilla (89% mujeres y 11% hombres). El 8% del total pertenece al grupo profesional 2 (83% mujeres y 17% hombres), por último, el grupo profesional 3, sólo se compone por 1 hombre.

Plantilla por puestos de trabajo

Los datos sobre los 10 puestos de trabajo que se recogen dentro de la **Mensajeros de la Paz Andalucía** se distribuyen de la siguiente forma: 58% de la plantilla se encuentra en el puesto de educación social seguido por los puestos de trabajo social y dirección de recursos con un 10% respectivamente.

1. Auxiliar técnica educativa.





2. Educación social.
3. Trabajo social.
4. Psicología.
5. Auxiliar administración.
6. Administrativa.
7. Dirección de recurso.
8. Coordinación territorial.
9. Coordinación técnica.
10. Dirección general.

puestos de trabajo	Mujer	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	TOTAL	% TOTAL	B.G.	Indice Fem.
1 Auxiliar Técnica educativa	10	87%	10%	2	13%	7%	12	9%	73%	5,00
2 Educación Social	75	80%	57%	17	20%	63%	92	58%	60%	4,41
3 Trabajo Social	12	100%	12%		0%	0%	12	10%	100%	
4 Psicología	10	86%	9%	1	14%	7%	11	9%	71%	10,00
5 Auxiliar Administración		0%	0%	1	100%	2%	1	0%	-100%	-
6 Administrativa	1	100%	0%		0%	0%	1	0%	100%	
7 Dirección de recurso	11	78%	10%	3	22%	12%	14	10%	57%	3,67
8 Coordinación territorial		0%	0%	2	100%	6%	2	1%	-100%	-
9 Coordinación Técnica	2	100%	1%		0%	0%	2	1%	100%	
10 Dirección General		0%	0%	1	100%	4%	1	1%	-100%	-
Total general	121	81%	100%	27	19%	100%	148	100%	63%	4,48

Plantilla por nivel de estudios

Atendiendo al nivel de estudios de las personas trabajadoras, observamos que el 77% del total tiene estudios de enseñanzas universitarias o de grado, de las cuales el 82% son mujeres y el 18% hombres.

El 13% tiene estudios de licenciatura o equivalentes (2º ciclo), siendo el 85% mujeres y el 15% hombres. Seguido del 12% del total, con estudios de diplomatura o 3 cursos universitarios, de las cuales el 69% son mujeres y el 31% hombres.





nivel estudios	Mujer	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	TOTAL	% TOTAL	B.G.	Indice Fem.
DIPLOMADOS O 3 CURSOS UNIVERSITARIOS	9	69%	8%	4	31%	15%	13	10%	38%	2,25
ENSEÑANZA DE GRADO SUPERIOR	4	80%	4%	1	20%	4%	5	4%	60%	4,00
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	86	82%	78%	19	18%	73%	105	77%	64%	4,53
LICENCIADOS O EQUIVALENTES (2º CICLO)	11	85%	10%	2	15%	8%	13	10%	69%	5,50
Total general	110	81%	100%	26	19%	100%	136	100%	62%	4,23

5.2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Inicio del periodo anual: 01/01/2022.

Finalización del periodo anual: 31/12/2022.

Ingresos plantilla por edad

Durante el 2022 se incorporaron a la entidad un total de 74 personas, siendo el 88% mujeres (65) y el 12% hombres (9).

Las personas que ingresaron en la entidad se encontraban principalmente en edades comprendidas entre los 20 y 29 años con un 61%, seguidas de edades de entre los 30 y 39 años con un 24% del total de las incorporaciones, un 15% entre 40 y 49 años.

E DA D ES	%		%		%		%		%		B.G.	Indice
	Mujeres	Mujer	Mujer	Hombres	Hombre	Hombre	TOTAL	TOTAL				
	Dist.	Conc.		Dist.	Conc.				Fem.			
20 – 29	41	91%	63%	4	9%	44%	45	100%	61%	82%		10,25
30 – 39	16	89%	25%	2	11%	22%	18	100%	24%	78%		8,00
40 – 49	8	73%	12%	3	27%	33%	11	100%	15%	45%		2,67
Total general	65	88%	100%	9	12%	100%	74	100%	100%	76%		7,22





Ingresos plantilla por contrato de trabajo

La modalidad contractual más repetida a la hora de nuevos ingresos fue el contrato tipo 510, con un 33 % del total de las personas trabajadoras. De las cuales el 92% fueron mujeres y el 8% hombres.

La siguiente modalidad contractual más repetida fue el contrato tipo 410, con un 19% del total, siendo el 86% mujeres y el 14% hombres.

Un 17% del total de la plantilla iniciaron su actividad con un contrato tipo 502 y un 13% de la plantilla inició su actividad con un contrato tipo 200.

Sólo un 9% de los nuevos contratos fueron de tipo 100.

El 9% de la plantilla restante iniciaron su relación laboral con las modalidades contractuales: 189, 289, 401, 402, y 530.



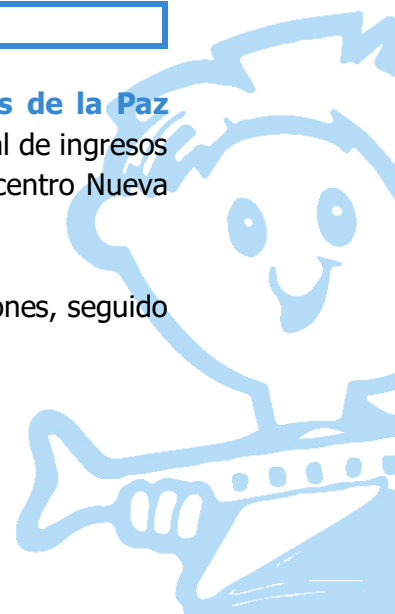


CONTRATO		%	%		%	%			%	B.G.	Indice Fem.
	Mujeres	Mujer	Mujer	Hombres	Hombre	Hombre	TOTAL				
		Dist.	Conc.		Dist.	Conc.		TOTAL			
100 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO-ORDINARIO	13	76%	7%	4	24%	25%	17	100%	9%	53%	3,25
189 INDEFINIDO TIMPO COMPLETO- TRANSFORMACION CONTRATO TEMPORAL	1	100%	1%		0%	0%	1	100%	1%		
200 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL-ORDINARIO	26	100%	15%		0%	0%	26	100%	13%		
289 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL- TRANSFORMACION CONTRATO TEMPORAL	11	100%	6%		0%	0%	11	100%	6%	100%	
401 DURACION DETERMINADA TIEMPO COMPLETO-OBRA O SERVICIO DETERMINADO	1	100%	1%		0%	0%	1	100%	1%	100%	
402 DURACION DETERMINADA TIEMPO COMPLETO-EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION	1	50%	1%	1	50%	6%	2	100%	1%	0%	1,00
410 DURACION DETERMINADA TIEMPO COMPLETO-INTERINIDAD	32	86%	18%	5	14%	31%	37	100%	19%	73%	6,40
502 DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL-EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION	33	97%	18%	1	3%	6%	34	100%	17%	94%	33,00
510 DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL-INTERINIDAD	60	92%	34%	5	8%	31%	65	100%	33%	85%	12,00
530 DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL- DISCAPACITADOS	1	100%	1%		0%	0%	1	100%	1%	100%	
Total general	179	92%	100%	16	8%	100%	195	100%	100%	84%	11,19

Ingresos plantilla por centros de trabajo

Observamos que, en los 11, sin la sede social, centros de **Mensajeros de la Paz Andalucía**, se distribuye la plantilla de manera inicial con un 14% del total de ingresos en los centros de Carlos V y Prosper. Seguido por un 12% del total en el centro Nueva Bayyana y un 11% Moreno Castelló.

El centro Rafael Alberti recogía un 9% del total de las nuevas incorporaciones, seguido por un 8% del total en los centros de Camino y Torre del Farol.





Los centros Juan de la Encina y Francisco Suárez, recogían un 7% cada uno del total de las incorporaciones, respectivamente.

EL 10% restante se distribuye en los centros Catedrático y Jardín, 5% cada uno.

Es importante destacar en este apartado, que existen personas que inician relaciones contractuales en varios centros de manera simultánea.

CENTRO DE TRABAJO	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	TOTAL	% TOTAL	B.G.	Indice Fem.
1 Catedrático	4	100%	6%		0%	0%	4	100%	5%	100%
2 Juan de la Encina	5	100%	8%		0%	0%	5	100%	7%	100%
3 Nueva Bayyana	8	89%	12%	1	11%	11%	9	100%	12%	78%
4 Camino	6	100%	9%		0%	0%	6	100%	8%	100%
5 Francisco Suárez	4	80%	6%	1	20%	11%	5	100%	7%	60%
6 Jardín	2	50%	3%	2	50%	22%	4	100%	5%	0%
7 Carlos V	9	90%	14%	1	10%	11%	10	100%	14%	80%
8 Moreno Castelló	6	75%	9%	2	25%	22%	8	100%	11%	50%
9 Rafael Alberti	7	100%	11%		0%	0%	7	100%	9%	100%
10 Torre del Farol	5	83%	8%	1	17%	11%	6	100%	8%	67%
11 Prosper	9	90%	14%	1	10%	11%	10	100%	14%	80%
Total general	65	88%	100%	9	12%	100%	74	100%	100%	76%

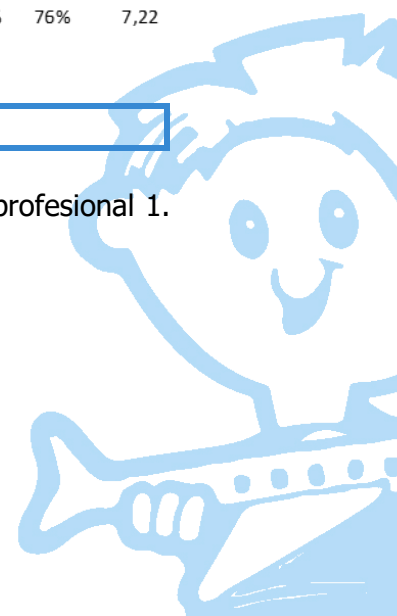
Ingresos plantilla por departamento

El 95% de las incorporaciones se realizaron en el Dpto. 1, seguido por el 5% de las incorporaciones en el Dpto. 3.

DEPARTAMENTO	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	TOTAL	% TOTAL	B.G.	Indice Fem.
Dpto. 1	62	89%	95%	8	11%	89%	70	100%	95%	77%
Dpto. 3	3	75%	5%	1	25%	11%	4	100%	5%	50%
Total general	65	88%	100%	9	12%	100%	74	100%	100%	76%

Ingresos plantilla grupo profesional

Del total de incorporaciones en el año 2022 el 75% lo hizo en el grupo profesional 1. SUB B.





GRUPO PROFESIONAL	% Mujer	% Mujer	% Mujer	Hombres	% Hombre	% Hombre	TOTAL	% TOTAL	B.G.	Indice Fem.
		Dist.	Conc.		Dist.	Conc.				
GP 1. SUB 1A	8	100%	14%		0%	0%	8	12%	100%	
GP 1. SUB. 1B	52	85%	72%	9	15%	100%	61	75%	70%	5,78
GP 2	9	100%	14%		0%	0%	9	13%	100%	
Total general	69	88%	100%	9	12%	100%	78	100%	77%	7,67

El grupo profesional con más ingresos en la plantilla ha sido el GP 1. SUB 1B con el 75% de los que el 85% han sido mujeres y el 15% hombres. El GP 2 ha tenido un 13% de ingresos, todo mujeres, y el GP 1. SUB 1ª ha tenido un 12%, todo mujeres.

Finalización de contrato de la plantilla por sexo

En la plantilla trabajadora han finalizado 45 personas.

	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice Fem.
Sexo	40	89%	100%	5	11%	100%	45	100%	78%	8,00
TOTAL GENERAL:	40	89%	100%	5	11%	100%	45	100%	78%	8,00

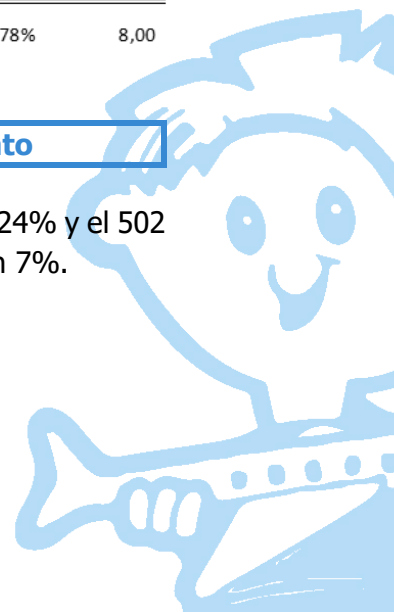
Finalización de contrato de la plantilla por tramo de edades

El mayor número de finalizaciones ha sido en el tramo 20 – 29 con el 49%, seguido del tramo 30 – 39 con el 31% y del 40 – 49 con el 18%. El tramo 50 – 59 ha tenido un 2% de finalizaciones.

EDADES	% Mujeres	% Mujer	% Mujer	Hombres	% Hombre	% Hombre	TOTAL	% TOTAL	B.G.	Indice Fem.
		Dist.	Conc.		Dist.	Conc.				
20 - 29	21	95%	53%	1	5%	20%	22	49%	91%	21,00
30 - 39	11	79%	28%	3	21%	60%	14	31%	57%	3,67
40 - 49	7	88%	18%	1	13%	20%	8	18%	75%	7,00
50 - 59	1	100%	3%		0%	0%	1	2%	100%	
Total general	40	89%	100%	5	11%	100%	45	100%	78%	8,00

Finalización de contrato de la plantilla por tipo de contrato

El contrato 410 ha tenido un 27% de finalizaciones seguido del 510 con un 24% y el 502 con un 18%. El contrato 100 ha tenido un 9% de finalizaciones y el 200 un 7%.





CONTRATO		%	%		%	%			%	B.G.	Indice
	Mujeres	Mujer	Mujer	Hombres	Hombre	Hombre	TOTAL		TOTAL		Fem.
		Dist.	Conc.		Dist.	Conc.					
100 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO-ORDINARIO	9	90%	10%	1	10%	0%	10	100%	9%	80%	9,00
189 INDEFINIDO TIMPO COMPLETO-TRANSFORMACION CONTRATO TEMPORAL	2	67%	5%	1	33%	0%	3	100%	4%	33%	2,00
200 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL-ORDINARIO	19	100%	8%		0%	0%	19	100%	7%	100%	
289 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL-TRANSFORMACION CONTRATO TEMPORAL	7	88%	0%	1	13%	20%	8	100%	2%	75%	7,00
401 DURACION DETERMINADA TIEMPO COMPLETO-OBRA O SERVICIO DETERMINADO	1	100%	3%		0%	0%	1	100%	2%	100%	
402 DURACION DETERMINADA TIEMPO COMPLETO-EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION	7	70%	3%	3	30%	0%	10	100%	2%	40%	2,33
410 DURACION DETERMINADA TIEMPO COMPLETO-INTERINIDAD	25	86%	28%	4	14%	20%	29	100%	27%	72%	6,25
502 DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL-EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION	41	95%	18%	2	5%	20%	43	100%	18%	91%	20,50
510 DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL-INTERINIDAD	56	93%	25%	4	7%	20%	60	100%	24%	87%	14,00
530 DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL-DISCAPACITADOS	1	50%	3%	1	50%	20%	2	100%	4%	0%	1,00
Total general	168	91%	100%	17	9%	100%	185	100%	100%	82%	9,88

Finalización de contrato de la plantilla por centros de trabajo

Donde más contratos han finalizado es en el centro de Prosper con un 20%, seguido de Camino con un 16% y Torre del farol con un 11%.

En Jardín y Nueva Bayyana ha finalizado un 9% y en Carlos V, Moreno Castelló y Rafael Alberti un 7%, Catedrático, Juan de la Encina y Francisco Suarez un 4% y en la sede social un 2%.





centro de trabajo		%	%		%	%		%	B.G.	Indice
	Mujeres	Mujer	Mujer	Hombres	Hombre	Hombre	TOTAL	TOTAL		Fem.
		Dist.	Conc.		Dist.	Conc.				
1 Catedrático	2	100%	5%		0%	0%	2	4%	100%	
2 Juan de la Encina	2	100%	5%		0%	0%	2	4%	100%	
3 Nueva Bayyana	4	100%	10%		0%	0%	4	9%	100%	
4 Camino	6	86%	15%	1	14%	20%	7	16%	71%	6,00
5 Francisco Suárez	2	100%	5%		0%	0%	2	4%	100%	
6 Jardín	3	75%	8%	1	25%	20%	4	9%	50%	3,00
7 Carlos V	3	100%	8%		0%	0%	3	7%	100%	
8 Moreno Castelló	2	67%	5%	1	33%	20%	3	7%	33%	2,00
9 Rafael Alberti	3	100%	8%		0%	0%	3	7%	100%	
10 Torre del Farol	4	80%	10%	1	20%	20%	5	11%	60%	4,00
11 Prosper	9	100%	23%		0%	0%	9	20%	100%	
12 Sede Social		0%	0%	1	100%	20%	1	2%	-100%	-
Total general	40	89%	100%	5	11%	100%	45	100%	78%	8,00

Finalización de contrato de la plantilla por departamento

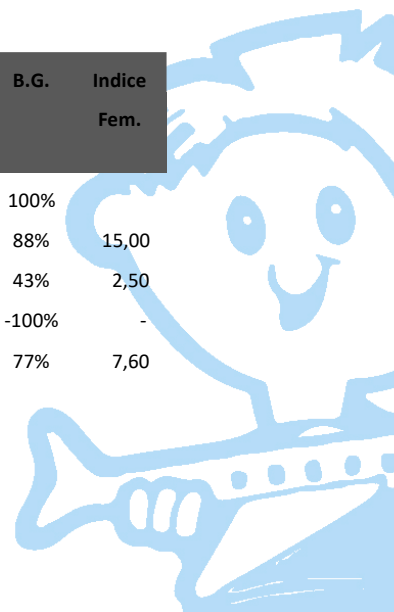
El departamento con más finalizaciones es el 1 con el 93% seguido por el 3 con un 4% y el 2 con un 2%.

departamento		%	%		%	%		%	B.G.	Indice
	Mujeres	Mujer	Mujer	Hombres	Hombre	Hombre	TOTAL	TOTAL		Fem.
		Dist.	Conc.		Dist.	Conc.				
Dpto. 1	38	90%	95%	4	10%	80%	42	93%	81%	9,50
Dpto. 2		0%	0%	1	100%	20%	1	2%	-100%	-
Dpto. 3	2	100%	5%		0%	0%	2	4%	100%	
Total general	40	89%	100%	5	11%	100%	45	100%	78%	8,00

Finalización de contrato por grupos profesionales

Por grupos profesionales el Grupo 1. SUB 1 B ha tenido un 71%, el Grupo 2 un 18%, el Grupo 1. SUB 1ª un 10% y el Grupo 3 un 1%.

GRUPO PROFESIONAL		%	%		%	%		%	B.G.	Indice
	Mujer	Mujer	Mujer	Hombres	Hombre	Hombre	TOTAL	TOTAL		Fem.
		Dist.	Conc.		Dist.	Conc.				
GP 1. SUB 1A	3	100%	11%		0%	0%	3	10%	100%	
GP 1. SUB. 1B	30	94%	74%	2	6%	45%	32	71%	88%	15,00
GP 2	5	71%	16%	2	29%	44%	7	18%	43%	2,50
GP 3		0%	0%	1	100%	11%	1	1%	-100%	-
Total general	38	88%	100%	5	12%	100%	43	100%	77%	7,60





Información adicional

En la entidad no existe un sistema o proceso sistemático, estructurado y establecido de reclutamiento de candidaturas.

La incorporación del nuevo personal o la creación de un puesto nuevo, es solicitado por las direcciones a las coordinaciones territoriales y lo elevan a la Comisión Técnica.

Los perfiles están definidos en el Manual Organizacional y Descriptivos de Puestos de Trabajo.

En los procesos intervienen, como norma general, la coordinación territorial y la persona que ocupa el puesto de psicología de esa zona excepto en dos casos: en uno de ellos interviene la dirección provincial y una persona que ocupa la posición de psicología y en otra la coordinación territorial y la dirección de la casa.

La última decisión para incorporar una persona en la entidad la tienen aquellas personas que participan en los procesos de selección.

Las características generales que se buscan en las personas candidatas son: experiencia, compromiso e implicación.

No se observan barreras para la incorporación de mujeres en la entidad, ya que históricamente es un sector feminizado. Pero sí que hay dificultades en la incorporación de hombres en la organización, por esa misma cuestión.

Aun así hay determinados puestos que se observa que están especialmente masculinizados como son los puestos de Coordinación Territorial y Dirección General y el departamento Comisión Técnica.

En algunos casos y debido a que la fluctuación de la plantilla depende de las licitaciones públicas a las que la entidad se presenta, se han producido bajas (tras la pérdida de la licitación) de mujeres que se encontraban en las posiciones señaladas.

5.3. FORMACIÓN

En la entidad existe un plan de formación anual, el contenido de este plan de formación se diseña en base a unos formularios que la Comisión Técnica remite a la plantilla trabajadora de manera online y así se detecta las necesidades formativas de la plantilla.

Los cursos que se impartieron en 2022:

- Habilidades empresariales y de marketing.
- Estrategia de marca.
- Herramientas colaborativas Microsoft Office 365.





- El factor humano en la organización: motivación, cohesión y sentido de pertenencia.

El número de personas que asisten a las formaciones es igual en porcentaje entre mujeres y hombres, las ofertas formativas se difunden mediante mails y en reuniones de las direcciones con los equipos de atención directa.

La formación interna es obligatoria, cualquier persona de la organización puede solicitar la asistencia a cualquier curso que se imparta en la entidad.

Los cursos se realizan normalmente de manera online y casi siempre dentro de la jornada laboral. En los casos de las personas que tienen atención directa con menores se buscan horarios que sean compatibles con esa atención.

En la entidad se han impartido cursos de formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre el protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

5.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En la entidad no hay una política de promoción, actualmente es la Comisión Técnica y/o las direcciones quien decide teniendo en cuenta la trayectoria de la persona.

No se comunica a la plantilla trabajadora las vacantes para poder acceder a esas promociones.

5.5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Clasificación profesional. Convenios

Convenio	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
99016175011900	110	82%	100%	26	18%	100%	136	100%	64%	4.52
TOTAL GENERAL:	110	82%	100%	26	18%	100%	136	100%	64%	4.52

En la entidad a todas las personas trabajadoras se les aplica el IV Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores.





Grupo profesional según el convenio

GRUPO PROFESIONAL	% Mujer	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	% Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	TOTAL	% TOTAL	B.G.	Indice Fem.
GP 1. SUB 1A	16	89%	13%	2	11%	14%	18	13%	78%	8,00
GP 1. SUB. 1B	95	81%	78%	22	19%	78%	117	78%	62%	4,32
GP 2	10	83%	9%	2	17%	7%	12	8%	67%	5,00
GP 3		0%	0%	1	100%	2%	1	0%	-100%	-
Total general	121	82%	100%	27	18%	100%	148	100%	64%	4,48

5.6. CONDICIONES DE TRABAJO

Plantilla por tipo de horario

Horario	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Continuo	110	82%	100%	26	18%	100%	136	100%	64%	4.52
TOTAL GENERAL:	110	82%	100%	26	18%	100%	136	100%	64%	4.52

5.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral la entidad dispone de mecanismos de reducción de jornada, flexibilidad de horarios y teletrabajo en determinados supuestos, así como la modificación del periodo de vacaciones.

Solicitar una reducción de jornada no afecta a la situación profesional de la persona trabajadora en la entidad.





5.8. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

Plantilla por departamento

departamento	% Mujer	% Mujer	% Mujer	% Hombres	% Hombre	% Hombre	% TOTAL	% TOTAL	B.G.	Indice Fem.
	Dist.	Conc.		Dist.	Conc.					
Dpto. 1	97	84%	88%	19	16%	73%	116	85%	68%	5,00
Dpto. 2	1	50%	1%	1	50%	4%	2	1%	0%	1,00
Dpto. 3	11	78%	10%	3	22%	8%	14	11%	60%	4,00
Dpto. 4	1	25%	1%	3	75%	12%	4	3%	-50%	0,33
Total general	110	81%	100%	26	19%	100%	136	100%	62%	4,23

Plantilla por grupo profesional

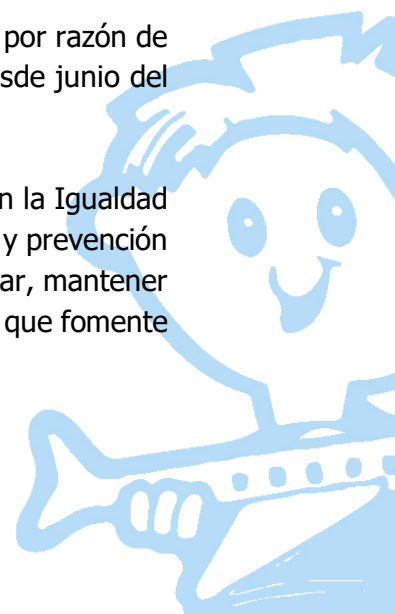
GRUPO PROFESIONAL	% Mujer	% Mujer	% Mujer	% Hombres	% Hombre	% Hombre	% TOTAL	% TOTAL	B.G.	Indice Fem.
	Dist.	Conc.		Dist.	Conc.					
GP 1. SUB 1A	16	89%	13%	2	11%	14%	18	13%	78%	8,00
GP 1. SUB. 1B	95	81%	78%	22	19%	78%	117	78%	62%	4,32
GP 2	10	83%	9%	2	17%	7%	12	8%	67%	5,00
GP 3		0%	0%	1	100%	2%	1	0%	-100%	-
Total general	121	82%	100%	27	18%	100%	148	100%	64%	4,48

Las mujeres tienen mayor presencia en el área de administración, equipo educativo, equipo técnico y dirección de recursos.

5.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La entidad tiene implantado un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género desde junio del año 2019.

En el mismo se recoge el compromiso como una entidad comprometida con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, apostando por la erradicación y prevención de todo tipo de prácticas sexistas y LGTBIfóbicas, comprometiéndose a crear, mantener y proteger un entorno laboral respetuoso con la diversidad de las personas que fomente las relaciones igualitarias de todas las personas que conforman la plantilla.





Se definen los diferentes tipos de acoso: Acoso sexual, por razón de sexo, acoso por orientación sexual, acoso por expresión o identidad de género.

En el protocolo se recoge el ámbito de aplicación, las garantías de procedimiento, medidas de actuación y el procedimiento de actuación.

Se adaptará el mismo a la legislación vigente.

La entidad ha puesto en marcha medidas para prevenir o actuar ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, en su momento se difundió el protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla, y se realizó una formación en la entidad en el año 2019.

5.10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La entidad tiene contratada la Prevención de Riesgos Laborales con una empresa acreditada que ha realizado las evaluaciones generales de riesgos de los puestos de trabajo, en el caso de mujeres embarazadas se indican unas medidas adicionales.

5.11. VIOLENCIA DE GÉNERO

La entidad no tiene constancia de que se haya producido ningún caso de violencia de género entre las mujeres de la organización.

5.12. COMUNICACIÓN E IMAGEN

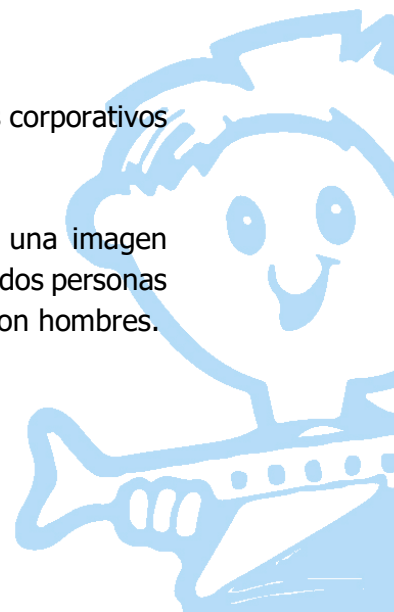
Los canales de comunicación interna que utiliza la entidad son reuniones de equipos, correos electrónicos, telefonía corporativa, plataforma colaborativa office 365 y diferentes cuestionarios que se remiten a la plantilla para obtener información.

En la organización se han realizado campañas de sensibilización o comunicación como:

- Adhesión a RAEC.
- Firma Manifiesto empresa libre de violencias.
- Adhesión Pacto Digital.
- Difusión Canal Prioritario.

El instrumento que se utiliza es el envío masivo de mails tanto a los correos corporativos como a los personales de toda la plantilla en activo.

El logotipo de la entidad es la representación de un niño pequeño, es una imagen histórica para la entidad pero no se puede considerar inclusiva. Además, las dos personas que representan oficialmente a la entidad (presidente y director general) son hombres.





5.13. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

De las 136 personas que componen la plantilla de **Mensajeros de la Paz de Andalucía**, un 81% son mujeres, lo que nos indica que nos encontramos ante una plantilla feminizada, con una edad media de 36 años, lo que nos indica que es una plantilla joven. De toda la plantilla, hay una persona con discapacidad que finalizó contrato.

Debemos aclarar que en la entidad hay varias personas que prestan sus servicios en diferentes centros con jornadas diferentes. En concreto en esta situación nos encontramos 6 mujeres, que tienen repartida su jornada en dos centros con dos contratos y 2 mujeres que se encuentran en la misma situación, pero en tres centros.

La entidad tiene que cumplir unos requisitos en base a los contratos con la Administración Pública, uno de ellos es la ratio por centro. Cada centro tiene un código de cotización diferente por lo que las personas del equipo técnico tienen dividida el 100% de su jornada laboral en varios contratos en relación a esos códigos de cotización.

En cuanto a modalidades contractuales, el contrato más repetido es el tipo 100, seguido por el contrato tipo 410. Asimismo, si organizamos la plantilla por contrato indefinido o temporal observamos que la mayoría de la plantilla tiene contrato indefinido (59% del total). Lo mismo ocurre con el tipo de jornada, ya que la mayoría de la plantilla trabaja a jornada completa (65% del total), el 35% restante dividen su jornada entre el 12 y el 86%, siendo el porcentaje más repetido el 50% de jornada.

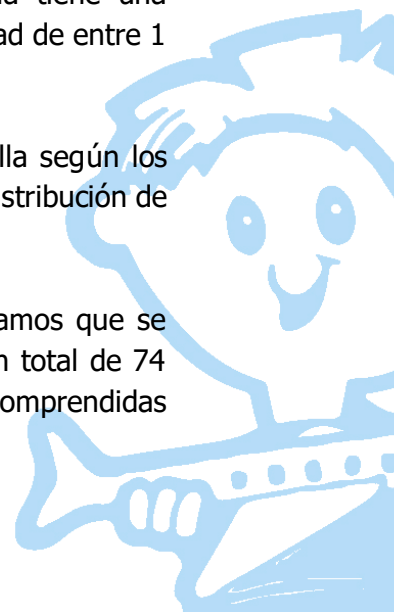
La plantilla se distribuye en 4 departamentos, concentrándose la mayoría de las personas en el Dpto. 1; Atención directa (88% del total). Asimismo, si distribuimos a la plantilla por grupos profesionales, se observa que el 78% del total de la plantilla pertenece al GP 1. SUB 1B.

En distribución por puestos de trabajo, nos encontramos con los 10 puestos que existen en la entidad, siendo el Puesto 2 (Educación social) el que más porcentaje de plantilla concentra (63% del total), seguido por el Puesto 1 (Auxiliar técnica educativa) con un 11% del total. Por nivel de estudios, se observa que el 77% de la plantilla tiene estudios de enseñanzas universitarias de grado.

Si analizamos la plantilla por antigüedad, encontramos que la mayoría tiene una antigüedad inferior a 1 año (42%), seguido por las personas con antigüedad de entre 1 y 5 años (31%).

Continuando el análisis, nos encontramos con la distribución de la plantilla según los centros de trabajo. Existen en la entidad 12 centros de trabajo, siendo la distribución de la plantilla muy equitativa entre ellos.

Al analizar el proceso de selección y contratación del año 2022 encontramos que se produjeron 175 situaciones contractuales, incorporándose a la plantilla un total de 74 personas, siendo 65 mujeres y 9 hombres, con edades principalmente comprendidas





entre 20 y 29 años. La modalidad contractual más repetida fue el contrato tipo 510, con un 33 % del total de las personas trabajadoras, seguida por la modalidad contractual tipo 410 (19%), siendo solo un 29% de las nuevas contrataciones de carácter indefinido.

En cuanto a la distribución por departamentos, el 95% de las incorporaciones se realizaron en el Dpto. 1 (Atención directa), seguido por el 5% de las incorporaciones en el Dpto. 3 (Dirección de recursos). Asimismo, del total de incorporaciones en el año 2022 el 75% lo hizo en el GP 1, SUB 1B IV, el 13% en el GP 2 y el 12% en el GP 1. SUB 1A.

Por centros de trabajo, un 14% del total de ingresos fue en los centros de Carlos V y Prosper. Seguido por un 12% del total en el centro de en el centro Nueva Bayyana y un 11% en el centro Moreno Castelló.

Al analizar la distribución de la plantilla en el año 2022 en cuanto a finalizaciones contractuales, encontramos que finalizaron su contrato 45 personas, de las cuales 40 eran mujeres y 5 hombres, la mayoría con edades comprendidas entre 20 y 29 años (49%).

La modalidad contractual bajo la que se concentró la mayoría de las finalizaciones fue el contrato tipo 410 con un 27% de finalizaciones seguido del 510 con un 24% y el 502 con un 18%. El contrato 100 ha tuvo un 9% de finalizaciones y el 200 un 7%. Asimismo, el centro donde se produjeron más finalizaciones fue el centro de Prosper con un 20%, seguido de Camino con un 16% y Torre del farol con un 11%. Y El departamento con más finalizaciones fue el Dpto. 1 (Atención directa) con el 93% seguido por el Dpto.3(Dirección de recursos) con un 4% y el Dpto. 2(Administración) con un 2%. Por grupos profesionales el GP 1. SUB 1B concentró un 71% del total de finalizaciones, seguido por el Grupo 2 con un 18%, el Grupo 1. SUB 1A con un 10% y el Grupo 3 con un 1%.

6. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva realizada tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad, es decir, desde 4 de agosto de 2023 (inicio vigencia del plan) hasta 3 de agosto de 2027 (fin vigencia del plan).

Para la realización de la presente Auditoría Retributiva se ha realizado el siguiente proceso:

6.1. RECOGIDA DE INFORMACIÓN

En la fase de recogida de información se han utilizado los datos obtenidos de:

- Diagnóstico de igualdad.
- Información del registro retributivo.





- Política salarial.
- Convenio colectivo.
- Clasificación profesional de la entidad.
- Criterios de valoración de personal.
- Distribución por responsabilidades de la plantilla.

Toda la información facilitada ha servido para configurar la situación de partida, en cuanto a perfil de las personas que trabajan en la entidad.

6.2. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de puestos de trabajo ha estado orientada a identificar puestos de igual valor a partir de estos elementos:

1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- a. Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Cumplen los siguientes criterios:

- Carácter común. Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la entidad.
- Variabilidad. Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel.
- Relevancia. Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo.





- Gradualidad. Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

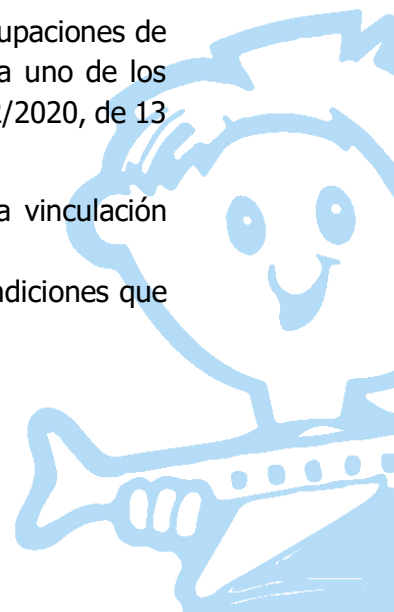
De esta forma se han podido establecer qué puestos de trabajo, independientemente de dedicarse a tareas de diferentes naturaleza dentro de la organización, aportan el mismo valor.

La herramienta utilizada para la valoración de puestos da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a la herramienta utilizada cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La herramienta utilizada cumple las siguientes características:

- a. Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.
- b. Es normalizada, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de entidades, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- c. Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
- d. Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- e. Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.
- f. Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:
 - Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada.
 - Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo.





- Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas.
- g. Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

A continuación, se expone el resultado obtenido tras la valoración de los puestos de trabajo existentes en **Mensajeros de la Paz Andalucía** y la escala/agrupación en la que quedaría encuadrado cada puesto. El análisis detallado de la valoración de cada puesto se refleja en el Informe VPT de **Mensajeros de la Paz Andalucía** :

Análisis de la valoración de puestos

La entidad ha realizado la valoración de puestos de trabajo, los puestos de trabajo están asociados a las categorías profesionales correspondiente según convenio colectivo.

Se han valorado un total de 10 puestos de trabajo que se han agrupado de la siguiente manera:

Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable
AUXILIAR TECNICO/A EDUCATIVO	ESTATAL DE REFORMA		ATENCION DIRECTA	03, 04, 06, 07, 08, 09, 10	PERSONA EDUCADORA SOCIAL
EDUCACION SOCIAL	ESTATAL DE REFORMA		ATENCION DIRECTA	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11	DIRECCION DE RECURSO
TRABAJO SOCIAL	ESTATAL DE REFORMA		ATENCION DIRECTA	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11	DIRECCION DE RECURSO
PSICOLOGIA	ESTATAL DE REFORMA		ATENCION DIRECTA	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11	DIRECCION DE RECURSO
AUXILIAR ADMINISTRACION	ESTATAL DE REFORMA		ADMINISTRACION	12	ADMINISTRATIVA
ADMINISTRATIVA	ESTATAL DE REFORMA		ADMINISTRACION	12	DIRECTOR GENERAL
DIRECCION DE RECURSOS	ESTATAL DE REFORMA		DIRECCION DE RECURSOS	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11	COORDINACION TERRITORIAL
COORDINACION TERRITORIAL	ESTATAL DE REFORMA		COMISION TECNICA	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11	DIRECTOR GENERAL
COORDINACION TECNICA	ESTATAL DE REFORMA		COMISION TECNICA	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11	DIRECTOR GENERAL
DIRECCION GENERAL	ESTATAL DE REFORMA		COMISION TECNICA	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12	PRESIDENCIA (JUNTA DIRECTIVA)

Agrupación por puestos

Agrupaciones ▼

Puesto + Puntos

☐ Agrupación 3	AUXILIAR ADMINISTRACION(254)
☐ Agrupación 4	AUXILIAR TECNICO/A EDUCATIVO(357)
☐ Agrupación 5	TRABAJO SOCIAL(436)
	PSICOLOGIA(454)
	ADMINISTRATIVA(409)
☐ Agrupación 6	EDUCACION SOCIAL(508)
	DIRECCION DE RECURSOS(511)
☐ Agrupación 8	COORDINACION TERRITORIAL(660)
	COORDINACION TECNICA(687)
	DIRECCION GENERAL(687)





Distribución por puestos

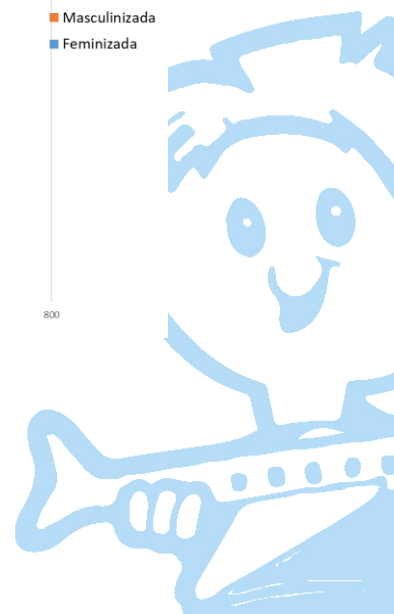
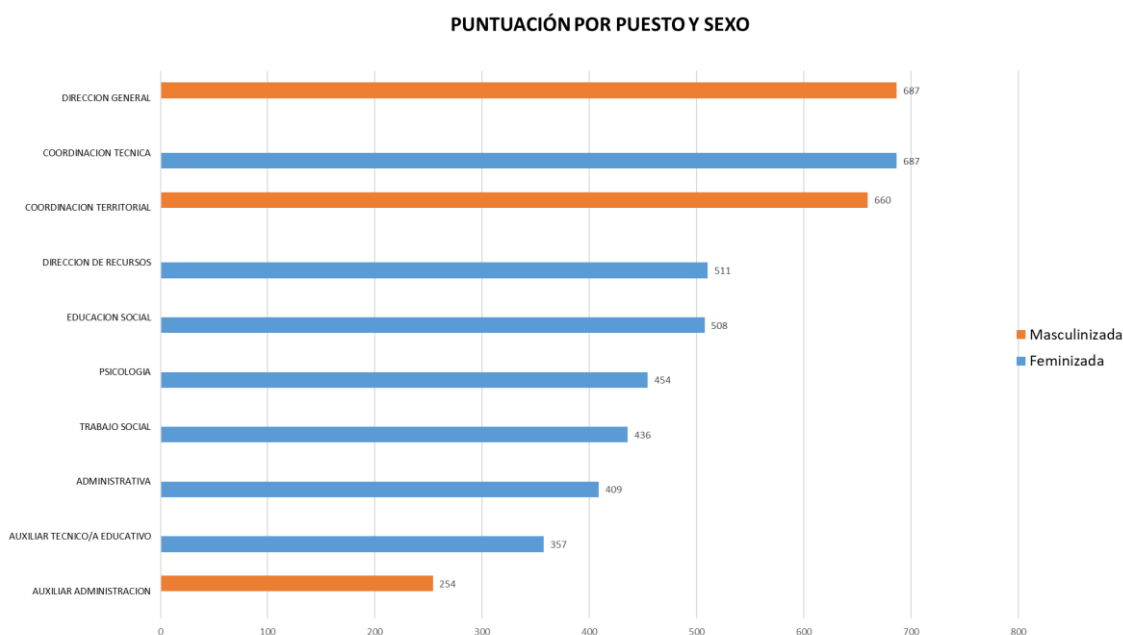
Título del Puesto	Nº. de Hombres	Nº. de Mujeres	Categorización
AUXILIAR TECNICO/A EDUCATIVO	3	20	Feminizada
EDUCACION SOCIAL	17	78	Feminizada
TRABAJO SOCIAL	0	11	Feminizada
PSICOLOGIA	1	10	Feminizada
AUXILIAR ADMINISTRACION	1	0	Masculinizada
ADMINISTRATIVA	0	1	Feminizada
DIRECCION DE RECURSOS	3	12	Feminizada
COORDINACION TERRITORIAL	2	0	Masculinizada
COORDINACION TECNICA	0	1	Feminizada
DIRECCION GENERAL	1	0	Masculinizada

La entidad está formada por un total de 136 personas, de las cuales el total de plantilla mujer asciende a 110 mujeres y total plantilla hombre 26, un 81% son mujeres, frente a un 19% de hombres en la plantilla, la organización es una organización feminizada.

Destacar que hay varios id que están en diferentes centros y con diferentes categorías, por lo que se simultánea las relaciones laborales en la entidad de un mismo id.

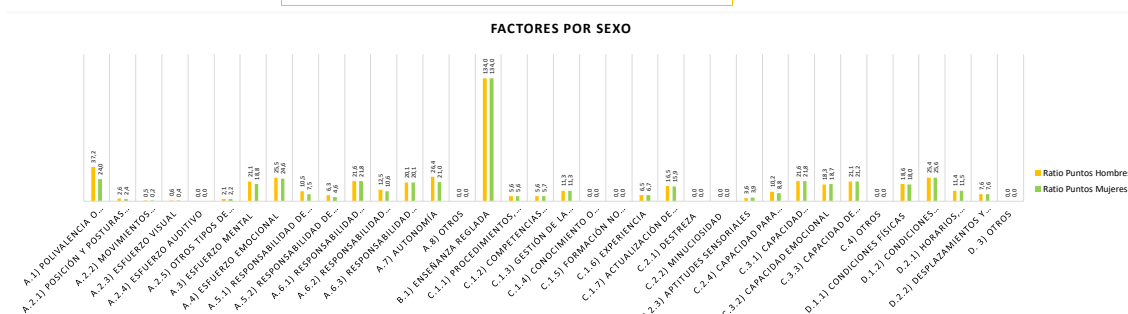
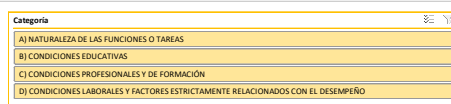
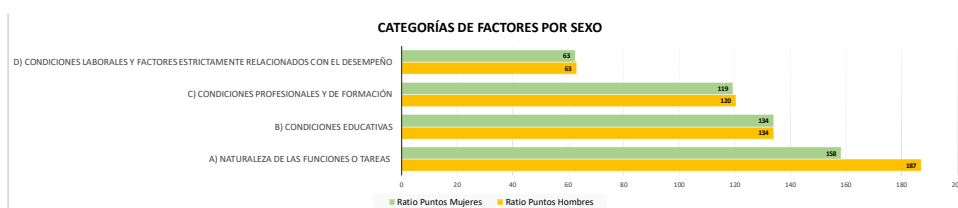
Puntuación por puesto y sexo

En este gráfico se visualiza los puestos de trabajo en función del total de puntos asignados, mostrando los puestos mayoritariamente ocupados por mujeres o por hombres.





Categorías de factor por sexo



En esta tabla puede visualizar la valoración ratios por punto por género dependiendo de los diferentes factores y subfactores utilizados por la entidad.

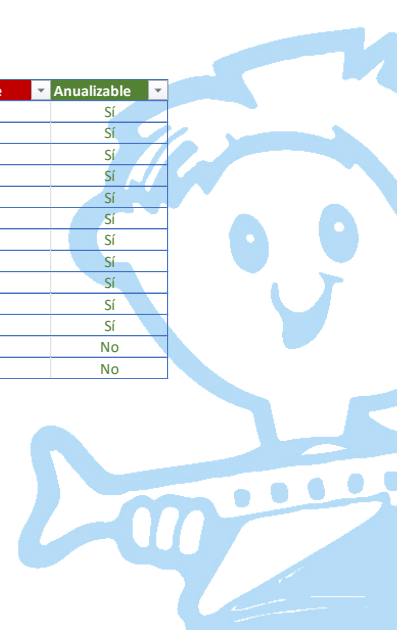
6.3. RETRIBUCIONES

Determinados los puestos de igual valor, a partir del salario efectivamente cobrado se ha contabilizado:

- Salario base.
- Cada complemento salarial.
- Cada retribución extrasalarial.

Y se ha procedido a la equiparación de retribuciones para hacerlas comparables, es decir, se han anualizado aquellas retribuciones que no han coincidido con el año completo, calculando lo que la persona hubiese cobrado si hubiese estado contratada todo el año y se han normalizado en los casos en que la persona trabajadora no tenía contrato a jornada completa, realizando la proyección de la retribución percibida en el caso de haber disfrutado de jornada completa.

Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
Salario Base		Dinero	Salario Base	Sí	Sí
ANTIGÜEDAD		Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
COMPLEMENTO ESPECIFICA		Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
ATRASOS		Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
VACACIONES		Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
NOCTURNO		Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
GARANTIA AD PERSONAM		Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
GARANTIA AD PERSONAM 2		Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
COMPLEMENTO DIRECCION GEN		Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
COMPLEM. DIRECCION DE RECU		Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
COMPLEMENTO COORDINACION		Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
COMPLEMENTO I.T. ENFERMEDAD ACCIDENTE		Dinero	Comp. Salarial	No	No
FINQUITO	FINQUITO	Dinero	Comp. Salarial	No	No





6.4. CÁLCULOS REALIZADOS

La información obtenida se ha tratado, calculando de cada concepto de análisis (salario base, complementos salariales y retribuciones extrasalariales) el promedio, la mediana y la brecha retributiva.

Promedio

En un sentido amplio, el promedio retributivo nos indica el término medio en el que se encuentra la retribución de la entidad.

A la hora de analizar el promedio hay que tener en cuenta que en su cálculo se toman en consideración los valores extremos, por lo que, si hay personas que cobran mucho más que la mayoría de la plantilla, nos puede dar un promedio superior a lo que percibe la plantilla y viceversa, si hay personas con ingresos muy inferiores a la tónica general nos puede dar un resultado de retribución que está por debajo del salario habitual del personal de la entidad.

Mediana

En todo caso, para evitar problemas como el que acabamos de mencionar, se recurre a completar con el análisis de la mediana que es el valor que se ubica en el punto medio. Así, la mediana siempre estará en el centro, obviando los valores extremos que nos pueden desvirtuar la media obtenida.

La mediana junto con la media es un estadístico muy ilustrativo de una distribución. Al contrario que la media que puede estar desplazada hacia un lado o a otro, según la distribución, la mediana siempre se sitúa en el centro de ésta.

Brecha retributiva de género

La brecha retributiva de género se define como la diferencia entre la retribución media percibida por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral.

Dicho de otro modo, se refiere a lo que una mujer gana de media en comparación con el hombre. Para que esta medición sea válida se deben comparar las retribuciones entre hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor, en el mismo sector de actividad y con las mismas condiciones laborales.

Sin embargo, también entran en juego otros factores que pueden incidir en esta brecha, por ejemplo la menor ocupación por parte de las mujeres de puestos directivos, y el mayor porcentaje que trabajan en empleos de baja cualificación.





6.5. ANÁLISIS DE DATOS

A partir de los datos obtenidos se procede al análisis de los mismos identificando las brechas retributivas y justificando las razones por las que se producen, en aquellos casos en las que son superiores al 25%. En todo caso, hay que dejar constancia que esta brecha retributiva no está determinada por un trato desigual a la plantilla trabajadora.

Cabe destacar una salvedad en la auditoría de los datos revisados y es que en la organización se producen situaciones contractuales que hacen que las retribuciones no se puedan analizar objetivamente, ya que en el registro retributivo hay personas que están en varios centros de trabajo con contratos diferentes, situación que no es contemplada en la herramienta, si bien cuando los datos se equiparan todas esas diferencias retributivas desaparecen tanto en la media y en la mediana.

7. PLAN DE ACCIÓN

7.1. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.
- Mejorar el acceso de la plantilla al Plan de Formación de la entidad.
- Incorporar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incorporar formación específica en materia de igualdad para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada.
- Mantener una política salarial transparente y que promueva igualdad salarial.
- Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Fomentar la salud física y mental del personal atendiendo a las particularidades de cada sexo y a su actividad en la entidad.
- Establecer una cultura empresarial basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.





7.2. MEDIDAS DE IGUALDAD

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Formación.
3. Promociones.
4. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.
5. Condiciones de trabajo.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
9. Violencia de género.
10. Comunicación y lenguaje no sexista.

1. Proceso de selección y contratación

OBJETIVOS CUALITATIVOS

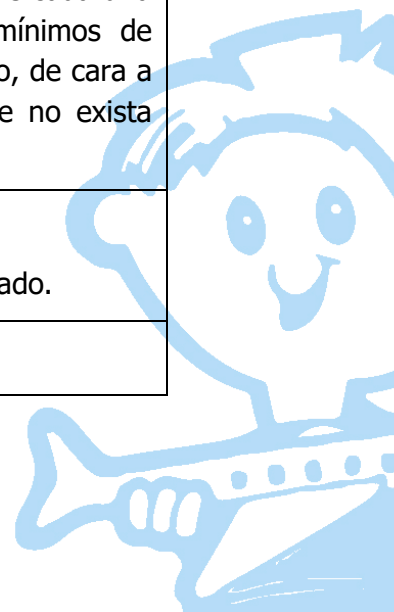
Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

Aumentar la presencia del género menos representado en niveles de puestos y áreas donde se dan mayores desigualdades.

MEDIDA 1: Establecer un proceso de selección estandarizado que dote de objetividad al eliminar sesgos de género

Descripción	Establecer un proceso estandarizado de selección que incluya para cada puesto de trabajo requisitos a valorar, personas que intervienen en el proceso, tipo de pruebas, valoración de cada una respecto a la decisión final, garantía de números mínimos de candidaturas por sexo según puesto de trabajo y centro, de cara a equilibrar la presencia, especialmente en aquellos que no exista representación.
Indicadores	Procedimiento elaborado. Nº de veces que se ha utilizado el procedimiento elaborado.
Responsable	Coordinaciones Territoriales.

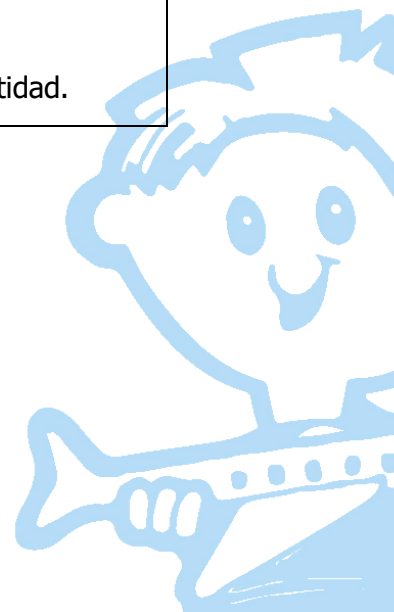




Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Octubre - diciembre 2023. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
-------------------	--

MEDIDA 2: Disponer anualmente de datos desagregados de mujeres y hombres por cada departamento y puesto para comprobar el equilibrio entre sexos	
Descripción	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes departamentos y puestos para su traslado a la Comisión de Seguimiento.
Indicadores	El propio listado, con el porcentaje de números de mujeres/hombres.
Responsable	Responsable de Administración.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Marzo - abril 2024. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 3: Formar al personal responsable de selección en sesgos inconscientes de género	
Descripción	Incluir en el plan de formación una oferta de cursos para el periodo de vigencia del plan de igualdad con contenidos en procesos de selección desde la perspectiva de género.
Indicadores	Nº de cursos ofertados. Nº de cursos realizados. Nº de solicitudes y de participantes por sexo. Satisfacción con la formación recibida.
Responsable	Coordinación Territorial.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Enero 2024. <u>Revisión</u> : Oferta anual en el Plan de Formación de la entidad.





MEDIDA 4: Revisar el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo	
Descripción	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la entidad con la igualdad.
Indicadores	Análisis de un muestreo de las ofertas publicadas.
Responsable	Comisión Técnica.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Septiembre del 2023. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

2. Formación

OBJETIVOS CUALITATIVOS

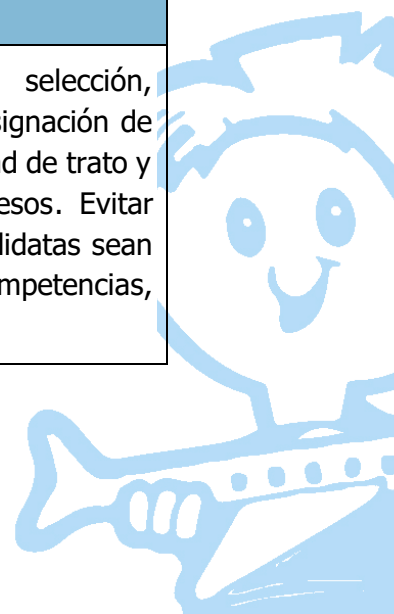
Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la entidad para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

Aumentar la participación femenina en las formaciones relacionadas con ámbitos de trabajo masculinizados.

MEDIDA 1: Planificar acciones formativas para el personal con responsabilidad en los procesos de selección, promoción, formación, comunicación y asignación de retribuciones

Descripción	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos. Evitar actitudes discriminatorias y para que las personas candidatas sean valoradas únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.
--------------------	---





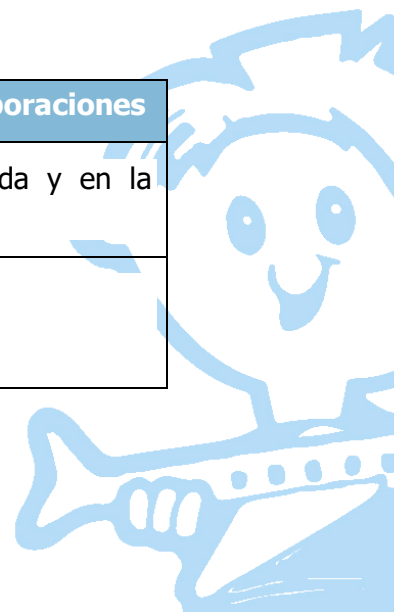
Indicadores	Nº de acciones formativas.
	Nº de participantes por sexo.
	Nº de contenidos incorporados en la formación.
Responsable	Coordinación Territorial.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Enero 2024.
	<u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 2: Elaborar un cuestionario de detección de necesidades formativas que incorpore la perspectiva de género

Descripción	En la entidad existe un cuestionario de detección de necesidades formativas que sirve de base para crear el plan de formación anual. Este instrumento es idóneo para favorecer la igualdad de oportunidades en la formación incorporando propuestas de formación de contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades para que respondan desde cada departamento priorizando anualmente temáticas relacionadas con acoso sexual y por razón de sexo, selección sin sesgos de género, sensibilización igualdad en el empleo, etc.
Indicadores	El propio cuestionario.
	Nº de acciones formativas ofertadas incorporando la perspectiva de género.
	Tipo de acciones formativas ofertadas incorporando la perspectiva de género.
Responsable	Coordinación Territorial.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Octubre del 2023.
	<u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 3: Planificar acciones formativas para las nuevas incorporaciones

Descripción	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.
Indicadores	Contenidos de los módulos.
	Nº de personas formadas (desagregadas por sexo).





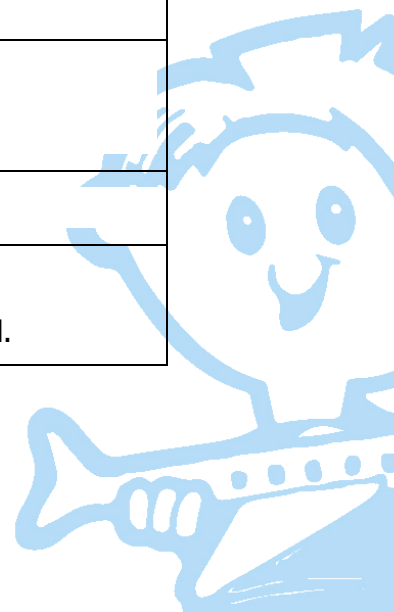
Responsable	Coordinación Territorial
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Octubre 2023. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 4: Planificar formación específica en materia de igualdad para el personal de dirección y de la Comisión Técnica

Descripción	Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección y de la Comisión Técnica, cuadros que estén implicadas de una manera directa en la contratación, formación promoción, clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de las personas trabajadoras.
Indicadores	Contenidos de los módulos. Nº de personas formadas. Satisfacción con la formación recibida.
Responsable	Comisión Técnica.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Enero 2024. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 5: Planificar formaciones en materia de igualdad, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso

Descripción	Realizar formación a toda la plantilla sobre igualdad y sobre el protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso implantado en la entidad.
Indicadores	Contenidos de los módulos. Nº de personas formadas desagregadas por sexo.
Responsable	Coordinación Territorial.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Enero 2024. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.





MEDIDA 6: Establecer un canal de comunicación efectivo con la plantilla para difundir el plan anual de formación	
Descripción	Valorar e implantar un canal de comunicación efectivo entre la plantilla y la entidad para dar a conocer el plan anual de formación y el compromiso de la entidad con la capacitación de la plantilla como estrategia para la evaluación de las competencias.
Indicadores	Nº de comunicaciones.
Responsable	Coordinación Técnica.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Enero 2024. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

3. Promociones

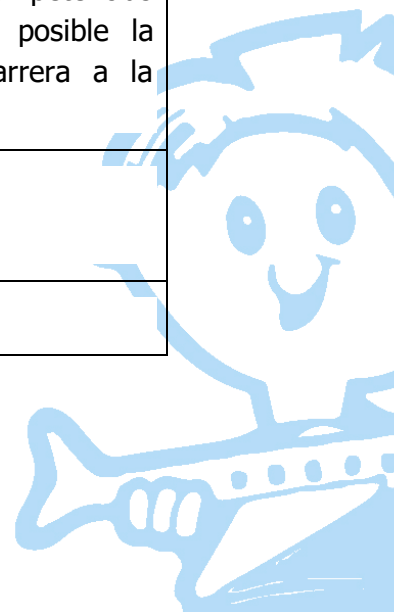
OBJETIVOS CUALITATIVOS

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

Aumentar la presencia de mujeres entre puestos de trabajo de mayor nivel jerárquico.

MEDIDA 1: Establecer un proceso de promoción desde una perspectiva de género	
Descripción	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).
Indicadores	Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.
Responsable	Comisión Técnica.





Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Febrero 2024. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
-------------------	--

MEDIDA 2: Crear una base de datos completa sobre promociones	
Descripción	Crear una base de datos que ofrezca información detallada sobre las promociones, donde se distinga sexo, nivel jerárquico, grupos profesional, puestos de trabajo, responsabilidades, nivel de formación, formación recibida en la entidad, características de los puestos de trabajo, objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, así como la difusión y comunicación de las vacantes y proceso realizado.
Indicadores	Nº de promociones según las variables indicadas.
Responsable	Responsable de Administración.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Septiembre 2023. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 3: Aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos	
Descripción	En el momento en que quede vacante un puesto directivo orientar la búsqueda hacia una mujer para cubrir dicho puesto.
Indicadores	Nº de veces que se aplica el criterio definido anteriormente.
Responsable	Comisión Técnica.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Agosto 2023 <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.





4. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

OBJETIVOS CUALITATIVOS

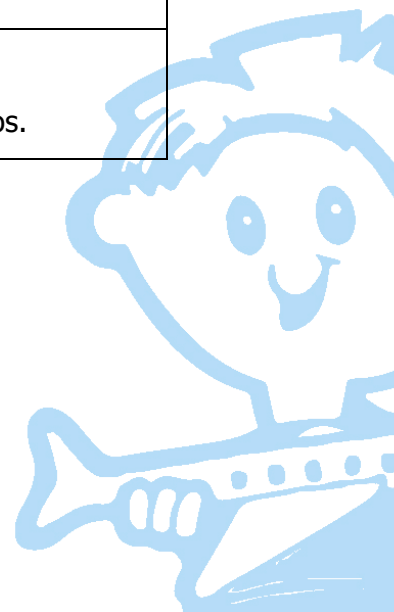
Revisar los sistemas de clasificación profesional en la entidad con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la organización, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

MEDIDA 1: Realizar una valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género

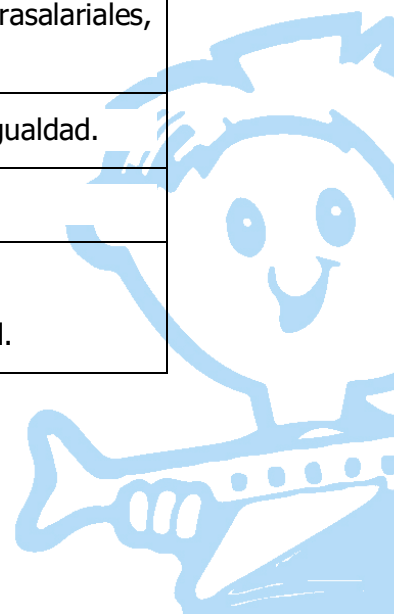
Descripción	La realización de una valoración de puestos de trabajo (VPT) para tratar de corregir las posibles desviaciones que se detecten respecto a la VPT previa a la realización de la auditoría retributiva objeto del presente documento, a los 2 años de la aprobación del Plan de Igualdad. Se hace necesaria la revisión de dicha VPT si en la entidad se crean nuevos puestos de trabajos o se establecen contenidos diferentes a los ya existentes, de forma que esté permanentemente actualizada.
Indicadores	Informe de resultados de la VPT desde la perspectiva de género.
Responsable	Comisión Técnica, responsable de Administración y Comisión de Seguimiento.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u>: Febrero 2024. <u>Revisión</u>: Bianual o cuando se incorporen nuevos puestos.





MEDIDA 2: Revisar la descripción de los puestos de trabajo para comprobar que no existen sesgos sexistas	
Descripción	Realizar una revisión de la descripción de todos los puestos de trabajo que se apliquen en la entidad, aplicando la perspectiva de género a cada descripción de forma que no se vean afectadas por sesgos de género inconscientes dichas descripciones. Éstas facilitarán el trabajo de cara a las sucesivas valoraciones de puestos que se realicen en la entidad.
Indicadores	Revisión del Manual Organizacional y Descriptivo de puesto de trabajo.
Responsable	Comisión Técnica y Comisión de Seguimiento.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Octubre 2023. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 3: Realizar el registro retributivo anual	
Descripción	Elaborar el registro retributivo del año 2023 acorde a la regulación contenida en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Teniendo en cuenta que el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de la entidad, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.
Indicadores	Herramienta del Registro Retributivo del Ministerio de Igualdad.
Responsable	Coordinación Técnica y responsable de Administración.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Marzo 2024. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.





MEDIDA 4: Definir los conceptos retributivos	
Descripción	Realizar la detallada descripción de los complementos salariales y extrasalariales que no estén descritos en el convenio colectivo de aplicación, aplicando para ello la perspectiva de género de forma transversal, evitando los sesgos de género, cambiando si fuese necesario la denominación actual de aquellos complementos que puedan suponer foco de discriminación salarial por cuestión de sexo. En el caso que aparezcan nuevos conceptos salariales ya que los que se han recogido y analizados están en convenio colectivo. Esta descripción deberá contener los requisitos para los devengos de los diferentes complementos, así como los importes de los mismos, especificando si la cuantía es fija o proporcional a la jornada efectivamente realizada por la persona trabajadora.
Indicadores	Herramienta de Registro Retributivo.
Responsable	Dirección General y responsable de Administración.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u>: Enero 2024. <u>Revisión</u>: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

5. Condiciones de trabajo

OBJETIVOS CUALITATIVOS

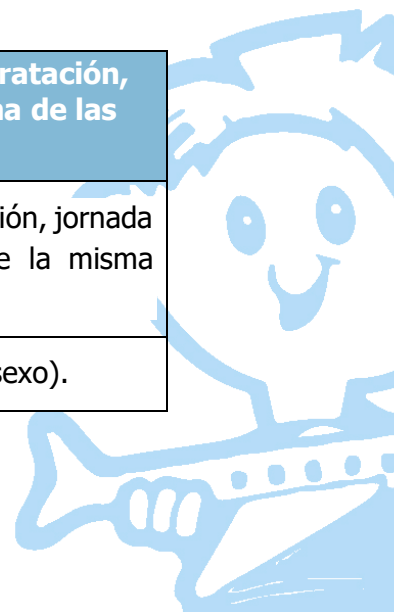
Garantizar que las condiciones de contratación cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

Obtener datos relativos a las contrataciones realizadas.

MEDIDA 1: Asegurar que no existen diferencias en tipo de contratación, jornada, horas de trabajo entre mujeres y hombres en cada una de las categorías profesionales

Descripción	Revisar que no existen diferencias en el tipo de contratación, jornada y horas de trabajo entre las mujeres y hombres de la misma categoría profesional.
Indicadores	Nº de personas por tipo de contrato (desagregado por sexo).

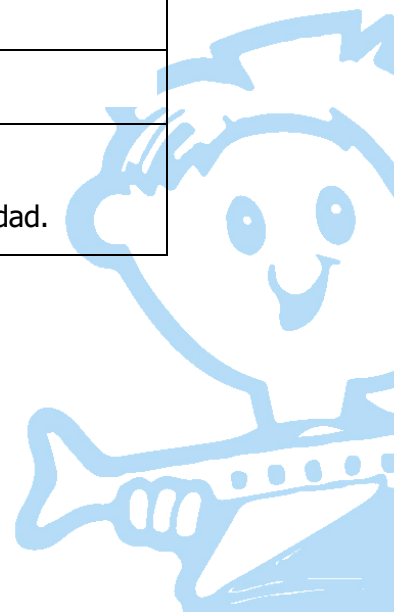




	Tipo de jornada y horas por cada grupo profesional (desagregado por sexo).
Responsable	Dirección General y responsable de Administración.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Enero 2024. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 2: Asegurar que los complementos salariales se aplican en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres	
Descripción	Revisar los complementos salariales de toda la plantilla para asegurar que estos se aplican en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras.
Indicadores	Herramienta del Registro Retributivo.
Responsable	Dirección General y responsable de Administración.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Enero 2024. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 3: Elaborar, difundir y recordar al personal la existencia de un protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	
Descripción	Elaborar y difundir un protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente. Posteriormente se revisará y se recordará al personal de la existencia de dicho protocolo.
Indicadores	El propio protocolo. Número de difusiones.
Responsable	Dirección General y responsable de Administración.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Octubre 2023. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.





6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVOS CUALITATIVOS

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

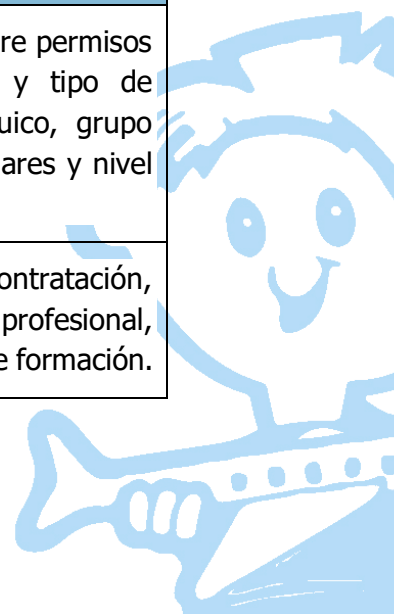
Obtener datos relativos al uso de medidas de conciliación desagregados por sexos.

MEDIDA 1: Informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Descripción	Establecer un mecanismo para que la plantilla pueda acceder en cualquier momento a información sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y los procedimientos para su disfrute. Semestralmente realizar un envío donde se informe sobre las medidas existentes.
Indicadores	Nº de comunicaciones realizadas y medidas difundidas. Evolución de la solicitud de medidas de conciliación por sexo.
Responsable	Coordinación Técnica.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Septiembre 2023. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 2: Elaborar una base de datos sobre derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Descripción	Disponer de un sistema de recogida de información sobre permisos y excedencias del personal desagregada por sexo y tipo de contratación, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
Indicadores	Nº de permisos y excedencias por sexo y tipos de contratación, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.





Responsable	Coordinación Técnica y responsable de Administración.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Septiembre 2023. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

7. Infrarrepresentación femenina

OBJETIVOS CUALITATIVOS

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

MEDIDA 1: En caso de descartar las candidaturas femeninas/masculinas en los procesos de selección y promoción para puestos donde la mujer/hombre está infrarrepresentada, indicar el motivo por el que se selecciona la candidatura masculina/femenina

Descripción	Justificar los motivos por los cuales no se ha elegido una persona del sexo infrarrepresentado en la candidatura creando un modelo de informe para ello.
Indicadores	Informe de motivos. Nº de veces que se ha utilizado el informe de motivos.
Responsable	Comisión Técnica.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Octubre- diciembre 2023. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.





MEDIDA 2: Elaborar una base de datos de programas para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad	
Descripción	Recogida de información sobre los programas impulsados por entidades públicas y privadas de mentoring, coaching dirigidos a mujeres para favorecer el acceso a puestos de dirección.
Indicadores	Nº de programas valorados. Nº de participantes por programas.
Responsable	Comisión de Seguimiento.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Febrero 2024. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

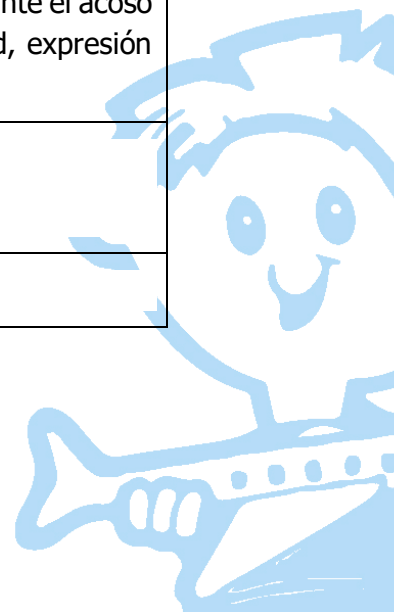
OBJETIVOS CUALITATIVOS

Prevenir el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

Reducir el riesgo en la entidad de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.

MEDIDA 1: Revisar y difundir el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso	
Descripción	Revisar y negociar en el seno de la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.
Indicadores	Revisión del protocolo. Nº de envíos del protocolo revisado.
Responsable	Coordinación Técnica.

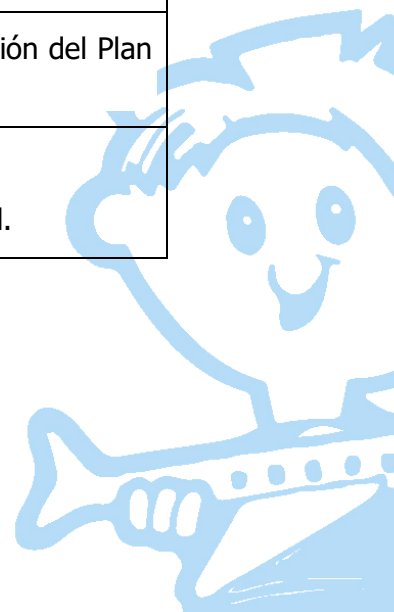




Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Julio 2023. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
-------------------	--

MEDIDA 2: Incluir en el manual de acogida información sobre el procedimiento de protección ante el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso	
Descripción	En el manual de acogida de la entidad incluir contenido específico con lo que se entiende por buen trato en las relaciones en la entidad y la referencia al protocolo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso así como la persona de referencia para informarse sobre cualquier cuestión relacionada con este tema.
Indicadores	Contenido en el manual de acogida. Nº de personas que reciben el manual de acogida.
Responsable	Comisión Técnica.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Enero 2024. <u>Revisión</u> : Anual.

MEDIDA 3: Impulsar campañas de sensibilización y comunicación sobre tolerancia cero ante el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso	
Descripción	Impulsar campañas de sensibilización y comunicación para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.
Indicadores	Nº de campañas de sensibilización. Tipo de campañas de sensibilización.
Responsable	Comisión Técnica y Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Septiembre 2023. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.





MEDIDA 4: Formar a la Comisión ante Situaciones de Acoso en el protocolo de prevención, detección y actuación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso

Descripción	Realizar un curso de formación a la Comisión ante Situaciones de Acoso que se ha nombrado en el Protocolo de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.
Indicadores	Nº de personas formadas (desagregadas por sexo). Grado de satisfacción con la formación.
Responsable	Coordinación Territorial.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Enero 2024. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan.

MEDIDA 5: Sensibilizar para la identificación de conductas susceptibles de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso

Descripción	Difundir información sobre conductas susceptibles de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso de forma periódica dirigida a mostrar conductas que se consideran acoso.
Indicadores	Nº de acciones. Tipo de acciones realizadas. Alcance a la plantilla por sexo.
Responsable	Coordinación Técnica.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Enero 2024. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.





9. Violencia de género

OBJETIVOS CUALITATIVOS

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos de legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

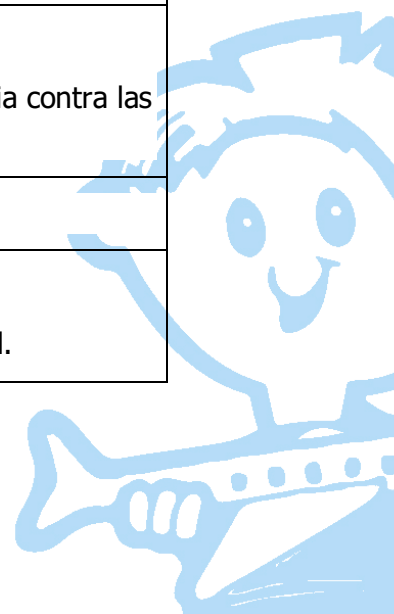
Conocer el número de casos de mujeres víctimas de violencia de género dentro de la organización, con la intención de hacer efectivo su derecho a la protección.

MEDIDA 1: Comunicar a la plantilla trabajadora los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género

Descripción	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género.
Indicadores	Nº de envíos de la información. Nº de mujeres beneficiadas de las medidas implantadas.
Responsable	Coordinación Técnica.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Febrero 2024. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 2: Organizar una campaña anual para la sensibilización para la eliminación de la violencia contra las mujeres

Descripción	Apoyar las campañas dirigidas a la sensibilización para la eliminación de la violencia contra las mujeres.
Indicadores	Nº de campañas realizadas. Contenido que ha abordado sobre las formas de violencia contra las mujeres.
Responsable	Coordinación Técnica.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : 25 N 2023. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.





10. Comunicación y lenguaje no sexista

OBJETIVOS CUALITATIVOS

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la entidad.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

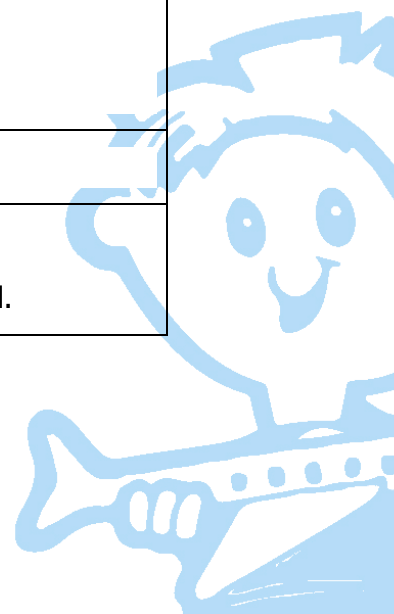
Mantener a la plantilla informada de las acciones de la entidad en materia de igualdad.

MEDIDA 1: Difundir el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Descripción	Establecer un plan de comunicación en el que la entidad difunda internamente el compromiso con la igualdad.
Indicadores	Nº de envíos del compromiso.
Responsable	Coordinación Técnica.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Julio 2023. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 2: Promover el reconocimiento a la igualdad en días clave

Descripción	Con motivo de fechas clave para la igualdad como el 8 de marzo, 28 de junio y 25 de noviembre impulsar acciones y actividades para visibilizar las temáticas con la población a la que atendemos. Se creará material para cada efeméride, que se distribuirá a todos los centros para llevar a cabo la campaña con las personas atendidas.
Indicadores	Nº de acciones impulsadas. Nº de participantes por sexo.
Responsable	Coordinación Técnica.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Noviembre 2023. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

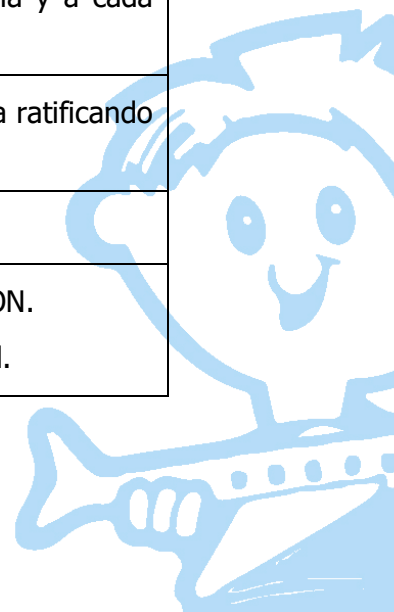




MEDIDA 3: Crear un buzón de igualdad	
Descripción	Crear un buzón de la igualdad en la página web de la entidad para facilitar la comunicación entre la entidad y la plantilla en cuestiones relacionadas con este asunto.
Indicadores	Nº de consultas e información recibida en el buzón de igualdad. Nº de consultas por temática.
Responsable	Comisión Técnica.
Calendario	Puesta en marcha: Noviembre 2023. Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 4: Promover uso no sexista del lenguaje y la imagen	
Descripción	Realizar una revisión de los textos, mensajes y comunicación desde la identificación del uso sexista en el lenguaje y la imagen y modificar los mismos eliminando el uso del masculino como genérico.
Indicadores	Nº de documentos revisados. Nº de modificaciones y adaptaciones realizadas.
Responsable	Coordinación Técnica.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : Julio 2023. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

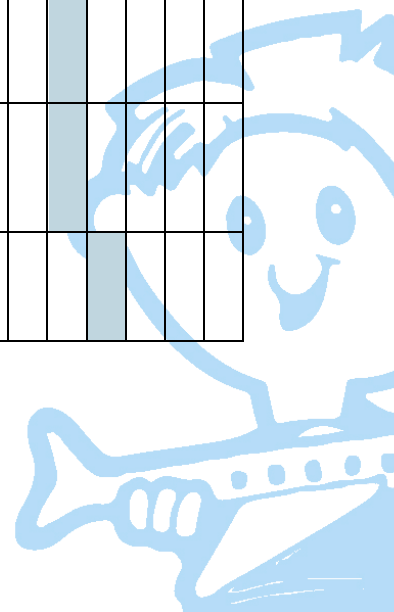
MEDIDA 5: Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla de la entidad	
Descripción	Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla través de los medios acordados en la Comisión de Igualdad. Envío del Plan de Igualdad a cada persona que se incorpore a la plantilla y a cada estudiante que realice prácticas en la organización.
Indicadores	Documento firmado (acuse de recibo) por cada persona ratificando que ha recibido el Plan de Igualdad.
Responsable	Coordinación Técnica.
Calendario	<u>Puesta en marcha</u> : una vez esté aprobado por el REGCON. <u>Revisión</u> : Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.





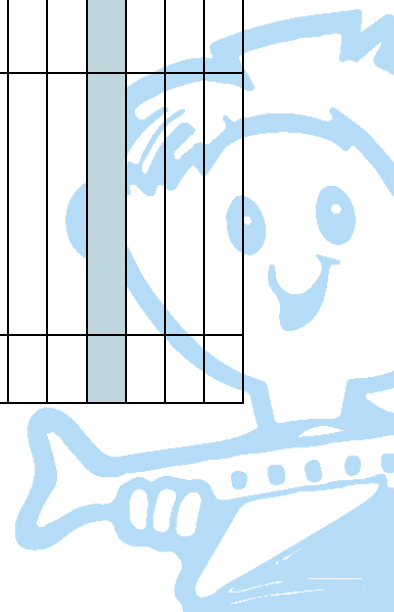
7.3. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Área	Medidas	2023		2024				2025				2026				2027			
		3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Establecer e implementar un proceso de selección estandarizado que dote de objetividad al eliminar sesgos de género.																		
	Disponer anualmente de datos desagregados de hombres y mujeres por cada departamento y puestos, para comprobar tendencia a equilibrio entre sexos.																		
	Formar al personal responsable de selección en sesgos inconscientes de género.																		
	Revisar el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo.																		
2. FORMACIÓN	Planificar acciones formativas para el personal con responsabilidad en los procesos de selección, promoción, formación, comunicación y asignación de retribuciones.																		
	Elaborar un cuestionario de detección de necesidades formativas que incorpore la perspectiva de género.																		
	Planificar acciones formativas para las nuevas incorporaciones.																		
	Planificar formación específica en materia de igualdad para el personal																		



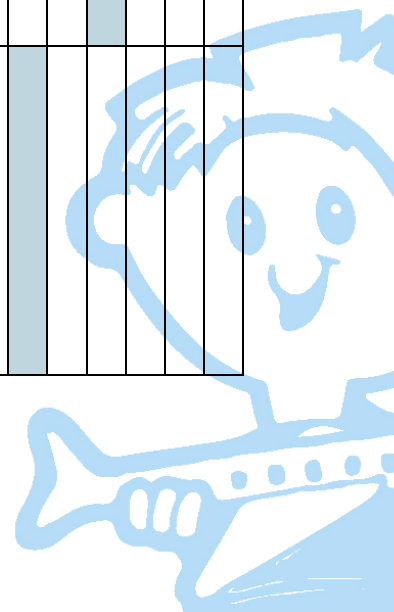


Área	Medidas	2023		2024				2025				2026				2027			
		3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
	de dirección y de la Comisión Técnica.																		
	Planificar formaciones en materia de igualdad, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.																		
	Establecer un canal de comunicación efectivo con la plantilla para difundir el plan anual de formación.																		
3. PROMOCIONES	Establecer un proceso de promoción desde una perspectiva de género.																		
	Crear una base de datos completa sobre promociones.																		
	Aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos.																		
4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS	Realizar una valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.																		
	Revisar la descripción de los puestos de trabajo para comprobar que no existen sesgos sexistas.																		
	Realizar del registro retributivo anual.																		
	Definir los conceptos retributivos.																		
5. CONDICIONES DE TRABAJO	Asegurar que no existen diferencias en tipo de contratación, jornada, horas de trabajo entre mujeres y hombres en cada una de las categorías profesionales.																		
	Asegurar que los complementos salariales																		



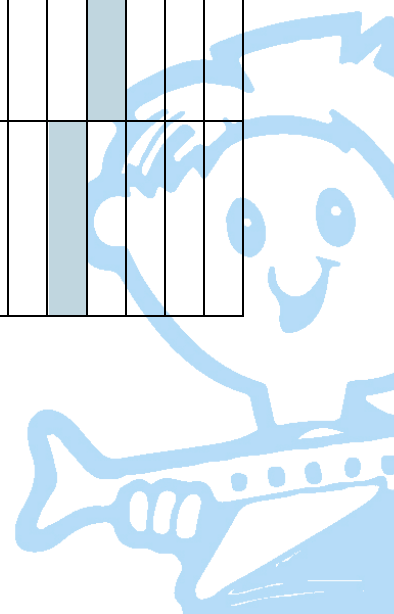


Área	Medidas	2023		2024				2025				2026				2027			
		3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
	se aplican en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.																		
	Elaborar, difundir y recordar al personal la existencia de un protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.																		
6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.																		
	Elaborar una base de datos sobre derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.																		
7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	En caso de descartar las candidaturas femeninas/masculina en los procesos de selección y promoción para puestos donde la mujer/hombre está infrarrepresentada, indicar el motivo por el que se selecciona la candidatura masculina/femenina.																		
	Elaborar una base de datos de programas para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.																		
8. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Revisar y difundir el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.																		





Área	Medidas	2023		2024				2025				2026				2027			
		3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
	Incluir en el manual de acogida información sobre el procedimiento de protección ante el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso																		
	Impulsar campañas de sensibilización y comunicación sobre Tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso																		
	Formar a la Comisión ante Situaciones de Acoso en el protocolo de prevención, detección y actuación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión género y ciberacoso.																		
	Sensibilizar para la identificación de conductas susceptibles de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión género y ciberacoso.																		
9.VIOLENCIA DE GÉNERO	Comunicar a la plantilla trabajadora los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género.																		
	Organizar campaña anual para la sensibilización para la eliminación de la violencia contra las mujeres.																		





Área	Medidas	2023		2024				2025				2026				2027			
		3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
10. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	Difundir el compromiso de entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																		
	Promover el reconocimiento a la igualdad en días clave.																		
	Crear buzón de igualdad.																		
	Promover uso no sexista del lenguaje y la imagen																		
	Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla de la empresa.																		

8. COMPOSICIÓN Y FUNCIÓN DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD

En el Plan de Igualdad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la entidad y de las personas trabajadoras, y que en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Una vez obtenida la correspondiente inscripción del Plan de Igualdad en REGCON, dentro del plazo de 1 mes se celebrará la oportuna reunión para constituir mediante acta la oportuna Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad así como para definir su régimen de funcionamiento interno.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ha acordado que la Comisión de Seguimiento de **Mensajeros de la Paz Andalucía** estará formada por las siguientes personas:

Por una parte, la representación de la entidad:

M^a Carmen Gallego Pulpillo. Administrativa.

Carmen M^a González Jiménez. Coordinadora técnica.

Héctor Mediavilla Mateos. Director general.





Y por otra, la representación de las personas trabajadoras:

Catalina Hernández Fernández. Representante de USO.

Gema Rueda Rull. Representante de CCOO.

Natalia Valverde Torralvo. Representante de CGT.

Quien va a formar parte de la Comisión de Seguimientos serán dos de cada parte.

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

Calendario de reuniones

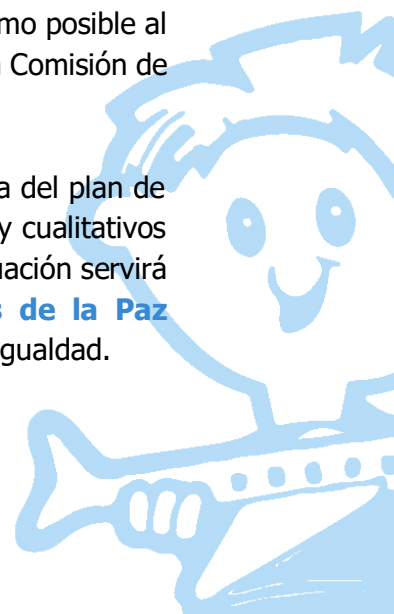
En los dos primeros meses de cada periodo anual, se presentará a la Comisión de Seguimiento:

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

Anualmente se realizará una reunión donde se presentará informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en el año anterior, para la priorización de medidas. Esta reunión anual puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el último trimestre del segundo periodo anual, se realizará una evaluación intermedia en la que se recojan los resultados de todo el proceso desde el inicio en del plan hasta seis meses antes de finalizar el plan. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

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





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

Quorum

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

Acuerdos

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

Actas

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

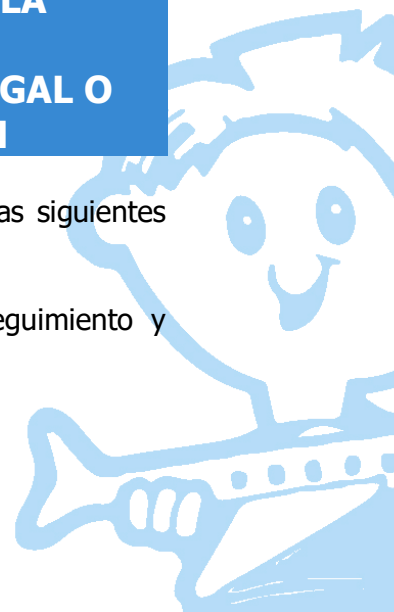
Confidencialidad

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

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN

El Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados siguientes:





- Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad. No obstante, se realizará una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

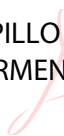
Resolución de conflictos

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





En Baeza, a 4 de agosto del 2023

Nombre completo de la persona	Firma
M^a Carmen Gallego Pulpillo. En representación de la entidad.	GALLEGO PULPILLO MARIA DEL CARMEN - 75113161Z  Firmado digitalmente por GALLEGO PULPILLO MARIA DEL CARMEN - 75113161Z Fecha: 2023.08.04 10:02:17 +02'00'
Carmen M^a González Jiménez. En representación de la entidad.	GONZALEZ JJIMENEZ CARMEN MARIA - 75235353F  Firmado digitalmente por GONZALEZ JJIMENEZ CARMEN MARIA - 75235353F Fecha: 2023.08.04 10:06:14 +02'00'
Héctor Mediavilla Mateos. En representación de la entidad.	  Firmado digitalmente por MEDIAVILLA MATEOS HECTOR - 44963426J Fecha: 2023.08.04 10:08:39 +02'00'
Catalina Hernández Fernández. Representante de USO.	Baja médica
Gema Rueda Rull. Representante de CCOO.	RUEDA RULL GEMA - 27534372Z  Firmado digitalmente por RUEDA RULL GEMA - 27534372Z Fecha: 2023.08.04 10:12:02 +02'00'
Natalia Valverde Torralvo. Representante de CGT.	VALVERDE TORRALVO NATALIA - 25608475E  Digitally signed by VALVERDE TORRALVO NATALIA - 25608475E Date: 2023.08.04 10:14:03 +02'00'

