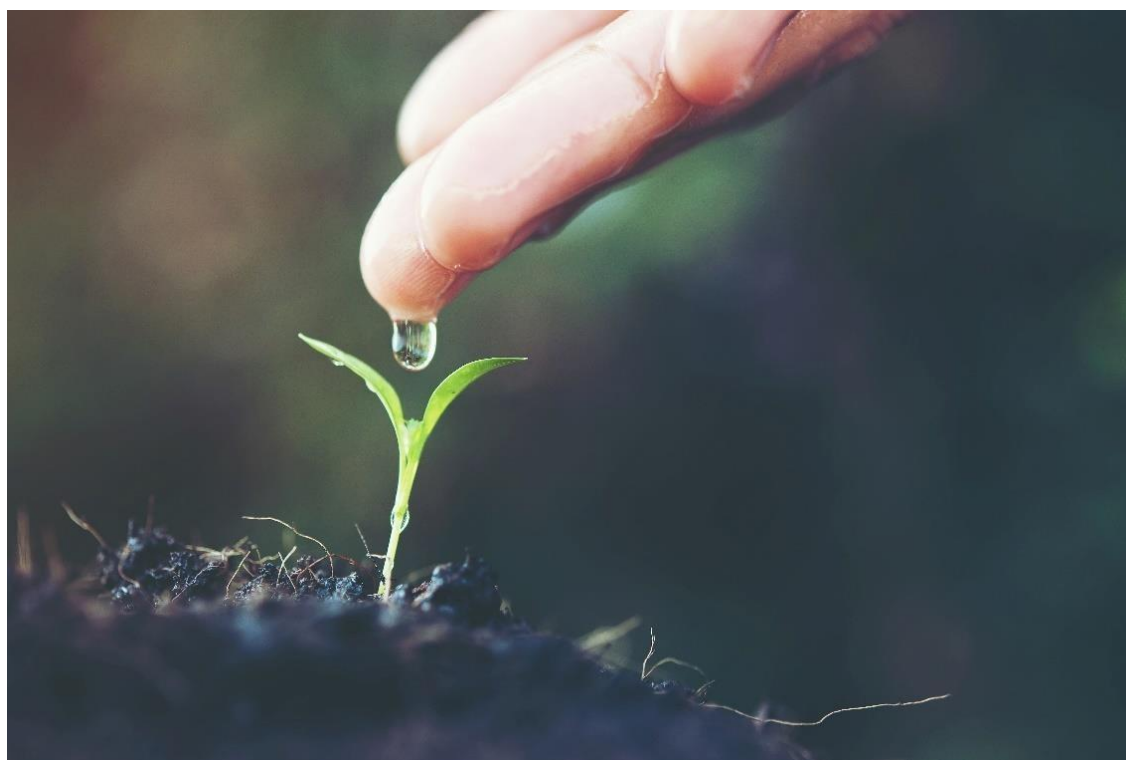


# PLAN DE IGUALDAD

# AEXPAINBA

---



*“La igualdad es el alma de la libertad;  
de hecho, no hay libertad sin ella”*  
**Frances Wright, escritora estadounidense**

## ÍNDICE

---

1. Presentación de la Entidad.
2. Introducción y justificación.
3. Compromiso de la entidad con la igualdad.
4. Marco legal.
5. Agentes implicados.
6. Metodología del diagnóstico de género.
7. Características de la entidad y la plantilla.
8. Resultados y conclusiones del diagnóstico de género.
9. Objetivos generales y específicos.
10. Medidas y acciones a implantar.
11. Vigencia.
12. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión.
13. Convenio colectivo.
14. Anexos.

## 1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

---

La **Asociación Extremeña de Padres para la Integración, el Bienestar y la Autonomía (AEXPAINBA)** es una entidad privada sin ánimo de lucro, constituida al amparo de la **Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación**, con capacidad jurídica y plena capacidad de obrar. Fue registrada y fundada el **23 de marzo de 1998**, careciendo de ánimo de lucro desde su origen.

- **Naturaleza y ámbito de actuación:**

AEXPAINBA desarrolla su actividad en toda la **Comunidad Autónoma de Extremadura**, ofreciendo servicios integrales de apoyo, formación e intervención dirigidos a **personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera**, así como a sus familias.

La entidad forma parte de las siguientes redes y plataformas:

- A nivel autonómico: **Plena Inclusión Extremadura**.
- A nivel nacional: **ENLINEA**.

AEXPAINBA es financiada principalmente mediante fondos públicos procedentes de la **Junta de Extremadura**, además de aportaciones de entidades privadas colaboradoras y del compromiso continuado de la **Fundación Magdalena Moriche**.

- **Origen de la entidad:**

La asociación surgió de la iniciativa de una madre que, tras investigar sobre las necesidades y recursos existentes en Extremadura para la atención de las personas con inteligencia límite, promovió la creación de un colectivo de familias comprometidas con la defensa de los derechos y la mejora de la calidad de vida de sus hijas e hijos.

Desde su creación, AEXPAINBA se ha consolidado como un referente regional en la atención especializada a este colectivo, trabajando activamente en el desarrollo de programas de:

- **Integración educativa.**
- **Inclusión social y comunitaria.**
- **Acceso al empleo y formación laboral.**
- **Apoyo psicosocial y acompañamiento a familias.**
- **Misión de la entidad**

El fin fundamental de AEXPAINBA es **mejorar la calidad de vida de las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera, y de sus familias**, favoreciendo su inclusión social y laboral mediante intervenciones individualizadas, recursos de apoyo adaptados y programas orientados a la autonomía personal, la participación activa y la igualdad de oportunidades.

Todos los programas y servicios de AEXPAINBA se desarrollan bajo criterios de:

- Eficacia y eficiencia.
- Calidad técnica.
- Enfoque centrado en la persona.
- Respeto a los derechos humanos.
- Compromiso ético con la igualdad de oportunidades.

La entidad no solo desarrolla su actividad en el ámbito general de la Comunidad Autónoma de Extremadura, sino que además mantiene una presencia estable y permanente en diversas localidades mediante centros educativos, viviendas tuteladas, servicios de formación y programas de apoyo integral.

En la provincia de **Badajoz**, AEXPAINBA cuenta con su **sede central en Badajoz capital**, donde se ubican la dirección general y la mayor parte de los servicios de apoyo, orientación y formación. En esta misma ciudad se encuentran el **Centro Ocupacional**, varios programas de **Formación Profesional Básica (FPB/OCEDIS)**, servicios de **habilitación funcional**, el área de **administración**, así como una

**vivienda tutelada** destinada a fomentar la autonomía personal de las personas con discapacidad intelectual.

Además de la capital, la entidad desarrolla actuaciones en **otras localidades de la provincia de Badajoz**, donde se encuentran recursos específicos: viviendas tuteladas, apoyos educativos y programas de inclusión laboral en entornos normalizados. Estas localidades incluyen, entre otras, **Mérida, Don Benito, Villanueva de la Serena, Almendralejo, Olivenza y Zafra**, en las que residen personas usuarias que reciben apoyo estable de los equipos de AEXPAINBA.

En la provincia de **Cáceres**, AEXPAINBA mantiene también presencia permanente a través de viviendas tuteladas y programas de apoyo en ciudades como **Cáceres capital, Plasencia, Navalmoral de la Mata y Trujillo**, donde se atiende a personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera que forman parte de la plantilla de la entidad en diferentes servicios.

De este modo, los centros y recursos de AEXPAINBA se encuentran distribuidos de forma descentralizada en distintas localidades de Extremadura, garantizando que la atención llegue de manera cercana a las personas y familias que lo necesitan, y conformando un **ámbito territorial de actuación que abarca tanto entornos urbanos como rurales**.

Esta presencia en múltiples localidades justifica la competencia de la **Autoridad Laboral autonómica** en la sede de Mérida para la tramitación del Plan de Igualdad, al extenderse el ámbito de actuación a toda la Comunidad Autónoma y contar con personal contratado en diferentes municipios.

## 2. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

---

La implantación de **Planes de Igualdad** en las organizaciones constituye, en la actualidad, un elemento clave para avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva, corrigiendo los desequilibrios históricos que han condicionado el acceso y la permanencia de mujeres y hombres en el mercado laboral en igualdad de condiciones

A pesar de los avances normativos y sociales alcanzados en los últimos años, persisten **desequilibrios estructurales de género** en el ámbito laboral, especialmente en aspectos relacionados con la promoción profesional, la corresponsabilidad, las retribuciones, los puestos de responsabilidad, la segregación ocupacional o el impacto de los cuidados familiares, que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres.

La elaboración e implantación del **Plan de Igualdad 2025-2029 de AEXPAINBA** responde, por tanto, no solo a una obligación legal establecida para las entidades con más de 50 personas trabajadoras, sino también al firme compromiso ético y organizativo de la entidad por:

- Garantizar la **igualdad real de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su gestión interna.
- Prevenir cualquier forma de **discriminación directa o indirecta** por razón de sexo.
- Fomentar un entorno laboral **seguro, respetuoso y corresponsable**, donde se favorezca la conciliación y el desarrollo profesional de toda la plantilla.
- Reforzar la **imagen institucional** de AEXPAINBA como entidad comprometida con la igualdad y los derechos humanos.

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha llevado a cabo un **diagnóstico de género exhaustivo**, basado en la recogida de datos objetivos y en la percepción de la plantilla, que ha permitido:

- Analizar la situación actual de la organización en materia de igualdad.
- Detectar posibles situaciones de desigualdad o discriminación.
- Identificar necesidades formativas y organizativas.
- Establecer las bases para el diseño de medidas correctoras y preventivas que mejoren el clima laboral y garanticen el pleno desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras.

Actualmente, AEXPAINBA cuenta con una plantilla de **80 personas trabajadoras**.

### 3. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD

---

La **Asociación Extremeña de Padres para la Integración, el Bienestar y la Autonomía (AEXPAINBA)**, desde su origen como entidad sin ánimo de lucro, mantiene un compromiso firme y explícito con la defensa de los derechos humanos, la diversidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas, siendo la igualdad de género un principio transversal que impregna su misión, visión y valores institucionales.

En coherencia con los principios recogidos en la **Constitución Española de 1978**, en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, y en el resto del marco normativo vigente en materia de igualdad, AEXPAINBA asume como objetivos prioritarios:

- Promover activamente la **igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres** en el seno de la organización.
- Garantizar el **respeto a la diversidad y la no discriminación** por razón de sexo, género, orientación sexual, estado civil, maternidad, paternidad, o cualquier otra circunstancia personal o social.
- Favorecer un entorno de trabajo **inclusivo, seguro, corresponsable y libre de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación**.
- Implementar medidas de **acción positiva** cuando se detecten situaciones de desigualdad estructural o infrarrepresentación femenina en determinados ámbitos profesionales.
- Sensibilizar y formar a toda la plantilla en materia de igualdad de género, prevención del acoso y corresponsabilidad.



- Impulsar políticas de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** que garanticen el ejercicio efectivo de derechos a todas las personas trabajadoras.

Este compromiso con la igualdad se concreta y refuerza a través de la elaboración e implementación del presente **Plan de Igualdad 2025-2029**, que constituye el principal instrumento organizativo y operativo para planificar, coordinar, aplicar y evaluar las políticas internas de igualdad de género en AEXPAINBA.

La Dirección de la entidad asume de forma expresa su responsabilidad en el impulso y desarrollo de este Plan de Igualdad, facilitando los recursos humanos, técnicos y organizativos necesarios para su correcta implantación, seguimiento y evaluación.

Y para que así conste y en representación de la Junta Directiva de la Entidad Aexpainba, firman y sellan el presente documento:

En Badajoz, a 26 de junio de 2025.

Fdo.: María Magdalena Moriche García

Presidenta AEXPAINBA

Fdo.: Pedro Benito Mejías

Secretario AEXPAINBA

## 4. MARCO LEGAL

---

### Introducción.

La igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido internacionalmente y garantizado en el ordenamiento jurídico español. Constituye un principio esencial para la construcción de una sociedad democrática, plural, inclusiva y socialmente cohesionada.

La igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres no solo exige eliminar las discriminaciones manifiestas por razón de sexo, sino también actuar sobre los factores estructurales y culturales que perpetúan desigualdades históricas, dificultando el acceso de las mujeres a las mismas oportunidades laborales, de promoción, retribución o conciliación que los hombres.

Los poderes públicos, las administraciones, las empresas y entidades privadas tenemos la responsabilidad activa de promover entornos laborales libres de discriminación y de favorecer la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad, implementando medidas concretas que garanticen avances reales.

### Principios constitucionales.

La **Constitución Española de 1978**, norma suprema del ordenamiento jurídico, recoge en su:

- **Artículo 14:** el principio de igualdad y prohibición de discriminación por razón de sexo: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."
- **Artículo 9.2:** el compromiso de los poderes públicos de promover activamente la igualdad: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva."

Estos principios constitucionales inspiran el conjunto de leyes, normas y políticas que desarrollan los Planes de Igualdad en el ámbito laboral.

### **Normativa estatal específica en materia de igualdad laboral.**

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).** Supone el marco normativo fundamental en materia de igualdad. Su finalidad es eliminar cualquier forma de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, prestando especial atención al ámbito laboral.

Esta ley:

- Obliga a empresas y entidades a respetar la igualdad de trato y de oportunidades.
- Exige la adopción de **medidas de igualdad negociadas** con la representación legal de la plantilla.
- Define los **Planes de Igualdad** (art. 46) como:

"El conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

El Plan de Igualdad debe establecer objetivos concretos, estrategias, acciones, plazos de ejecución, responsables, sistemas de seguimiento y evaluación.

### **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre Planes de Igualdad y su registro**

Este Real Decreto desarrolla reglamentariamente la LOIEMH y regula:

- **Obligatoriedad** para todas las empresas y entidades de más de 50 personas trabajadoras.
- La obligación de constituir una **Comisión Negociadora de Igualdad** de forma paritaria, integrada por la empresa y por la representación legal de la plantilla.

- La necesidad de elaborar un **diagnóstico de situación exhaustivo** que analice:
  - Proceso de selección y contratación.
  - Clasificación profesional.
  - Formación.
  - Promoción.
  - Condiciones laborales.
  - Ejercicio corresponsable de derechos de conciliación.
  - Infrarrepresentación femenina.
  - Retribuciones.
  - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- La **inscripción obligatoria** del Plan en el **Registro público de Planes de Igualdad (REGCON)**.
- El establecimiento de un **sistema de seguimiento y evaluación**.

**Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres.** Tiene como objetivo combatir la brecha salarial por razón de sexo mediante la obligación de transparencia retributiva:

- Elaboración del **Registro Retributivo** anual, desglosado por sexo y categorías profesionales.
- Realización de **auditorías retributivas** como parte del diagnóstico del Plan de Igualdad.
- Garantía de igual salario por trabajo de igual valor.

### **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.**

Introduce avances normativos relevantes en el ámbito laboral:

- Obliga a las empresas a disponer de **protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**.
- Refuerza la obligación de sensibilización, formación y protección de las víctimas.

### **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**

Reconoce derechos laborales específicos de protección para trabajadoras víctimas de violencia de género, como:

- Movilidad geográfica.
- Modificación de jornada o suspensión del contrato.
- Protección frente al despido.
- Derechos de conciliación específicos.

### **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, de infracciones y sanciones en el orden social (LISOS)**

Establece las sanciones aplicables por incumplimientos en materia de igualdad, que pueden oscilar desde:

- **Infracciones graves:** 626 a 6.250 euros.
- **Infracciones muy graves:** 6.251 a 187.515 euros.
- Además de la pérdida de ayudas, subvenciones o bonificaciones públicas.

### **Normativa autonómica aplicable.**

### **Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de**

### **Género en Extremadura.**

- Desarrolla las competencias autonómicas en materia de igualdad.
- Refuerza los principios de transversalidad de género.
- Incorpora la igualdad como principio rector de las políticas públicas extremeñas.

### **Normativa internacional y europea.**

- **Directivas Europeas en materia de igualdad laboral y retributiva.**
- **Convenio 111 de la OIT sobre discriminación (empleo y ocupación).**
- **Convenio de Estambul (2011)** sobre prevención de la violencia contra las mujeres.
- **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** de Naciones Unidas.

### **Aplicación, obligatoriedad y seguimiento.**

- Las entidades de más de 50 personas trabajadoras, como es el caso de AEXPAINBA, están obligadas legalmente a:
  - Realizar un diagnóstico de situación.
  - Negociar el Plan con la representación legal de la plantilla.
  - Elaborar, implantar y registrar el Plan de Igualdad.
  - Establecer un seguimiento periódico (como mínimo una evaluación intermedia antes de la finalización de su vigencia).
- La **Comisión de Igualdad** actúa como órgano paritario de seguimiento, evaluación y revisión del Plan.
- En caso de conflicto o desacuerdo en la interpretación o aplicación de las medidas del

Plan de Igualdad, además de los cauces judiciales o la intervención de la Inspección de Trabajo, las partes pueden recurrir a los sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, este servicio se articula a través del **Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura (SIMAEX)**, un organismo público de carácter paritario cuya finalidad es facilitar, mediante la mediación o el arbitraje, la resolución de conflictos laborales colectivos y determinados conflictos individuales. El **SIMAEX** permite que, ante un desacuerdo, las partes implicadas (empresa y representación de las personas trabajadoras) puedan acudir a un procedimiento voluntario, neutral, ágil y confidencial, evitando la judicialización del conflicto. Las soluciones alcanzadas a través de este mecanismo tienen carácter vinculante si así lo acuerdan las partes.

## 5. AGENTES IMPLICADOS.

---

### Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, AEXPAINBA ha constituido la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, como órgano paritario y colegiado responsable de la elaboración, negociación y aprobación del presente Plan de Igualdad.

La constitución formal de la Comisión Negociadora tuvo lugar el día 30 de abril de 2021, en la sede social de la entidad, situada en la C/ Antonio Martínez Virel, 12 (Badajoz), con la participación de representantes de la parte empresarial y de la parte trabajadora.

### Representación de la parte empresarial.

- Dña. María Magdalena Moriche García (Presidenta de AEXPAINBA).

*Suplente:* D. Alberto Olivenza Gómez.

- D. Fernando J. Durán Gutiérrez (Director Gerente de AEXPAINBA).

*Suplente:* Andrés Lavado Hernández.

### Representación de la parte trabajadora.

La representación laboral en la Comisión Negociadora está compuesta por los tres delegados de personal electos en las elecciones sindicales celebradas el 24 de mayo de 2023, inscritos en el Registro Público de Actas de Elecciones Sindicales de Extremadura:

- D. Jordi Patrocinio Díaz
- D. José Manuel Megías Núñez
- Dña. María Fátima Cortés González

Estos tres representantes ejercen de forma conjunta la legitimidad de la parte trabajadora en la negociación y aprobación del Plan de Igualdad.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, toda la documentación relativa al Plan (incluidas las actas de constitución, negociación y aprobación, así como el propio texto del Plan y sus anexos) debe estar **firmada por la totalidad de los miembros de la Comisión Negociadora**, tanto de la parte empresarial como de la parte trabajadora.

### **Actas del proceso negociador.**

El proceso de negociación del Plan de Igualdad de AEXPAINBA ha quedado documentado mediante las correspondientes actas oficiales, que reflejan las distintas fases:

- **Acta de constitución (abril 2021):** creación de la Comisión Negociadora e inicio de los trabajos.
- **Actas intermedias (2021-2025):** sesiones celebradas para analizar el diagnóstico, debatir medidas y consensuar propuestas.
- **Acta final (junio 2025):** aprueba expresamente el **Plan de Igualdad 2025-2029** y los dos protocolos anexos:
  - Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Protocolo de actuación en materia de diversidad afectivo-sexual y protección de derechos LGTBI.

Todas las actas han sido firmadas por la totalidad de los miembros de la Comisión Negociadora, tanto de la parte empresarial como de la parte trabajadora.



Estas actas se adjuntan como **documentación complementaria** en el expediente de depósito en REGCON, junto al presente Plan y el resto de anexos.

## 6. METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO.

---

El **Comité Permanente de Igualdad de AEXPAINBA** ha llevado a cabo un exhaustivo diagnóstico de género como paso previo imprescindible para la elaboración del presente **Plan de Igualdad 2025-2029**, en cumplimiento de lo establecido en el **artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en los **Reales Decretos 901/2020 y 902/2020**, que regulan los planes de igualdad, su registro y la igualdad retributiva.

Este diagnóstico ha permitido analizar la situación actual de la entidad en materia de igualdad de género, identificar desigualdades o desequilibrios existentes y detectar las áreas de mejora prioritarias, sirviendo como base objetiva para la definición de los objetivos y medidas concretas que configuran el presente Plan de Igualdad.

### Metodología empleada.

Para la realización del diagnóstico de género se han utilizado herramientas de análisis contrastadas y adaptadas al contexto autonómico de Extremadura, siguiendo las orientaciones metodológicas vigentes. En concreto, se ha empleado como referencia técnica la **Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en Extremadura**, elaborada por el **Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX)**.

Aunque dicha guía fue elaborada en el marco del **V Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Extremadura 2017-2021**, sus instrumentos continúan siendo válidos como referencia metodológica, adaptados en esta actualización al marco normativo estatal vigente en 2025.

La citada guía fue desarrollada por una comisión de trabajo integrada por representantes institucionales, organizaciones sindicales, empresariales y entidades de participación social especializadas en igualdad de género de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

#### **Fuentes de información utilizadas.**

Para la obtención de los datos diagnósticos se han utilizado dos instrumentos principales:

##### **a) Cuadernillo de Recogida de Información (Anexo I)**

Se elaboró un cuadernillo que permitió recoger datos cuantitativos y objetivos sobre la composición y estructura de la plantilla, facilitando el análisis de las siguientes variables clave:

- Procesos de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Condiciones laborales (tipología de contratos, jornada laboral, antigüedad).
- Formación profesional continua.
- Promoción interna y acceso a puestos de responsabilidad.

- Auditoría retributiva desagregada por sexo.
- Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina en determinadas categorías profesionales.
- Existencia de medidas de prevención de la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Este instrumento ha sido esencial para cuantificar de forma objetiva la situación actual de la plantilla de AEXPAINBA, desglosando los datos por categorías profesionales, jornadas, tipos de contrato y otras variables relevantes desde una perspectiva de género.

#### **b) Cuestionario sobre Igualdad de Género (Anexo II)**

Se aplicó un cuestionario dirigido a la totalidad de la plantilla, garantizando el anonimato y la confidencialidad de las personas participantes. Este cuestionario constaba de **28 preguntas**, estructuradas en formato mixto (tipo test y preguntas abiertas), abordando aspectos relacionados con:

- Percepción sobre la existencia de discriminación por razón de sexo.
- Formación en igualdad recibida.
- Situación de igualdad retributiva y percepción de equidad salarial.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Medidas de acción positiva implementadas o necesarias.
- Identificación de áreas laborales masculinizadas o feminizadas.
- Políticas de conciliación laboral, personal y familiar.
- Impacto de la maternidad, paternidad y los cuidados en el desarrollo profesional.
- Sensibilización, cultura organizativa y clima laboral en relación con la igualdad.

El cuestionario permaneció abierto entre el **17 y el 25 de marzo de 2021**, alcanzándose una elevada participación del **98% de la plantilla**, lo que garantiza un alto nivel de representatividad en los resultados obtenidos.

### **Objetivo del diagnóstico.**

El objetivo central de la fase diagnóstica ha sido:

- Conocer de forma precisa la situación real de igualdad de género en la entidad.
- Identificar posibles situaciones de desigualdad, sesgos o discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- Detectar necesidades de intervención, formación, sensibilización o desarrollo organizativo.
- Establecer las prioridades estratégicas que orientarán la planificación de las medidas correctoras y preventivas recogidas en el Plan de Igualdad.

La realización de este diagnóstico constituye un requisito técnico esencial para garantizar que las acciones incluidas en el Plan de Igualdad resulten eficaces, proporcionales, realistas y adaptadas a las necesidades concretas de la entidad.

## **7. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD Y LA PLANTILLA**

---

### **1. Datos generales de la Entidad.**

La **Asociación Extremeña de Padres para la Integración, el Bienestar y la Autonomía (AEXPAINBA)** es una entidad privada sin ánimo de lucro, constituida al amparo de la **Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación**, con capacidad jurídica y plena capacidad de obrar. Fue registrada y fundada el **23 de marzo de 1998**, careciendo de ánimo de lucro desde su origen.

### **Naturaleza y ámbito de actuación.**

AEXPAINBA desarrolla su actividad en toda la **Comunidad Autónoma de Extremadura**, ofreciendo servicios integrales de apoyo, formación e intervención dirigidos a **personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera**, así como a sus familias.

### **Redes y plataformas a las que pertenece**

- A nivel autonómico: **Plena Inclusión Extremadura**.
- A nivel nacional: **ENLINEA**.

### **Financiación.**

AEXPAINBA se financia principalmente mediante:

- Fondos públicos procedentes de la **Junta de Extremadura**.
- Aportaciones de entidades privadas colaboradoras.
- Apoyo económico permanente de la **Fundación Magdalena Moriche**.

### **Origen de la entidad.**

La asociación surgió de la iniciativa de una madre que, tras identificar la falta de recursos y apoyos específicos en Extremadura para las personas con inteligencia límite, promovió la creación de un colectivo de familias unidas por el objetivo común de mejorar la calidad de vida y defender los derechos de sus hijas e hijos.

Desde entonces, AEXPAINBA se ha consolidado como un referente regional, desarrollando programas de:

- Integración educativa.
- Inclusión social y comunitaria.
- Acceso al empleo y formación laboral.

- Apoyo psicosocial y acompañamiento a familias.

### **Misión de la entidad.**

El fin esencial de AEXPAINBA es **mejorar la calidad de vida de las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera, y de sus familias**, favoreciendo su inclusión social y laboral mediante:

- Intervenciones individualizadas.
- Recursos de apoyo adaptados.
- Programas orientados a la autonomía personal, la participación activa y la igualdad de oportunidades.

### **Principios de actuación.**

Todos los programas se desarrollan bajo criterios de:

- Eficacia y eficiencia.
- Calidad técnica.
- Enfoque centrado en la persona.
- Respeto a los derechos humanos.
- Compromiso ético con la igualdad de oportunidades

### **Datos generales de la Entidad:**

|                                               |                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DENOMINACIÓN SOCIAL</b>                    | AEXPAINBA (Asociación Extremeña de Padres para la Integración, el Bienestar y la Autonomía de personas con Inteligencia Límite y Discapacidad Intelectual Ligera)                                                    |
| <b>FORMA JURÍDICA</b>                         | Asociación                                                                                                                                                                                                           |
| <b>CIF DE LA EMPRESA</b>                      | G-06284087                                                                                                                                                                                                           |
| <b>DOMICILIO SOCIAL</b>                       | C/Antonio Martínez Virel, 12, Badajoz, CP 06011                                                                                                                                                                      |
| <b>TELÉFONO/FAX</b>                           | 924 241 414/ Fax 924 254 230                                                                                                                                                                                         |
| <b>PÁGINA WEB</b>                             | www.inteligencialimite.org                                                                                                                                                                                           |
| <b>CORREO ELECTRÓNICO</b>                     | info@inteligencialimite.org                                                                                                                                                                                          |
| <b>REPRESENTANTE LEGAL</b>                    | María Magdalena Moriche García                                                                                                                                                                                       |
| <b>CARGO</b>                                  | Presidenta                                                                                                                                                                                                           |
| <b>TLF. CONTACTO</b>                          | 924 241 414                                                                                                                                                                                                          |
| <b>SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE</b>      | Asociación sin ánimo de lucro                                                                                                                                                                                        |
| <b>ACTIVIDADES PRINCIPALES QUE DESARROLLA</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestión de Centros Propios.</li> <li>-Concesión de ayudas económicas.</li> <li>-Participación en el desarrollo de las actividades de otras entidades que realicen</li> </ul> |

|                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                               | <p>acciones y fines coincidentes o complementarias con las de la propia Asociación.</p> <p>-Actividades y servicios de integración educativa.</p> <p>-Actividades y servicios de integración laboral.</p> <p>-Intervención psicología y atención a familias.</p> <p>-Intervención logopédica.</p> <p>-Actividades de fomento de la actividad cultural.</p> <p>-Actividades de medio ambiente.</p> <p>-Actividades de educación para la salud.</p> <p>-Deportes.</p> <p>-Vivienda tutelada.</p> <p>-Asesoramiento, educación y formación a consumidores vulnerables.</p> <p>- Actividades complementarias.</p> <p>-Gimnasio inclusivo.</p> |
| FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA | 23 de marzo de 1998                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

## 2. Características de la Plantilla.



A fecha de junio de 2025, AEXPAINBA cuenta con una plantilla total de **80 personas trabajadoras**, desarrollando su labor profesional en los diferentes programas, servicios y recursos gestionados por la entidad en Extremadura.

### **Antigüedad media.**

La plantilla presenta un alto nivel de estabilidad, con una **antigüedad media de 7,3 años**, lo que refleja continuidad en los equipos de trabajo y experiencia consolidada en la atención a las personas usuarias.

### **Distribución de puestos de trabajo.**

La diversidad de programas y servicios de AEXPAINBA requiere la presencia de múltiples perfiles profesionales especializados:

3. Profesorado de taller: 11 personas.
4. Cuidadores/as: 16 personas.
5. Psicólogos/as: 10 personas.
6. Preparadores/as laborales: 3 personas.
7. Maestros/as de Educación Especial: 5 personas.
8. Técnicos/as superiores y especialistas: 3 personas.
9. Personal administrativo y de gestión: 8 personas.
10. Personal de servicios generales (limpieza y mantenimiento): 6 personas.
11. Otros perfiles específicos (terapeutas ocupacionales, educadores/as sociales, personal técnico deportivo, monitores/as de ocio, captación de fondos, empleo protegido, etc.).

| Servicio                                                                                                                | Nº personas trabajadoras |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Centro Ocupacional                                                                                                      | 16                       |
| Viviendas Tuteladas                                                                                                     | 15                       |
| Formación Profesional Básica (FPB / OCEDIS)                                                                             | 10                       |
| Habilitación Funcional                                                                                                  | 6                        |
| Administración                                                                                                          | 5                        |
| Centro Especial de Empleo ILOS Multiservicios                                                                           | 4                        |
| Servicios Generales                                                                                                     | 4                        |
| Fundación Magdalena Moriche y proyectos vinculados (SOFIL, RAEES, Oposiciones, Voluntariado, Ocio y Tiempo Libre, etc.) | Variado                  |

### **Observación sobre la perspectiva de género.**

Aunque este apartado describe la estructura general de la plantilla, el análisis detallado de la composición por sexo, distribución retributiva, acceso a puestos de responsabilidad, conciliación y otros aspectos de género, se aborda de forma específica en el apartado siguiente, dentro de los resultados y conclusiones del diagnóstico de género.

## **8. RESULTADOS Y CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO**

El diagnóstico de género constituye la base fundamental para la elaboración del presente Plan de Igualdad 2025-2029 de AEXPAINBA. Su finalidad es conocer con objetividad la situación real de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, identificar posibles desigualdades, áreas de mejora, necesidades específicas y establecer las medidas correctoras adecuadas.

En cumplimiento de lo establecido en el **artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de**

**octubre**, se ha llevado a cabo un diagnóstico integral, abordando tanto el análisis cuantitativo como el análisis cualitativo de la situación interna de AEXPAINBA.

### **8.1 Metodología empleada.**

El diagnóstico de género se ha elaborado a partir de:

- **Análisis cuantitativo actualizado (2025):** basado en los datos actualizados de plantilla, contratación, retribuciones, clasificación profesional, formación, conciliación y salud laboral, obtenidos de los registros internos y de la auditoría retributiva vigente.
- **Análisis cualitativo (referencia 2021):** basado en el cuestionario realizado a la totalidad de la plantilla en el año 2021, que sigue aportando una visión de las percepciones de las personas trabajadoras sobre la igualdad en la organización. Dado el tiempo transcurrido, se reconoce la necesidad de actualización de este bloque cualitativo, lo cual se incluye como primera medida del presente Plan.

La metodología empleada sigue las orientaciones técnicas de la **Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en Extremadura (IMEX)**, adaptada a la normativa estatal vigente a fecha de aprobación de este Plan 2025-2029.

### **8.2 Análisis cuantitativo actualizado.**

#### **Composición de la plantilla**

A fecha 2025, la plantilla de AEXPAINBA está integrada por un total de **73 personas trabajadoras**, con una distribución de género del **66% mujeres (48)** y **34% hombres (25)**, manteniéndose una tendencia histórica de feminización propia del sector educativo, social y asistencial.

#### **Edad y antigüedad.**

- Predominio de profesionales jóvenes (26-45 años).

- Alta estabilidad laboral con antigüedades superiores a los 10 años en un 23% de la plantilla.
- Incorporación progresiva de hombres en los últimos años, lo que ha mejorado la representación masculina en comparación con años anteriores.

### **Tipología de contratos.**

- Predominio de contratos indefinidos a tiempo completo (61% de la plantilla).
- Equilibrio razonable entre ambos sexos en las modalidades contractuales.
- Prácticamente inexistencia de contratos temporales de larga duración o fijos discontinuos.

### **Clasificación profesional y formación**

- Alta cualificación general, con mayoría de titulaciones universitarias.
- Las mujeres ocupan mayoritariamente puestos de dirección intermedia, técnicas superiores y especializadas.
- Persistencia de ciertos estereotipos de género en categorías tradicionalmente feminizadas como cuidadoras, auxiliares o técnicas educativas.

### **Retribuciones y auditoría salarial.**

Según la **Auditoría Retributiva (Grupo Sigma 2021)**:

- No existen diferencias salariales atribuibles al sexo.
- Las diferencias retributivas existentes están ligadas a puestos de responsabilidad o funciones específicas con complementos asignados, sin relación con el género.

### **Promoción profesional.**

- Las promociones internas realizadas en los últimos 3 años afectan tanto a mujeres

como a hombres.

- Las mujeres han accedido mayoritariamente a puestos de dirección intermedia.
- No obstante, se constata la necesidad de seguir promoviendo medidas específicas que garanticen igualdad efectiva de oportunidades de acceso a los niveles de mayor responsabilidad.

#### **Formación.**

- Toda la plantilla tiene acceso equitativo a la formación continua.
- Se garantiza el acceso a formaciones obligatorias, de perfeccionamiento y reciclaje.
- La modalidad online ha sido predominante en los últimos años.

#### **Conciliación.**

- Las medidas de conciliación están reguladas y aplicadas conforme a la normativa vigente.
- Los permisos de paternidad han sido ejercidos por los hombres padres en los últimos años.
- Sin embargo, la maternidad, lactancia y reducciones de jornada siguen siendo asumidas principalmente por las mujeres.
- Este hecho refleja que persiste un reparto desigual de las responsabilidades familiares.

#### **Salud laboral.**

- No se dispone actualmente de estudios diferenciados de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Este aspecto se incorpora como ámbito de mejora prioritaria para la nueva vigencia

del Plan.

### **Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.**

- En el momento actual no existe protocolo interno implantado para la prevención, detección y actuación ante casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o situaciones de violencia de género en el ámbito laboral.
- La elaboración e implantación de estos protocolos será uno de los ejes prioritarios de este nuevo Plan de Igualdad 2025-2029, conforme a la normativa vigente.

### **Comunicación interna.**

- La comunicación interna emplea canales accesibles (reuniones, correo electrónico, grupos de trabajo).
- No se han detectado barreras específicas por sexo en el acceso a la información organizativa.
- Se considera necesario avanzar en el uso sistemático del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones, documentos y procedimientos internos.

### **8.3 Análisis cualitativo (Cuestionario 2021 como referencia)**

Aunque el cuestionario fue realizado hace cuatro años, sigue aportando información de interés sobre percepciones y clima de igualdad. Sus principales resultados fueron:

- Amplia mayoría percibe igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección, acceso al empleo y promoción profesional.
- Existencia de necesidades formativas en materia de igualdad y conceptos básicos (acciones positivas, derechos en materia de igualdad...).
- Necesidad de protocolos de actuación claros ante posibles casos de acoso sexual o discriminación por razón de sexo.

- Buen nivel general de satisfacción con las políticas de igualdad, pero con márgenes de mejora en sensibilización, formación y conciliación corresponsable.

**Nota importante:**

Debido al tiempo transcurrido desde su realización, este diagnóstico cualitativo será objeto de actualización durante el primer semestre de vigencia del presente Plan de Igualdad, mediante la realización de un nuevo cuestionario adaptado a la normativa vigente 2025, incorporando los nuevos ámbitos de acoso, diversidad LGTBI y riesgos psicosociales.

**8.4 Conclusión general del diagnóstico.**

AEXPAINBA presenta una cultura organizativa claramente comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con prácticas laborales igualitarias en la mayoría de sus ámbitos. Sin embargo, subsisten áreas de mejora que se abordan en este nuevo Plan:

- Consolidar la igualdad real en la corresponsabilidad familiar.
- Mejorar la formación y sensibilización general de la plantilla en igualdad.
- Elaborar e implantar los protocolos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia de género y diversidad LGTBI.
- Incorporar el enfoque de género de forma transversal en la salud laboral.
- Garantizar el uso sistemático del lenguaje inclusivo.

**8.5 “Actualización del Diagnóstico de Igualdad (2025)”.**

En cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se ha realizado en el año 2025 una actualización del diagnóstico de igualdad en AEXPAINBA, con el objetivo de disponer de una radiografía actualizada de la situación de la plantilla en términos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este análisis complementa el diagnóstico inicial elaborado en 2021 y aporta información más reciente, que resulta esencial para orientar la implantación del Plan de Igualdad 2025-2029. A partir de los datos extraídos de la clasificación profesional y del registro retributivo de la

entidad, se han examinado tres dimensiones principales: la **clasificación profesional por género**, las **condiciones de trabajo** y la **infrarrepresentación femenina**.

### **1. Clasificación profesional por género.**

La plantilla de AEXPAINBA se estructura en diferentes grupos y categorías profesionales. El análisis de la distribución por sexo pone de manifiesto que:

- En el **Grupo IV (personal complementario auxiliar)** la presencia femenina es claramente mayoritaria, con 6 mujeres frente a 1 hombre.
- En el **Grupo III (personal complementario titulado)** se observa una situación de paridad, con 1 mujer y 1 hombre.

Estos datos evidencian la persistencia de una **segregación horizontal** en la plantilla, con una fuerte concentración de mujeres en puestos de carácter auxiliar o de atención directa, mientras que en los puestos titulados la representación es más equilibrada.

### **2. Condiciones de trabajo.**

El estudio de los contratos, las jornadas y los horarios refleja una serie de desigualdades que deben ser tenidas en cuenta:

- **Tipo de contrato:** la mayoría de hombres cuentan con contratos indefinidos, mientras que las mujeres concentran también la totalidad de los contratos temporales o de sustitución.
- **Jornada laboral:** la jornada media de los hombres se sitúa en 36,75 horas semanales, mientras que la de las mujeres desciende hasta 24,93 horas semanales. Esta diferencia refleja la mayor incidencia de la **parcialidad laboral femenina**, vinculada en muchos casos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- **Disponibilidad horaria:** aunque ambos sexos participan en las mismas franjas de actividad, las mujeres tienden a concentrar más reducciones de jornada y adaptaciones horarias, lo que puede tener efectos en sus oportunidades de promoción y desarrollo profesional.

Estos resultados indican que, pese a que la entidad ha realizado esfuerzos en materia de conciliación, todavía persisten **desigualdades en el acceso a contratos indefinidos y en la distribución de jornadas completas**, en detrimento de las mujeres.



### **3. Infrarrepresentación femenina.**

El análisis detallado de las categorías profesionales permite identificar situaciones de infrarrepresentación en función del género:

- En las categorías de **auxiliares técnicos educativos, educadoras de educación especial y trabajadora social**, la plantilla es íntegramente o mayoritariamente femenina.
- En cambio, en la categoría de **psicopedagogo** la representación corresponde exclusivamente a un hombre.

De este modo, se constata una **doble infrarrepresentación**:

- **Femenina**, en categorías técnicas con mayor responsabilidad (psicopedagogía, dirección técnica, mantenimiento, servicios generales).
- **Masculina**, en puestos vinculados a la atención directa, educativa y social.

Este patrón reproduce un esquema tradicional de roles de género que limita las oportunidades de acceso y promoción equilibrada en la plantilla.

- **Conclusión del diagnóstico actualizado 2025.**

El diagnóstico actualizado confirma que:

- Existe una **fuerte concentración femenina en los puestos auxiliares y de atención directa**, junto a una infrarrepresentación masculina en dichos ámbitos.
- Persiste una **parcialidad laboral más acusada en las mujeres**, lo que reduce sus oportunidades de desarrollo profesional a medio y largo plazo.
- Se observa **infrarrepresentación femenina en categorías técnicas especializadas**, lo que evidencia la necesidad de medidas de acción positiva que fomenten el acceso de mujeres a estas áreas.

En consecuencia, el Plan de Igualdad 2025-2029 deberá incorporar medidas específicas para:

- Reducir la segregación horizontal en la plantilla.
- Favorecer la igualdad en el acceso a contratos indefinidos y jornadas completas.
- Impulsar la participación de mujeres en puestos técnicos y de responsabilidad.
- Promover la corresponsabilidad y la conciliación equilibrada entre hombres y mujeres.

Este diagnóstico actualizado proporciona, por tanto, una base sólida y objetiva sobre la que articular las medidas que integran el nuevo Plan, garantizando que responden a las necesidades reales de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.

## 9.OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

---

### **OBJETIVO GENERAL:**

Garantizar el desarrollo progresivo de la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad AEXPAINBA, mediante la detección actualizada de necesidades, la eliminación de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta,

la promoción de la igualdad de trato en todos los ámbitos de la gestión de personas, y la incorporación transversal de la perspectiva de género en la cultura organizativa.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Dotar de habilidades, herramientas y competencias en materia de igualdad a los equipos responsables de procesos de selección y contratación.
- Garantizar la aplicación sistemática de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en todos los procesos de acceso, selección, clasificación profesional y contratación.
- Ofrecer formación continua en materia de igualdad de género a toda la plantilla de AEXPAINBA.
- Formar a los equipos profesionales en materia de prevención, detección y actuación frente a situaciones de **violencia de género**.
- Sensibilizar y formar al personal sobre la prevención del **acoso sexual y acoso por razón de sexo** en el ámbito laboral.
- Elaborar e implantar los correspondientes **protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo**, y el **protocolo de protección a víctimas de violencia de género**, conforme a la normativa vigente.
- Formar a la plantilla en el uso adecuado del **lenguaje inclusivo** en todas las comunicaciones y documentos internos.
- Garantizar el conocimiento pleno por parte de la plantilla sobre los protocolos de actuación en situaciones de acoso y violencia de género.
- Facilitar el acceso de toda la plantilla a los protocolos actualizados de prevención de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
- Amparar y proteger los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia

de género, conforme a la legislación vigente.

- Analizar de forma periódica las necesidades de la plantilla en materia de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, y desarrollar medidas que favorezcan la corresponsabilidad.
- Mantener el principio de **igualdad retributiva** como eje central de la política salarial de AEXPAINBA.
- Erradicar cualquier forma de discriminación sexual, directa o indirecta, dentro del ámbito laboral de la entidad.
- Garantizar que todo el personal sepa claramente a quién dirigirse en caso de ser víctima o conocedor/a de una situación de acoso.
- Difundir y sensibilizar de forma permanente sobre los principios, derechos y obligaciones recogidos en el Plan de Igualdad.
- Incorporar de forma sistemática el uso de **lenguaje no sexista, inclusivo y respetuoso con la diversidad de género** en toda la documentación, comunicaciones y procedimientos internos.
- Revisar y actualizar los documentos existentes eliminando posibles usos sexistas del lenguaje o imágenes estereotipadas.

## 10. MEDIDAS Y ACCIONES A IMPLANTAR

---

En este apartado se plasma la manera en la que se va a trabajar para conseguir los objetivos propuestos. Por un lado, se ven representadas las medidas que se llevarán a cabo, y, por otro lado, las personas responsables de su ejecución y/o seguimiento junto con los objetivos del Plan de Igualdad.

| Área de Intervención          | <u><b>ÁREA 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b></u><br><br><b>ACCIÓN 1</b>                                                                                                                                          |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo General              | Garantizar procesos de selección y contratación libres de discriminación por sexo y con perspectiva de igualdad de oportunidades.                                                                              |
| Objetivos Específicos         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formar al personal de selección en igualdad.</li> <li>- Revisar ofertas y procesos bajo criterios no sexistas.- Promover la paridad en las contrataciones.</li> </ul> |
| Medidas y acciones a realizar | <b>Incorporar formación específica en igualdad a responsables de selección.</b><br><br><b>Revisar y adaptar ofertas y procesos de selección.</b><br><br><b>Introducir criterios de paridad y equidad.</b>      |
| Responsables                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité Permanente de Igualdad.</li> </ul>                                                                                                                             |
| Seguimiento y evaluación      | <p>Seguimiento: Cada 6 meses.</p> <p>Evaluación: Cada 12 meses.</p> <p>Evaluación Final: 6 meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad.</p>                                    |

| Área de Intervención | <u><b>ÁREA 2: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b></u><br><br><b>ACCIÓN 2</b> |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------|
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------|

|                               |                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo General              | Aumentar la formación y sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de género.                                                                                                                                                          |
| Objetivos Específicos         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formar en igualdad, violencia de género, acoso, lenguaje inclusivo y diversidad afectivo-sexual.</li> <li>- Promover formaciones externas acreditadas.</li> <li>- Formar en nuevos protocolos.</li> </ul> |
| Medidas y acciones a realizar | <p><b>Formación específica en igualdad, violencia de género, acoso, lenguaje inclusivo y LGTBI.</b></p> <p><b>Facilitar formación externa.</b></p> <p><b>Incluir los nuevos protocolos en la formación.</b></p>                                    |
| Responsables                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité Permanente de Igualdad.</li> </ul>                                                                                                                                                                 |
| Seguimiento y evaluación      | <p>Seguimiento: Cada 6 meses.</p> <p>Evaluación: Cada 12 meses.</p> <p>Evaluación Final: 6 meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad.</p>                                                                        |

|                      |                                                                                                          |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de Intervención | <p><b><u>ÁREA 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</u></b></p> <p><b>ACCIÓN 3</b></p> |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                               |                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo General              | Facilitar la conciliación corresponsable de la plantilla, ajustada a las necesidades detectadas.                                                                                                        |
| Objetivo Específico           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Detectar necesidades de conciliación periódicamente.</li> <li>- Adaptar horarios de reuniones.</li> <li>- Informar de los derechos de conciliación.</li> </ul> |
| Medidas y acciones a realizar | <p><b>Encuesta bienal de necesidades.</b></p> <p><b>Adaptación de horarios.</b></p> <p><b>Información permanente sobre derechos.</b></p>                                                                |
| Responsables                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité Permanente de Igualdad.</li> </ul>                                                                                                                      |
| Seguimiento y evaluación      | <p>Seguimiento: Cada 6 meses.</p> <p>Evaluación: Cada 12 meses.</p> <p>Evaluación Final: 6 meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad.</p>                             |

| Área de Intervención          | <p><b><u>ÁREA 4: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL</u></b></p> <p><b>ACCIÓN 4:</b></p>                                                                                     |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo General              | Garantizar la igualdad retributiva efectiva entre mujeres y hombres.                                                                                                        |
| Objetivo Específico           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar registro y auditoría salarial actualizados.</li> <li>- Aplicar recomendaciones de auditoría.</li> </ul>                 |
| Medidas y acciones a realizar | <p><b>Actualización anual del registro retributivo.</b></p> <p><b>Auditoría retributiva cada 4 años.</b></p> <p><b>Aplicación de recomendaciones de auditoría.</b></p>      |
| Responsables                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité Permanente de Igualdad.</li> </ul>                                                                                          |
| Seguimiento y evaluación      | <p>Seguimiento: Cada 6 meses.</p> <p>Evaluación: Cada 12 meses.</p> <p>Evaluación Final: 6 meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad.</p> |



| Área de Intervención          | <p><b><u>ÁREA 5: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</u></b></p> <p><b>ACCIÓN 5:</b></p>                                                                                                    |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo General              | Prevenir, detectar y actuar frente a cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.                                                                                                  |
| Objetivo Específico           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantar y difundir el protocolo de acoso.</li> <li>- Realizar campañas de sensibilización.</li> <li>- Garantizar el acceso al protocolo.</li> </ul> |
| Medidas y acciones a realizar | <p><b>Implantación del protocolo.</b></p> <p><b>Información y difusión a toda la plantilla.</b></p> <p><b>Campañas anuales.</b></p> <p><b>Acceso digital permanente.</b></p>                   |
| Responsables                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité Permanente de Igualdad.</li> </ul>                                                                                                             |
| Seguimiento y evaluación      | <p>Seguimiento: Cada 6 meses.</p> <p>Evaluación: Cada 12 meses.</p> <p>Evaluación Final: 6 meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad.</p>                    |

| Área de Intervención          | <b><u>ÁREA 6: PROTECCIÓN A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</u></b>                                                                                             |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo General              | Garantizar los derechos laborales específicos para las trabajadoras víctimas de violencia de género.                                                                        |
| Objetivo Específico           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar e implantar el protocolo de protección.</li> <li>- Informar de los derechos laborales específicos.</li> </ul>             |
| Medidas y acciones a realizar | <b>Elaboración e implantación del protocolo.</b><br><br><b>Información y sensibilización de la plantilla.</b>                                                               |
| Responsables                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité Permanente de Igualdad.</li> </ul>                                                                                          |
| Seguimiento y evaluación      | <p>Seguimiento: Cada 6 meses.</p> <p>Evaluación: Cada 12 meses.</p> <p>Evaluación Final: 6 meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad.</p> |

| Área de Intervención          | <p><b><u>ÁREA 7: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA</u></b></p> <p><b>ACCIÓN 7</b></p>                                                                                      |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo General              | Erradicar el lenguaje sexista en la comunicación interna y externa de la entidad.                                                                                           |
| Objetivo Específico           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar manual de comunicación no sexista.</li> <li>- Revisar documentos y formularios.</li> </ul>                                |
| Medidas y acciones a realizar | <p><b>Elaboración de manual.</b></p> <p><b>Revisión y adaptación documental.</b></p>                                                                                        |
| Responsables                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité Permanente de Igualdad.</li> </ul>                                                                                          |
| Seguimiento y evaluación      | <p>Seguimiento: Cada 6 meses.</p> <p>Evaluación: Cada 12 meses.</p> <p>Evaluación Final: 6 meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad.</p> |

| Área de Intervención          | <p><b><u>ÁREA 8: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</u></b></p> <p><b>ACCIÓN 8</b></p>                                                                                 |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo General              | Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.                                                                                                  |
| Objetivo Específico           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar riesgos diferenciados por sexo.</li> <li>- Implantar medidas específicas durante embarazo y lactancia.</li> </ul>          |
| Medidas y acciones a realizar | <p><b>Evaluación diferenciada cada 4 años.</b></p> <p><b>Implantación de medidas específicas de protección.</b></p>                                                         |
| Responsables                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité Permanente de Igualdad.</li> </ul>                                                                                          |
| Seguimiento y evaluación      | <p>Seguimiento: Cada 6 meses.</p> <p>Evaluación: Cada 12 meses.</p> <p>Evaluación Final: 6 meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad.</p> |

| Área de Intervención          | <p><b><u>ÁREA 9: DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</u></b></p> <p><b>ACCIÓN 9</b></p>                                                                                            |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo General              | Garantizar el conocimiento del Plan de Igualdad por parte de toda la plantilla.                                                                                                             |
| Objetivos Específicos         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar en sesiones iniciales.</li> <li>- Garantizar acceso permanente al Plan.</li> <li>- Incluir el Plan en los procesos de acogida.</li> </ul> |
| Medidas y acciones a realizar | <p><b>Sesión inicial de presentación.</b></p> <p><b>Disponibilidad digital permanente.</b></p> <p><b>Inclusión en protocolo de acogida.</b></p>                                             |
| Responsables                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité Permanente de Igualdad.</li> </ul>                                                                                                          |
| Seguimiento y evaluación      | <p>Seguimiento: Cada 6 meses.</p> <p>Evaluación: Cada 12 meses.</p> <p>Evaluación Final: 6 meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad.</p>                 |

## 11. VIGENCIA

---

El presente **Plan de Igualdad de AEXPAINBA 2025-2029** tendrá una **vigencia de cuatro años**, comprendidos entre el **26 de junio de 2025 y el 26 de junio de 2029**.

Durante este periodo, se llevará a cabo el seguimiento periódico semestral establecido en las medidas, así como evaluaciones anuales de cumplimiento. En los seis meses anteriores a la finalización del período de vigencia, se realizará una evaluación global del Plan que permitirá valorar el grado de ejecución alcanzado, los logros obtenidos, las dificultades encontradas y la necesidad, en su caso, de establecer un nuevo Plan de Igualdad actualizado a la realidad de la Entidad.

No obstante, durante su vigencia, el Plan podrá ser revisado y actualizado de forma anticipada en los siguientes supuestos:

- Cambios significativos en la normativa legal vigente en materia de igualdad.
- Modificaciones relevantes en la estructura organizativa, plantilla o actividad de la Entidad.
- Resultados de seguimiento que justifiquen la incorporación de nuevas medidas.

La **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad** será el órgano encargado de velar por el cumplimiento de la vigencia, el seguimiento, la evaluación y la actualización de este Plan.

## 12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

---

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de AEXPAINBA requieren de un proceso sistemático de seguimiento y evaluación que permita valorar el grado de cumplimiento de las medidas planteadas, su efectividad y el impacto generado en la entidad.

La evaluación y seguimiento se realizarán en los siguientes momentos:

➤ **Seguimientos periódicos.**

Se realizarán seguimientos ordinarios cada 6 meses desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad (junio 2025), en los que el Comité Permanente de Igualdad revisará el estado de implantación de cada medida.

Los seguimientos de junio coincidirán con las evaluaciones anuales, de forma que se emita un informe completo y actualizado.

**Fechas previstas de seguimientos:**

| AÑO  | FECHA                      |
|------|----------------------------|
| 2025 | Noviembre 2025             |
| 2026 | Mayo 2026 - Noviembre 2026 |
| 2027 | Mayo 2027 - Noviembre 2027 |
| 2028 | Mayo 2028 - Noviembre 2028 |
| 2029 | Mayo 2029                  |

➤ **Evaluaciones anuales.**

Las evaluaciones anuales se llevarán a cabo cada 12 meses coincidiendo con los seguimientos de mayo. En estas evaluaciones se analizará el grado de cumplimiento acumulado, los resultados obtenidos y la necesidad de introducir mejoras o medidas correctoras.

| AÑO  | FECHA     |
|------|-----------|
| 2026 | Mayo 2026 |
| 2027 | Mayo 2027 |

|      |           |
|------|-----------|
| 2028 | Mayo 2028 |
| 2029 | Mayo 2029 |

➤ **Evaluación final.**

Se realizará 6 meses antes de la finalización del Plan, con el objetivo de evaluar de forma global el nivel de cumplimiento de los objetivos y preparar la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.

➤ **Fecha prevista de evaluación final.**

Mayo 2029

➤ **Elaboración y registro del nuevo Plan de Igualdad.**

El nuevo Plan de Igualdad actualizado será elaborado a partir de la evaluación final y quedará registrado durante el segundo semestre de 2029.

➤ **Fecha estimada de registro.**

Noviembre 2029.

➤ **Responsable de seguimiento y evaluación.**

Comité Permanente de Igualdad.

➤ **Instrumentos:**

- Informes de seguimientos internos.
- Informes anuales de evaluación.
- Registro documental de evidencias.



### 13. CONVENIO COLECTIVO

---

La Entidad AEXPAINBA se rige, en el marco de las relaciones laborales de su plantilla, por el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (código de convenio n.º 99000925011981), publicado en el Boletín Oficial del Estado.

Este convenio regula las condiciones de trabajo, clasificación profesional, retribuciones, jornada laboral, permisos, licencias, excedencias, derechos sindicales, régimen disciplinario, medidas de seguridad y salud laboral, así como aspectos específicos relacionados con la protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género y la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad de AEXPAINBA se desarrolla en coherencia con lo establecido en este marco normativo, complementando sus disposiciones con medidas específicas adaptadas a la realidad de la Entidad y las necesidades detectadas en el diagnóstico de situación.

## 14. ANEXOS:

---

El presente Plan de Igualdad de AEXPAINBA 2025-2029 se acompaña de la siguiente documentación complementaria:

- **Anexo I: Cuadernillo de Recogida de Información actualizado.**

Instrumento utilizado para la recopilación de datos cuantitativos de plantilla, estructura, procesos de contratación, clasificación profesional, retribuciones, conciliación y otras variables objeto de diagnóstico de género.

- **Anexo II: Modelo de Cuestionario sobre Igualdad de Género.**

Herramienta aplicada para el análisis de percepciones, sensibilización y necesidades de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.

- **Anexo III: Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en Extremadura (IMEX).**

Documento metodológico de referencia autonómica, adaptado a la normativa vigente para la realización del diagnóstico de género.

- **Anexo IV: Convenio Colectivo vigente de aplicación.**

XV Convenio General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

- **Anexo V: Informe de Auditoría Retributiva actualizado (Grupo SIGMA).**

Informe técnico elaborado conforme al Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva.

- **Anexo VI: Protocolo de Prevención, Detección y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo.**

Procedimiento aprobado para garantizar la actuación inmediata y eficaz ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- **Anexo VII: Protocolo de Actuación en materia de Diversidad Afectivo-Sexual y Protección de derechos LGTBI.**

Procedimiento específico de protección de derechos y prevención de discriminación del colectivo LGTBI en el ámbito laboral.

**Actas de la Comisión Negociadora:**

- **Anexo VIII: Acta de constitución de la Comisión Negociadora (2021).**
- **Anexo IX: Acta intermedia de negociación (2022).**
- **Anexo X: Acta intermedia de negociación (2024).**
- **Anexo XI: Acta final de aprobación del Plan de Igualdad y protocolos (2025).**

## **FIRMA Y APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 2025–2029**

En Badajoz, a 26 de junio de 2025, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de AEXPAINBA aprueba y suscribe el presente Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en base al compromiso firme de esta entidad con la igualdad de trato y oportunidades.

**Firman:**

**Por la Entidad:**

Fdo.: \_\_\_\_\_

**Dña. María Magdalena Moriche García**

Presidenta de AEXPAINBA

Fdo.: \_\_\_\_\_

**D. Fernando J. Durán Gutiérrez**

Director Gerente de AEXPAINBA

**Por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:**

**PATROCINIO DIAZ JORGE - 08845125S**  
Fdo.: \_\_\_\_\_

Firmado digitalmente por  
PATROCINIO DIAZ JORGE -  
08845125S  
DN: C=ES, SERIALNUMBER=  
IDCES-08845125S, G=JORGE,  
SN=PATROCINIO DIAZ, CN=  
PATROCINIO DIAZ JORGE -  
08845125S  
Razón: Soy el autor de este  
documento  
Ubicación:  
Fecha: 2025.06.27 12:50:53+02'00'  
Foxit PDF Reader Versión: 2025.1.0

**D. Jordi Patrocinio Díaz**

Fdo.: \_\_\_\_\_

**D. José Manuel Megías Núñez.**

Fdo.: \_\_\_\_\_

**Dña. María Fátima Cortés González.**