



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

Convenio o Acuerdo: FUNDACIÓN ECCA SOCIAL
Expediente: 90/11/2206/2023
Fecha: 30/11/2023
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: JOSE MARIA SEGURA SALVADOR
Código 90133902112023.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la **FUNDACIÓN ECCA SOCIAL** (Loc: EC48WM87).

EL DIRECTOR GENERAL P.D.(Real Decreto 499/2020, de 28 de abril y Orden TES/167/2022, de 7 de marzo, por la que se modifica la Orden TES/1217/2021, de 29 de octubre),
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES,
RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA

FIRMADO POR: RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA
AC Sector Público
Firma Válida

www.mites.gob.es

C/ PÍO BAROJA, 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 20 27
Código DIR3: EO5040302

CSV : RCC-2c03-d203-3011-3311-16d3-32e8-3b7b-4bef

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA | FECHA : 30/11/2023 18:15 | NOTAS : F

PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

FUNDACIÓN ECCA SOCIAL

INDICE

	Página
1. Presentación de la empresa	3
2. Determinación de las partes que conciertan el Plan	4
3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal	4
4. Informe Diagnóstico de la situación	5
4.1. Planteamiento metodológico	5
4.2 Fuentes de Información	6
4.3. Resumen de resultados	8
4.3.1. Procesos de selección y contratación	8
4.3.2. Clasificación Profesional	10
4.3.3. Formación	10
4.3.4. Promoción Profesional	11
4.3.5. Condiciones de trabajo	11
4.3.6. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	13
4.3.7. Infrarrepresentación femenina	13
4.3.8. Retribuciones y Auditoría Salarial	14
4.3.9. Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo	15
4.3.10. Salud Laboral desde la perspectiva de género	15
4.3.11. Lenguaje, Comunicación e Imagen empresarial	16
4.3.12. Violencia de Género	17
5. Auditoría Retributiva: Resultados, Vigencia y Periodicidad	18
6. Objetivos del Plan de Igualdad	26
7. Estructura del Plan de Igualdad y descripción de medidas	28
8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación	53
9. Sistema de Seguimiento, evaluación y revisión periódica	54
10. Comisión de vigilancia y seguimiento	55
11. Procedimiento de Modificación	56

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Fundación ECCA SOCIAL, es una organización de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, creada en enero de 2023, cuyo patrimonio se halla afectado, de forma duradera, a la realización de los fines de interés general, propios de la Fundación.

Su Misión es contribuir a la construcción de sociedades más justas, equitativas, igualitarias, interculturales, diversas y sostenibles, promoviendo el empoderamiento y la mejora de las condiciones de vida de la población más vulnerable, y paralelamente, fomentando una ciudadanía crítica y consciente alineada con estos objetivos.

La contribución a estos fines se realiza a través de la formación, la orientación, el acompañamiento, la sensibilización, la educación para el desarrollo y cualquier tipo de programas que faciliten la consecución de dichos objetivos, tanto en España y Europa como en otros países, a través de programas de cooperación internacional al desarrollo.

Con carácter enunciativo y no limitativo, sus actuaciones se dirigen al conjunto de población más vulnerable, especialmente aquellos sectores que se encuentran en situación o riesgo de pobreza y exclusión social, tales como familias, menores y jóvenes, niños y niñas extranjeros no acompañados, mujeres (especialmente supervivientes de violencia de género, trata), personas mayores, migrantes, refugiadas, minorías étnicas (como el pueblo gitano), personas con discapacidad, personas privadas y ex-privadas de libertad, personas sometidas a medidas alternativas a la prisión, personas desempleadas (en búsqueda de primer empleo o desempleadas de larga duración) , personas con trastornos adictivos (drogas , ludopatías , etc.), enfermas de VIH , otros colectivos de bajo nivel formativo, baja cualificación profesional etc.

Además de todo lo expuesto, se llevan a cabo acciones de formación y/o sensibilización a la población general, escolares, profesionales, voluntariado, etc., para el fomento de una ciudadanía activa y comprometida con una sociedad más justa.

Constituida en junio de 2022, comienza a dar de alta a sus trabajadores en enero 2023. A fecha de marzo de 2023, Fundación ECCA SOCIAL tiene dos sedes: Delegación Canaria en Las Palmas de Gran Canaria y Delegación Andalucía con sede en Sevilla.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres ha sido negociado por una Comisión Negociadora constituida para tal fin según lo dispuesto en el Artículo 5 del RD 901/2020 del 13 de octubre e integrada por:

Por parte de la empresa:

- Rosa María Santana Segura. Jefatura de personas e Identidad Institucional
- Daida García Alonso. Jefatura del área de menores y familias

Por parte de las personas trabajadoras

- Nieves Martínez Ten por la Federación de Servicios Públicos de UGT
- Irena Boned Gómez por la Federación Estatal de CCOO

Durante el proceso de negociación del Plan de Igualdad se ha contado con la asistencia técnica externa, con voz, pero sin voto, de:

- Ana M^a Martín, asistencia técnica externa (ansible, sl)

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito Personal

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres se aplicará a **todo el personal de Fundación ECCA Social**, con independencia de su situación contractual en cuanto a tipo de contrato (fijo, temporal, fijo discontinuo o personal cedido) y con independencia de la jornada laboral asignada.

Ámbito Territorial

El presente Plan de Igualdad será de ámbito Estatal, siendo de aplicación en los centros de trabajo actualmente existentes, pudiéndose ampliar este ámbito territorial con la apertura de nuevos centros, en cuyo caso serán de aplicación las medidas dispuestas y pudiéndose añadir nuevas medidas tras la correspondiente revisión del plan según dispuesto en el apartado **9 Sistema de Seguimiento, evaluación y revisión periódica**, se considerase necesario.

Ámbito Temporal

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres tiene una vigencia de 18 meses a partir de la fecha de su aprobación 29 de septiembre de 2023 hasta el 29 de marzo de 2025.

4. INFORME DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

4.1. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

El diagnóstico previo de igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se ha planteado conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

Para ello se ha tenido en cuenta tanto información **cuantitativa** como **cualitativa** sobre los siguientes bloques de información:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones y Auditoría Salarial
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Salud Laboral desde la perspectiva de género
- Lenguaje, Comunicación e imagen empresarial
- Violencia de género

En líneas generales se han seguido las recomendaciones dispuestas en la **Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas** publicada en enero de 2021 por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en el Empleo y la Negociación Colectiva de Mujeres y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

En todo momento se ha garantizado la representación de las personas trabajadoras a través de la Comisión Negociadora constituida para la elaboración del diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad, que en este caso.

El análisis de datos cuantitativos se realiza atendiendo al Índice de Distribución (% horizontales) que permite ver la distribución de mujeres y hombres **dentro de cada variable considerada**; y el **Índice de Concentración** (% verticales) que permite ver la distribución de las mujeres y la de los hombres entre las diferentes categorías de cada variable.

Dada la particular circunstancia de la empresa, creada en 2022 pero con personal contratado desde enero de 2023, adquiriendo desde el principio la obligatoriedad de disponer de un Plan de Igualdad por superar los 50 trabajadores, el diagnóstico solo se ha podido realizar con datos cuantitativos del primer trimestre de 2023 y el análisis cualitativo de otros documentos relacionados con procesos ya descritos y cuestiones de funcionamiento interno disponibles en la empresa, la cual está estrechamente vinculada a Radio ECCA.

4.2. FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes empleadas para recabar información para la elaboración del presente diagnóstico han sido:

- Bases de datos y registros disponibles en la compañía a través de los cuales se ha podido extraer la información necesaria para el cálculo de indicadores cuantitativos teniendo en cuenta el primer trimestre de vigencia de la Fundación ECCA Social (enero-marzo 2023).
- Los datos analizados abarcan información de diferentes anualidades, en función de su disponibilidad. En cada caso se indica el año o años de referencia que se han tenido en consideración para el análisis.
- **Revisión documental:**
- Convenios de aplicación en la empresa
 - **Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024** (código de convenio: 99100155012015) se aplica a todas las personas de nueva contratación.
 - **Convenio colectivo de la empresa Radio Ecca, Fundación Canaria** (código de convenio: 90102952012018) se aplica a las personas de Península subrogadas de Radio ECCA Fundación Canaria a Fundación ECCA SOCIAL, mientras esté en vigor dicho convenio.
 - **VII Convenio de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos** (código de convenio: 99008725011994) se aplica a las personas de Canarias subrogadas de Radio ECCA Fundación Canaria a Fundación ECCA SOCIAL, mientras esté en vigor dicho convenio
- Solicitud de incorporación de personal (formulario Google)
- Procedimiento de selección de personal
- Modelo Seguimiento proceso de selección
- Ejemplo de ofertas de empleo publicadas
- Solicitud de formación para el personal (Formulario Google)
- Seguimiento formación 2023 (Libro Excel)
- Evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo
- Protocolo Protección durante el embarazo
- Plan de acogida
- Procedimiento para la gestión de alumnado en prácticas
- Código de conducta de aplicación en la entidad
- Política de Desconexión Digital
- Protocolo de protección de datos personales en el marco del teletrabajo o trabajo a distancia
- **Web corporativa:** actualmente no dispone de web
- **Redes sociales:** actualmente no dispone de redes sociales
- Sesiones de trabajo con personal de la empresa, a través de las cuales se ha recabado información sobre la organización del trabajo y procesos de toma de decisiones que ha permitido detectar indicadores cualitativos.
- Valoración de puestos realizada en 2023 con la aplicación del Instituto de las Mujeres
- Auditoría Retributiva partiendo del Registro Retributivo del primer trimestre de vigencia de la empresa (enero-marzo 2023)
- **Encuesta de Igualdad** (de carácter voluntario) dirigida a todo el personal. Teniendo en consideración el total de personal (221 personas) en el momento de lanzar la encuesta en

mayo de 2023, **la participación ha sido del 81%** (179 respuestas). Desagregando por sexos el índice de participación, en el caso de **los hombres asciende al 87%** (han respondido 33 hombres de los 38 en la plantilla actual) y en el caso de las **mujeres asciende al 80%** (han respondido 146 mujeres de las 183 en la plantilla actual).

Cabe destacar que, además de la elevada participación, la encuesta ha sido muy bien recibida por parte del personal, entre cuyas respuestas se han recogido comentarios como:

- *Gracias por esta herramienta de participación y escucha*
- *Considero muy necesario la realización de cuestionarios como este para valorar las situaciones de las empresas, pero si es verdad que considero que la mía fomenta muy bien la igualdad entre hombres y mujeres.*

La información obtenida a través de la encuesta de igualdad se incorpora en el apartado correspondiente del diagnóstico, completando la información cuantitativa y cualitativa disponible en cada caso.

En aquellas preguntas en las se solicita el grado de acuerdo con la afirmación presentada sobre una escala de 1 a 4 (1 Total desacuerdo - 4 Total acuerdo), se han calculado las valoraciones medias desagregadas por sexo las cuales se interpretan con la técnica del semáforo según la siguiente agrupación de valores:

NECESIDAD DE INTERVENIR Media entre 1 y 2,9	OPCIÓN DE MEJORA Media entre 3,0 y 3,5	PERCEPCIÓN DE IGUALDAD Media entre 3,6 y 4
------------------------------------------------	-------------------------------------------	-----------------------------------------------

En aquellos casos en los que la valoración media se encuentra en el **intervalo rojo**, se considera prioritaria **la intervención** a través de medidas en el Plan de Igualdad, en los casos en los que la media se encuentra en el **intervalo amarillo** las necesidades de intervención deberán priorizarse atendiendo al resto de indicadores afines y en los casos en los que la media se encuentra en el **intervalo verde**, se considera que el personal percibe igualdad pero igualmente **se debe contrastar con el resto de indicadores cuantitativos y cualitativos** considerados en el diagnóstico.

Se anexa el modelo de encuesta y las tablas con las frecuencias de respuesta. A lo largo del informe solo se indican los promedios de cada pregunta aplicando la técnica del semáforo conforme a los intervalos indicados.

4.3. RESUMEN DE RESULTADOS

En análisis de la información recabada y los resultados se presentan conforme a los epígrafes establecidos en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y las tres áreas añadidas por la Comisión Negociadora. En cada caso se incluyen las conclusiones extraídas del diagnóstico.

Proceso de selección y contratación

CONCLUSIÓN 1:

La empresa dispone de **un procedimiento de selección de personal formalmente descrito** que cuenta con **formularios estandarizados** de aplicación en las distintas fases del proceso y que comunes en toda la empresa, lo que contribuye a **favorecer la homogeneidad en la recogida de información y el tratamiento de la misma** para la valoración de las candidaturas **reduciendo el riesgo de discriminación indirecta**.

CONCLUSIÓN 2:

En los procesos de selección se acude a **diferentes fuentes de reclutamiento**, siendo las candidaturas internas la que ocupa un lugar prioritario. En cuanto a fuentes de reclutamiento externas se acude a diferentes portales de empleo, lo que **amplía las posibilidades de recibir candidaturas de ambos sexos, aunque en el sector predominen las mujeres**.

CONCLUSIÓN 3:

Del análisis con perspectiva de género de **las ofertas de empleo publicadas se puede concluir que utilizan un lenguaje inclusivo, aportan información relevante del puesto**, informan de los requisitos demandados para cubrir la vacante y se incluyen otros aspectos no imprescindibles que se tendrán en consideración, **otorgando transparencia al proceso desde el momento de la convocatoria**.

CONCLUSIÓN 4:

Aunque los procesos de selección están liderados por el Área de Personas, **se cuenta con la participación de los y las responsables del puesto convocado**, lo que permite enriquecer el proceso de valoración de candidaturas reduciendo el riesgo de sesgos inconscientes. No obstante, llegados a este punto **se detecta la ausencia de guiones de entrevista** que garanticen que todas las candidaturas reciben la misma información del puesto vacante y de la empresa y que en todas ellas se tratarán todos los puntos previstos para recabar información sobre sus experiencias, objetivos profesionales, etc.

CONCLUSIÓN 5:

Se dispone de un Excel de **seguimiento de los procesos de selección** en el que se van reflejando, desagregando por sexos, los resultados en las diferentes fases de cada proceso en lo que respecta al cumplimiento de requisitos mínimos requeridos para el puesto, el resultado de las diferentes pruebas (entrevistas, dinámicas grupales caso práctico, pruebas generales) y las observaciones de aquellos aspectos que pueden añadir valor a la candidatura, entre las que cabe mencionar como aspecto relevante **la consideración de que el/la candidatura tenga Formación en Igualdad**.

CONCLUSIÓN 6:

Una buena práctica desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades es la existencia del **Plan de Acogida en el proceso de incorporación de nuevo personal**. Con este Plan de Acogida se **garantiza que todas las personas que se incorporan a la organización reciben la misma información sobre los siguientes sobre la empresa y su funcionamiento**.

CONCLUSIÓN 7:

Teniendo en consideración la reciente creación de FUNDACIÓN ECCA SOCIAL la información cuantitativa analizada en el diagnóstico sólo hace referencia a un trimestre, pero aun así **se constata la elevada feminización del sector ya que el 80% de las nuevas incorporaciones son mujeres.**

CONCLUSIÓN 8:

Analizando las incorporaciones en función del tipo de contrato, la modalidad contractual predominante es **contratación Fija Discontinua a jornada parcial, la cual, según el índice de concentración afecta al 100% de las incorporaciones masculinas y al 93% de las femeninas.** En ningún caso se han registrado nuevas contrataciones con contrato indefinido, de prácticas/aprendizaje ni personal cedido a través de ETT. Esta modalidad de contratación se ve muy condicionada por el tipo de actividad desarrollada por la empresa. Entre las mujeres un 6% de las nuevas incorporaciones tiene jornada completa. **De momento no se puede concluir la existencia de discriminación por razón de sexo en la modalidad de contratación.**

CONCLUSIÓN 9:

El grueso de las **nuevas incorporaciones**, tanto masculinas como femeninas, corresponden a personas con edades inferiores a los 35 años siendo la **media de edad masculina de 28 años y la femenina de 29.** **El rango de edad de las mujeres es más amplio**, comprendido entre los 22 y 52 años, mientras que el de los hombres está comprendido entre los 24 y los 46 años.

CONCLUSIÓN 10:

Analizando la distribución de mujeres y hombres entre las personas que causan baja definitiva en la empresa, el porcentaje de mujeres (77%) es mayor que el de los hombres (23%), no obstante, **esta distribución es coherente con la mayor presencia de mujeres que de hombres en la empresa.**

CONCLUSIÓN 11:

La totalidad de las bajas definitivas han sido por **cese voluntario** y se corresponden con personas que ocupaban el puesto de **Instructor/a de actividades** con un contrato **Fijo Discontinuo a Jornada Parcial**

CONCLUSIÓN 12:

Analizando estas **bajas en función de la edad**, la mayor parte de las bajas se concentran en el intervalo de edad comprendido entre los 26 y 35 años. No se pueden extraer conclusiones respecto a posibles diferencias en función de sexo, siendo en ambos casos la media de edad de 29 años, aunque entre las mujeres el rango (mínima 23 y máxima 45) de edad es mayor que entre los hombres (mínima 26 y máxima 32)

CONCLUSIÓN 13:

Para poder extraer conclusiones relevantes respecto a las brechas de género en la incorporación de nuevo personal y en las bajas definitivas, **se considera imprescindible analizar**, al menos, **dos anualidades completas** (2023 y 2024).

CONCLUSIÓN 14:

Por último, en los resultados obtenidos en la encuesta de igualdad ante la pregunta *La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombre* ponen de manifiesto que la plantilla, tanto mujeres (media 3,8 sobre 4) como hombres (media 3,7 sobre 4) **perciben que los procesos de selección se llevan a cabo de manera objetiva**, en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Clasificación profesional

CONCLUSIÓN 15:

Actualmente en la empresa **se aplican tres convenios diferentes** existiendo en cada uno de ellos una clasificación profesional diferente, por lo que con vistas a la realización del diagnóstico se ha definido una agrupación unificada para poder analizar la distribución del personal en los diferentes grupos profesionales, siendo esta misma agrupación la que se ha utilizado en el Registro Retributivo y Auditoría Retributiva. En este caso se identifican 4 grupos, siendo los puestos asignados al Grupo 01 los de mayor responsabilidad.

CONCLUSIÓN 16:

Está prevista, en un futuro, la aplicación única del **Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024** (código de convenio: 99100155012015) el cual se aplica a todas las personas de nueva incorporación. Los dos convenios restantes se mantienen activos exclusivamente con el personal subrogado al que se aplicaban, mientras dichos convenios estén en vigor.

CONCLUSIÓN 17:

Analizando el **índice de distribución, todos los Grupos profesionales están feminizados**, siendo la menor concentración femenina (67%) en el caso del Grupo 1 y la mayor (90%) en el caso del Grupo 2.

CONCLUSIÓN 18:

Analizando el **índice de concentración, no se detectan diferencias relevantes entre mujeres y hombres**. En ambos casos la mayor concentración está en el Grupo 3 (88% de los hombres y 82% de las mujeres); en segundo lugar hombres (7%) y mujeres (14%) se concentran en el Grupo 2 y en los grupos extremos (Grupo 1 y Grupo 4) el porcentaje de mujeres y hombres está entre el 1% y el 3%.

CONCLUSIÓN 19:

El proceso de subrogación progresiva en el que se encuentra actualmente FUNDACIÓN ECCA-SOCIAL, hace que **los datos tratados en el presente informe diagnóstico se consideran provisionales y se prevean cambios a corto plazo**, por lo que para poder extraer conclusiones relevantes respecto a la existencia de segregación vertical en la empresa, **se considera imprescindible analizar, al menos, dos anualidades completas** (2023 y 2024).

Formación

CONCLUSIÓN 20:

La empresa cuenta con **un procedimiento de formación** en el que se describe tanto el proceso de detección de necesidades, como la convocatoria de vacantes y seguimiento de la formación realizada.

CONCLUSIÓN 21:

Todas las acciones formativas se han realizado dentro del horario laboral. En el caso de la **formación genérica y transversal ha participado la totalidad de la plantilla activa en el momento de su realización**, habiéndose impartido en modalidad on-line en diferido. En el caso de **la formación técnica no se pueden emitir juicios pues solo se ha realizado una formación** a la que han asistido dos mujeres. Esta ha sido la única formación impartida de manera presencial.

CONCLUSIÓN 22:

Por último, en los resultados obtenidos en la encuesta de igualdad ante la pregunta *La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo* se pone de manifiesto que la plantilla, tanto mujeres (media 3,9 sobre 4) como hombres (media 3,9 sobre

4) **que la empresa ofrece las mismas oportunidades de acceso a la formación a mujeres y a hombres.**

CONCLUSIÓN 23:

Ante la pregunta *Indique las necesidades o deficiencias que ha detectado en la empresa o en su departamento para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* se han recogido **demandas de formación en materia de igualdad.**

Promoción profesional

CONCLUSIÓN 24

Al margen de las posibilidades de promoción que pueden surgir como consecuencia de las vacantes disponibles priorizando las candidaturas internas en los procesos de selección, **no se recogen formalmente otras formas de proceder** en relación con la promoción interna y el desarrollo profesional, por lo que **se recomienda incorporar en el Plan de Igualdad alguna medida al respecto.**

No obstante, en el **Código de Conducta** por el que se rige la organización se hace mención específica al Respeto de las condiciones laborales y de seguridad social indicando en su apartado 31.3 que *Además de la igualdad de oportunidades, se garantiza el favorecimiento del desarrollo integral de los empleados y colaboradores tanto en el aspecto profesional como en el personal ofreciéndose la formación y las herramientas necesarias para el desempeño de la actividad.*

CONCLUSIÓN 25:

Por último, los resultados obtenidos en la encuesta de igualdad ante las preguntas *A la hora de promocionar a puestos de responsabilidad la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres* y *El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre* ponen de manifiesto que **hombres y mujeres consideran que la empresa les ofrece las mismas oportunidades de promocionar** (medias iguales o superiores a 3,6 sobre 4)

Condiciones de trabajo

CONCLUSIÓN 26:

Analizando el **índice de distribución**, **la presencia de mujeres es mayoritaria en todas las modalidades aplicadas en la empresa**, siendo las únicas en las que, hasta el momento, se aplica la contratación indefinida a tiempo parcial (2 mujeres), temporal a tiempo parcial (2 mujeres) y fijo discontinuo a tiempo completo (17 mujeres).

CONCLUSIÓN 27:

Analizando el **índice de concentración**, **tanto mujeres como hombres se concentran mayoritariamente en la modalidad de contrato fijo discontinuo a jornada parcial**. En este caso se concentra el 88% de la plantilla masculina y el 71% de la femenina. **La siguiente modalidad contractual más aplicada es el contrato indefinido a tiempo completo** en la que se concentra el 9% de los hombres y el 15% de las mujeres.

CONCLUSIÓN 28:

Considerando tanto las jornadas completas como las jornadas parciales en el periodo analizado, las mujeres tienen un promedio de jornada del 76,36% y los hombres de 74,67%. Esta situación se ve afectada porque entre las mujeres un 27% tiene jornada completa frente al 11% de los hombres. Pero si

consideramos **sólo los casos en los que la jornada es parcial**, el promedio de jornada entre los hombres se mantiene similar (71,34%) pero el de las mujeres desciende considerablemente (67,66%), luego **las jornadas parciales tienden a ser inferiores entre las mujeres**.

CONCLUSIÓN 29:

Para poder extraer conclusiones relevantes respecto a las brechas de género en las condiciones contractuales, **se considera imprescindible analizar**, al menos, **dos anualidades completas** (2023 y 2024).

CONCLUSIÓN 30:

Las situaciones de Teletrabajo en la empresa son situaciones excepcionales, no obstante en la empresa se dispone de un **Protocolo de protección de datos personales en el marco del teletrabajo o trabajo a distancia** en cumplimiento con el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD).

En dicho protocolo, se solicitan, además de otras autorizaciones técnicas relacionadas con la protección de datos, la **autorización para trabajar fuera de los locales**, pero no se hace referencia a lo dispuesto en el **Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**, lo que deberá ser una medida del Plan de Igualdad.

CONCLUSIÓN 31:

En la encuesta de igualdad no se plantea ninguna pregunta sobre el teletrabajo, pero en las preguntas abiertas se han recogido de manera espontánea diferentes sugerencias al respecto **solicitando que se contemple esta posibilidad como medida para favorecer la conciliación**.

CONCLUSIÓN 32:

Respecto a la desconexión digital la empresa dispone de un protocolo que responde a lo dispuesto en el **Artículo 88 Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral** de la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*; y además, en el Código de Conducta se hace una mención específica a la necesidad de respetar los tiempos de descanso, vacaciones y vida personal y familiar de empleados y colaboradores evitando las comunicación telefónicas o mensajes digitales relacionados con el trabajo, salvo circunstancias de fuerza mayor o excepcionales.

CONCLUSIÓN 33:

Aunque la empresa es de reciente creación, se ha analizado la distribución del personal en función de la antigüedad porque hay personal subrogado de otras empresas a quienes se les ha respetado su antigüedad de origen. En este caso, y en base al **índice de concentración, tanto entre las mujeres (79%) como entre los hombres (88%) predominan las personas con menos de 1 años** de antigüedad, situación coherente con la coyuntura actual de la empresa. Sin embargo, **entre las mujeres el 19% tiene una antigüedad superior a 3 años, frente al 10% en el caso de los hombres**.

CONCLUSIÓN 34:

Para poder extraer conclusiones relevantes respecto a la antigüedad, y por tanto a la estabilidad en el empleo, **se considera imprescindible analizar**, al menos, **dos anualidades completas** (2023 y 2024).

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

CONCLUSIÓN 35:

En los respectivos convenios de aplicación en la empresa se detallan con precisión los permisos (retribuidos y no retribuidos) a los que puede acogerse en personal, no obstante, la valoración de la pregunta *La empresa informa sobre las medidas disponibles para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral* revela que **este es un aspecto que se puede mejorar**, pues las valoraciones medias obtenidas se encuentra en el intervalo amarillo siendo en el caso de las mujeres 3,2 y en el de los hombres 3,5 sobre una escala de 4.

CONCLUSIÓN 36:

Analizando **los permisos disfrutados en este periodo**, y en base al índice de concentración, **no se detectan diferencias significativas entre mujeres y hombres**, pues el 2% de las mujeres y el 2,3% de los hombres han estado en situación de interrupción por maternidad/paternidad; el 2,5% de las mujeres y el 2,3% de los hombres se han acogido a permiso por enfermedad grave o fallecimiento. Tan solo 1 mujer (0,5% de la plantilla femenina) se ha acogido a una excedencia por cuidado de hijos/as.

CONCLUSIÓN 37:

Analizando las valoraciones medias obtenidas en las preguntas relacionadas con la conciliación, casi todas ellas superiores a 3 sobre una escala de 4, no se pueden considerar que sean negativas, pero sí cabe afirmar que, **encontrándose entre las valoraciones más bajas, debe considerarse que la conciliación es un aspecto a mejorar en la empresa que debe abordarse desde el Plan de Igualdad**, aunque en este caso hay diversidad de opiniones entre mujeres y hombres ya que estos últimos otorgan valoraciones más favorables (superiores a 3,5 sobre 4) que las mujeres.

En este bloque de preguntas, la única valoración negativa corresponde a las mujeres (media 2,9 sobre 4) en la pregunta *Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral disponibles en la empresa superan las establecidas por la ley*, entre las que **se demanda mayor flexibilidad horaria, pero este tipo de medidas no son aplicables a todos los puestos dadas las exigencias de fijar horarios concretos para dar servicio a usuarias y usuarios**.

CONCLUSIÓN 38:

Analizando **las responsabilidades familiares** en base al índice de concentración, tanto entre las mujeres como entre los hombres **predominan las personas sin hijos/as menores de 18 años** (91% de los hombres y 87% de las mujeres). Entre quienes tienen hijos/as menores de 18 años solo hay 1 hombre (2% de la plantilla masculina) con 3 o más hijos/as.

Infrarrepresentación femenina

CONCLUSIÓN 39:

Nos encontramos ante una **empresa altamente feminizada, en la que el 82% de la plantilla son mujeres**, siendo una **característica propia del sector** de actividad al que pertenece. En este caso la feminización se mantiene en todas las áreas o departamentos, salvo en el área Proyectos y Cooperación Internacional en el que hay un hombre y una mujer. En las áreas Equipo de Gestión, Personas y Secretaría de Dirección solamente hay mujeres.

CONCLUSIÓN 40:

Analizando el **índice de concentración**, mujeres y hombres se concentran mayoritariamente en el **área Menores y Familia** (96% mujeres y 98% hombres), desempeñando en su mayoría **el puesto de Instructor/a de actividades**, en el cual se concentra el 77% de las mujeres y el 84% de los hombres.

En base al **índice de distribución se detecta que todos los puestos están feminizados** a excepción de la Jefatura de Proyectos y Cooperación Internacional ocupada por un hombre.

Analizando la distribución de la plantilla en función del nivel académico nos encontramos **una plantilla cualificada en la que tanto entre las mujeres (85%) como los hombres (72%) tienen un grado universitario**. En el caso de las mujeres el 12% tiene Postgrado y en el caso de los hombres el 25%.

CONCLUSIÓN 42:

Analizando la plantilla en función de la edad, **hombres y mujeres se concentran mayoritariamente en intervalos de menor edad siendo menores de 36 años** el 88% de los hombres y 73% de las mujeres, cuya edad media (32 años) es ligeramente superior a la de los hombres (30 años), aunque entre ellas el rango de edades es de mayor amplitud (min. 22 y max. 66) que el de los hombres (min. 24 y max. 46). En el caso de las mujeres nos encontramos, por tanto, con una plantilla más heterogénea en cuanto a la edad, con lo que ello conlleva a la hora de planificar necesidades de conciliación.

Retribuciones y Auditoría Salarial

CONCLUSIÓN 43:

El actual informe de Auditoría Retributiva tiene como periodo de referencia los tres primeros meses de vida de la empresa, por lo que **sus resultados deben considerarse orientativos**, aunque en el líneas generales cabe afirmar que la política retributiva aplicada en la empresa no está generando desigualdades entre mujeres y hombres.

CONCLUSIÓN 44:

La temporalidad y parcialidad de jornadas laborales siempre son factores de riesgo en lo que respecta a la generación de la brecha salarial sobre lo efectivamente cobrado. En este caso, y recordando el breve periodo de tiempo analizado, **se puede prever que estos factores afectan por igual a mujeres y hombres** y que la temporalidad en la contratación y parcialidad de las jornadas **no se deben a prácticas discriminación** (indirecta) en perjuicio de las mujeres **sino a criterios organizativo propios del sector de actividad**.

CONCLUSIÓN 45:

Una vez equiparados los salarios **las brechas más elevadas se mantienen en los complementos salariales**. Se considera que la asignación de los mismos parte de lo dispuesto en convenio pero actualmente la aplicación simultánea de diferentes convenios puede estar generando diferencias.

CONCLUSIÓN 46:

Por último, analizando los resultados de la encuesta en la pregunta *La retribución se establece desde criterios objetivos garantizando la igualdad entre mujeres y hombres*, se concluye que **tanto mujeres** (media 3,8 sobre 4) **como hombres** (3,9 sobre 4) **perciben que hay igualdad salarial**.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

CONCLUSIÓN 47:

Se destaca como punto fuerte en el documento de Evaluación de Riesgos Laborales, en el apartado de Riesgos Psicosociales se hace mención específica a la no observación de situaciones de Acoso Sexual y se incluye como propuesta de MEDIDA PREVENTIVA/CORRECTIVA Realizar e implantar un procedimiento para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo indicando como **CRITERIO LEGAL/TÉCNICO el RD 901/2020 de 13 de octubre. Dicho protocolo se ha elaborado y aprobado durante el proceso de realización del presente diagnóstico de igualdad.**

CONCLUSIÓN 48:

En el **Código de Conducta** por el que se rige la organización se hace mención específica a la las Relaciones de cordialidad y respeto indicando en su apartado 46.1 que *Las personas afectadas por este código están obligadas a actuar, en sus relaciones con los beneficiarios o destinatarios de la actividad de la institución, conforme a criterios de respeto, cordialidad, dignidad y justicia, no permitiéndose ninguna forma de violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, ya sea en el orden sexual o meramente personal, ni discriminaciones por razón de ideología, religión o creencias, etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica.*

CONCLUSIÓN 49:

Por último, los resultados de la encuesta en las preguntas *La empresa informa de los pasos a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo* y *En caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo, sabría dónde acudir* se encuentran en los que se han obtenido valoraciones medias más bajas (entre 3,1 y 3,4 sobre 4) sin detectarse diferencias relevantes entre mujeres y hombres, **se concluye que tanto mujeres como hombres consideran que se precisa mayor información respecto a la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.**

Salud Laboral desde la perspectiva de género

CONCLUSIÓN 50:

Durante el periodo analizado, **las únicas bajas temporales han sido por Enfermedad común**, registrándose 34 casos de mujeres y 5 de hombres, lo que supone el 17% de la plantilla femenina y el 12% de la masculina. En el caso de las mujeres la duración media de las bajas es de 59,7 días y en el caso de los hombres 14,5 días.

Aunque se considera que el periodo analizado es insuficiente para realizar un análisis concluyente, **sí se considera necesario que estas diferencias detectadas se tengan en consideración para incluir medidas en la gestión de la salud laboral que contemplen la perspectiva de género.**

CONCLUSIÓN 51:

La empresa dispone de un **Protocolo Protección durante el embarazo** en el que se incluye información específica para las mujeres en situación de embarazo o lactancia. El protocolo se activa una vez que la trabajadora ha comunicado su estado a su responsable, en el que se detallan con claridad los pasos a seguir por parte de la trabajadora y la empresa, proporcionando modelos estandarizados de comunicación.

Además, en este documento se incluyen las medidas de conciliación y corresponsabilidad relacionadas con la situación de embarazo y la lactancia según lo dispuesto en el en Estatuto de los Trabajadores y los convenios de aplicación en la empresa y un apartado de recomendaciones generales a adoptar en caso de embarazo/lactancia.

CONCLUSIÓN 52:

En lo que respecta al tratamiento de las situaciones de **embarazo y/o lactancia** en la gestión preventiva, se valora que en el documento de Evaluación de Riesgos Laborales se incluya un Anexo con la información sobre los ***Criterios para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz (parto reciente) o en periodo de lactancia.*** Se considera que el contenido de este anexo es muy normativo y genérico, incluyendo situaciones de riesgo que no están presentes en la empresa por condiciones de su actividad, resultando extenso y de difícil lectura para realizar consultas rápidas y comprensibles por parte de las mujeres que se encuentren en esta situación.

Lenguaje, Comunicación e imagen empresarial

CONCLUSIÓN 53:

Analizando **el lenguaje utilizado en la documentación de la empresa, se concluye que éste es un lenguaje inclusivo y carente de estereotipos de género.** No obstante, la empresa carece actualmente de página web y de redes sociales, por lo que habrá que observar y revisar las comunicaciones que se lleven a cabo por estos medios cuando estén disponibles y garantizar que se cumple con el principio de igualdad.

CONCLUSIÓN 54:

La política de comunicación de la empresa (correos corporativos, Outlook, etc.) garantiza la difusión de **todo tipo de comunicados por vías oficialmente definidas**, lo que favorece la correcta difusión de comunicados entre todas las personas destinatarias.

CONCLUSIÓN 55:

Las valoraciones medias obtenidas en las preguntas de la encuesta relacionadas con el principio de igualdad en la empresa (*En la empresa hay igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres forma parte de la filosofía y cultura de la empresa*) se reconoce el compromiso de la empresa y la sensibilidad por parte de la dirección con la igualdad de oportunidades, además de obtenerse medias comprendidas entre el 3,7 y 3,8 sobre 4, tanto por parte de las mujeres como de los hombres, **son muchos los comentarios recogidos afirmando que en la empresa hay igualdad y que no se sugieren en medidas al respecto porque la empresa ya lleva a cabo prácticas que están funcionando.**

CONCLUSIÓN 56:

No obstante, de los resultados de la encuesta ante la pregunta *La empresa ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* se desprende que las mujeres consideran que esta información se debe mejorar, pues, aunque la valoración media es 3,5 sobre 4, se sitúa en el intervalo amarillo.

Violencia de género

CONCLUSIÓN 57:

Hasta la fecha no se han detectado casos entre las mujeres de la empresa, pero actualmente la empresa no dispone de un Protocolo de protección integral contra la violencia de género, el cual será objeto de elaboración en el marco del Plan de Igualdad incorporando una medida específica para tal fin.

CONCLUSIÓN 58:

Ante la pregunta *Conozco lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para favorecer el empleo y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género* incluida en la encuesta de igualdad, **la mayoría de las respuestas**, tanto entre las mujeres como entre los hombres, **se concentran en las opciones que afirman tener conocimiento de los contenidos de la ley**, pero el **33% de los hombres y el 38% de las mujeres afirman no conocer** la existencia de esta ley o no conocer su contenido, por lo que se considera necesario que en el Plan de Igualdad se incluyan medidas al respecto.

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA: RESULTADOS, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

La Auditoría Retributiva se ha realizado atendiendo a la plantilla de trabajadores y trabajadoras vinculados a la empresa desde el **1 de enero hasta el 31 de marzo de 2023**. Dada la particular circunstancia de la empresa, creada en enero de 2023, adquiriendo desde el principio la obligatoriedad de disponer de un Plan de Igualdad por superar los 50 trabajadores, la Auditoría Retributiva solo se ha podido realizar con datos cuantitativos del primer trimestre de 2023, por lo que se considera provisional, por lo que se ajustará en enero de 2024 con la anualidad 2023 completa.

En este caso, **las equiparaciones se han realizado ajustadas al periodo de referencia (enero marzo 2023)** y no a la anualidad 2023 completa. Por ese motivo, los promedios equiparados corresponden a las cantidades que realmente hubieran percibido durante el primer trimestre del año aquellas personas que no han permanecido vinculadas a la empresa el trimestre completo y/o han estado con jornadas parciales

Las herramientas utilizadas han sido:

- Aplicación del Instituto de las Mujeres para la **Valoración de Puestos** (versión publicada en abril de 2022)
- Aplicación del Instituto de las Mujeres para la realización del **Registro Retributivo** (versión publicada en noviembre de 2021)

El análisis comparativo de las brechas salariales se realizado atendiendo a:

- Resultados globales
- Grupos Profesionales según convenios
- Agrupaciones según valor de puesto
- Puestos de trabajo

En la **valoración de puestos** se han tenido en consideración 13 puestos de trabajo con la siguiente distribución de mujeres y hombres en cada uno de ellos:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
ADMINISTRATIVO/A	4	0	Feminizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2	1	Feminizada
COORDINADOR/A GESTIÓN DE PROYECTOS	1	0	Feminizada
COORDINADOR/A DE PROYECTOS	1	0	Feminizada
COORDINADOR/A DE REDES	6	1	Feminizada
COORDINADOR/A DE SERVICIOS DEL PROGRAMA	2	0	Feminizada
INSTRUCTOR/A DE ACTIVIDADES	152	36	Feminizada
JEFATURA DE MENORES Y FAMILIA	1	0	Feminizada
JEFATURA DE PERSONAS E IDENTIDAD INSTITUCIONAL	1	0	Feminizada
JEFATURA DE PROYECTOS Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL	0	1	Masculinizada
PROFESOR/A DE ACTIVIDADES	9	2	Feminizada
REFERENTE FAMILIAR	17	2	Feminizada
TÉCNICO/A DE RECURSOS HUMANOS	1	0	Feminizada

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

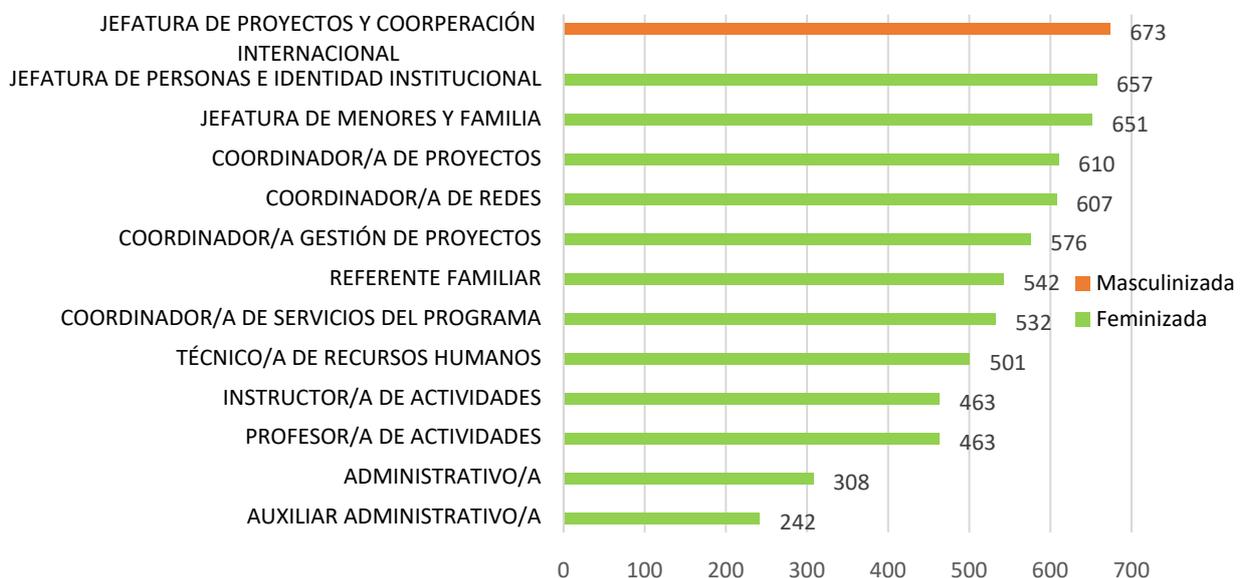
Se considera que el hecho de que el único puesto masculinizado sea el de mayor puntuación, no es concluyente para determinar la existencia de segregación vertical, pues en la misma Agrupación 8 se encuentran otros dos puestos de jefaturas ocupados por mujeres.

La herramienta de valoración de puestos del Ministerio **organiza automáticamente los puestos** en 10 agrupaciones en base a su puntuación obtenida partir de la valoración realizada. En este caso los puestos han quedado **agrupados en seis escalas siendo los puestos de la agrupación 2 los de menor puntuación y los de la agrupación 8 los de mayor puntuación** (no hay puestos en las agrupaciones 1, 3, 9 y 10)

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8 (RR-Escala 08)	JEFATURA DE PROYECTOS Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL (673)
	JEFATURA DE PERSONAS E IDENTIDAD INSTITUCIONAL (657)
	JEFATURA DE MENORES Y FAMILIA (651)
Agrupación 7 (RR-Escala 07)	COORDINADOR/A DE PROYECTOS (610)
	COORDINADOR/A DE REDES (607)
	COORDINADOR/A GESTIÓN DE PROYECTOS (576)
Agrupación 6 (RR-Escala 06)	REFERENTE FAMILIAR (542)
	COORDINADOR/A DE SERVICIOS DEL PROGRAMA (532)
	TÉCNICO/A DE RECURSOS HUMANOS (501)
Agrupación 5 (RR-Escala 05)	INSTRUCTOR/A DE ACTIVIDADES (463)
	PROFESOR/A DE ACTIVIDADES (463)
Agrupación 4 (RR-Escala 04)	ADMINISTRATIVO/A (308)
Agrupación 2 RR-Escala 02)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A (242)

En el siguiente gráfico se presenta **los puestos ordenados de mayor a menor puntuación**, indicando en cada caso si se trata de un puesto **feminizado o masculinizado**. En este caso, el único puesto masculinizado tiene un único ocupante varón. Ante estos dato no se puede concluir que exista segregación vertical con infrarrepresentación femenina, ya que el resto de puestos de jefaturas están ocupados por mujeres.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En cuanto a los resultados por puesto de trabajo, teniendo en consideración la distribución de mujeres y hombres en la relación de puestos valorados, el análisis comparativo de las brechas salariales por puesto solos se puede realizar de aquellos puestos en los que hay presencia de ambos sexos, por lo que **han quedado excluidos aquellos puestos ocupados por una sola persona o por personas del mismo sexo**, siendo los siguientes:

Puestos de trabajo	Categorización
ADMINISTRATIVO/A	Solo mujeres
COORDINADOR/A GESTIÓN DE PROYECTOS	Solo mujeres
COORDINADOR/A DE PROYECTOS	Solo mujeres
COORDINADOR/A DE SERVICIOS DEL PROGRAMA	Solo mujeres
JEFATURA DE MENORES Y FAMILIA	Solo mujeres
JEFATURA DE PERSONAS E IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Solo mujeres
JEFATURA DE PROYECTOS Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL	Solo hombres
TÉCNICO/A DE RECURSOS HUMANOS	Solo mujeres

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La política retributiva aplicada en la empresa se rige por lo dispuesto en los respectivos convenios, aplicándose la siguiente relación de conceptos retributivos:

Nombre Corto	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
SALARIO BASE	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Plus residencia	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Antigüedad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	No
Complemento de puesto	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Complemento SMI	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Complemento IT	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Dietas	Dinero	Extrasalarial	No	No
Prestación enfermedad c/empresa	Dinero	Extrasalarial	No	No
Enfermedad	Dinero	Extrasalarial	No	No
Accidente	Dinero	Extrasalarial	No	No

La brecha salarial (aplicada a los diferentes conceptos que se comentan a lo largo del informe) se calcula conforme a la siguiente fórmula:

$$Brecha\ salarial = \frac{Promedio\ salarial\ hombres - Promedio\ salarial\ mujeres}{Promedio\ salarial\ hombres} \times 100$$

- Las cantidades positivas indican que la brecha es a favor de los hombres
- Las cantidades negativas indican que la brecha es a favor de las mujeres

RESULTADOS GLOBALES

En el caso del **salario base**, la brecha sobre lo efectivamente cobrado es del -4% y **se reduce al 1% tras la equiparación**, pudiéndose afirmar que en este caso la parcialidad de jornadas no genera diferencias salariales. El hecho de que la brecha sobre lo efectivamente cobrado sea baja y ligeramente superior a favor de las mujeres puede justificarse porque considerando tanto las jornadas completas como las jornadas parciales en el periodo analizado, las mujeres tienen un promedio de jornada del 76,36% y los hombres de 74,67% (entre las mujeres un 27% tiene jornada completa frente al 11% de los hombres).

En el caso de los **complementos salariales** la brecha es algo elevada, tanto en las percepciones efectivamente cobradas (-52%) como tras su equiparación (-40%). Cabe desatacar que en todos los complementos la mediana es 0 tanto en mujeres como en hombres. No obstante, analizando cada uno de ellos, **los complementos con mayor brecha son Antigüedad y Complemento por IT**, ambos a favor de las mujeres.

La brecha detectada en los complementos salariales se ve afectada por las condiciones de subrogación del personal y las diferencias entre los tres convenios de aplicación que actualmente está vigente en la empresa.

Atendiendo al **total salario**, la brecha sobre lo efectivamente cobrado es -6% llegando a ser **nula tras la equiparación**.

En cuanto a las **retribuciones extrasalariales**, no existen conceptos normalizables ni anualizables, por lo que no hay diferencia entre las cantidades efectivamente cobradas y las equiparadas. En este caso la brechas proceden de las diferencias en las cantidades percibidas en las prestaciones por Enfermedad/Accidente a cargo del INSS, las cuales no dependen de la política retributiva de la empresa, pero si ponen de manifiesto la necesidad de realizar un análisis de la salud laboral con perspectiva de género.

Por último, en lo que respecta al **total retribuciones** la brecha sobre lo efectivamente cobrado es -7% descendiendo a **-1% tras la equiparación**. Nos encontramos por tanto ante una política retributiva que no genera diferencias significativas entre mujeres y hombres.

PROMEDIOS EFECTIVOS					
	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retribuciones Ef
TOTAL	-4%	-52%	-6%	-288%	-7%

PROMEDIOS EQUIPARADOS					
	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retribuciones Ef
TOTAL	1%	-40%	0%	-288%	-1%

MEDIANAS EFECTIVOS					
	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retribuciones Ef
TOTAL	1%	0%	0%	0%	-1%

MEDIANAS EQUIPARADAS					
	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retribuciones Ef
TOTAL	0%	0%	0%	0%	0%

RESULTADOS POR GRUPOS PROFESIONALES SEGÚN CONVENIO

Analizando las brechas salariales en función de los grupos profesionales según convenio, cabe destacar que en lo efectivamente cobrado, las brechas más elevadas se encuentran en el Grupo 01 y Grupo 02.

En el caso del **Grupo 01** la brecha sobre lo efectivamente cobrado en el salario base es del **49% reduciéndose al 11% tras la equipación**. En este grupo, una de las mujeres tiene jornada parcial, lo que origina la diferencia entre las percepciones efectivamente cobradas y las equiparadas. En cuanto a la brecha del 11% se justifica porque **el único hombre del grupo ocupa el puesto de mayor valor**. No obstante, atendiendo al **total de retribuciones** tras la equiparación, la brecha en este Grupo 01 es del 6%.

En lo que respecta al **Grupo 02**, la situación es muy similar, en este caso partiendo de brechas a favor de las mujeres que, tras la equiparación se reducen a favor de los hombres, siendo la más elevada la brecha **en los complementos salariales que asciende al 32%**.

Cabe señalar que en el **Grupo 03** y **Grupo 04** apenas existen diferencias entre las percepciones efectivamente cobradas, salvo en los complementos salariales siendo elevada y a favor de las mujeres en ambos casos.

En el Grupo 04, tras la equiparación la brecha del total salario y total retribuciones se incrementan al -18%, consecuencia de la influencia de la brecha en los complementos salariales.

Como ya se ha comentado, brecha detectada en los complementos salariales se ve afectada por las condiciones de subrogación del personal y las diferencias entre los tres convenios de aplicación que actualmente está vigente en la empresa.

PROMEDIOS EFECTIVOS					
	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retribuciones Ef
GRUPO 01	49%	8%	42%	67%	43%
GRUPO 02	-46%	-14%	-42%	Solo perciben mujeres	-47%
GRUPO 03	0%	-143%	-1%	-176%	-2%
GRUPO 04	8%	-206%	-3%	0%	-3%

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

PROMEDIOS EQUIPARADOS					
	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01	11%	-27%	5%	67%	6%
GRUPO 02	8%	32%	11%	Solo perciben mujeres	8%
GRUPO 03	0%	-106%	-1%	-176%	-2%
GRUPO 04	-8%	-216%	-18%	0%	-18%

MEDIANAS EFECTIVOS					
	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retribuciones Ef
GRUPO 01	49	8%	42%	67%	43%
GRUPO 02	-170%	-170%	-170%	0%	-175%
GRUPO 03	2%	0%	1%	0%	2%
GRUPO 04	-2%	-165%	-9%	0%	-9%

MEDIANAS EQUIPARADOS					
	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01	11%	-27%	5%	67%	6%
GRUPO 02	0%	66%	9%	0%	9%
GRUPO 03	0%	0%	0%	0%	0%
GRUPO 04	-9%	-177%	-22%	0%	-22%

RESULTADOS POR ESCALAS SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS

Una vez más las brechas sobre el **salario base**, el salario efectivamente cobrado y el total de retribuciones se reducen notablemente tras la equiparación, **debiéndose destacar que en el caso de la Escala 02 (puestos de menor puntuación) y Escala 05 (puestos con mayor volumen de personal) la equiparación a penas genera cambios**, lo que pone de manifiesto el equilibrio entre la temporalidad y parcialidad de las jornadas entre mujeres y hombres.

En la **Escala 04** solo hay presencia de mujeres por lo que no es analizable.

En la **Escala 06** la brecha sobre lo efectivamente cobrado, tanto en el salario base como en el total salario y total retribuciones cambia de signo tras la equiparación, al tiempo que se reduce de manera considerable. En esta escala solo hay dos situaciones equiparadas, correspondientes a un hombre y una mujer, entre quienes sí se detecta una diferencia en cuanto a los días trabajados durante la situación equiparada, siendo 25 días en el caso del hombre y 47 en el caso de la mujer.

En la **Escala 07**, integrada por 8 mujeres y 1 hombre, se detecta el caso de una mujer que ha permanecido en situación de baja temporal de larga duración, por lo que únicamente ha recibido prestaciones por IT.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Excluyendo este caso del cálculo de los promedios equiparados de salario base efectivamente cobrado y equiparado, las brechas cambian de signo y se reducen notablemente siendo el **-10% en el salario base efectivamente cobrado** y el **-1% en el salario base equiparado**.

En el caso de la **Escala 08**, la causa de la reducida brecha es la expuesta en el caso del Grupo 01, pues los puestos que integran ambas agrupaciones son los mismos.

En lo que respecta al **total salario** y **total retribuciones**, la brecha más alta la encontramos en el total salario efectivamente cobrado en la Escala 06 (-71%) pero ésta desciende al 11% tras la equiparación, obteniéndose en el resto de escalas brechas inferiores llegando a ser nula en la Escala 02.

PROMEDIOS EFECTIVOS					
	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retribuciones Ef
ESCALA 02	6%	-119%	0%	0%	0%
ESCALA 04					
ESCALA 05	0%	-143%	-1%	-176%	-2%
ESCALA 06	-80%	-2%	-71%	0%	-71%
ESCALA 07	19%	5%	17%	Solo perciben mujeres	6%
ESCALA 08	49%	8%	42%	67%	43%

PROMEDIOS EQUIPARADOS					
	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 02	6%	-129%	0%	0%	0%
ESCALA 04					
ESCALA 05	0%	-106%	-1%	-176%	-2%
ESCALA 06	7%	49%	11%	0%	11%
ESCALA 07	11%	1%	9%	Solo perciben mujeres	-1%
ESCALA 08	11%	-27%	5%	67%	6%

MEDIANAS EFECTIVOS					
	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retribuciones Ef
ESCALA 02	6%	-119%	0%	0%	0%
ESCALA 04					
ESCALA 05	2%	0%	1%	0%	2%
ESCALA 06	-184%	-184%	-184%	0%	-184%
ESCALA 07	13%	-22%	7%	0%	-21%
ESCALA 08	49%	8%	42%	67%	43%

MEDIANAS EQUIPARADAS

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 02	6%	-129%	0%	0%	0%
ESCALA 04					
ESCALA 05	0%	0%	0%	0%	0%
ESCALA 06	4%	57%	9%	0%	9%
ESCALA 07	0%	-9%	1%	0%	-2%
ESCALA 08	11%	-27%	5%	67%	6%

RESULTADOS POR PUESTO

La comparación salarial entre mujeres y hombres puede realizarse exclusivamente en los siguientes puestos de trabajo, siendo los únicos en los que hay presencia de mujeres y hombres:

- AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
- COORDINADOR/A DE REDES
- INSTRUCTOR/A DE ACTIVIDADES
- PROFESOR/A DE ACTIVIDADES
- REFERENTE FAMILIAR

Atendiendo a **los promedios equiparados**, las brechas salariales detectadas son:

Puesto	S. BASE	C. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL RETRIB
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	6%	-129%	0%	0%
COORDINADOR/A DE REDES	13%	14%	13%	2%
INSTRUCTOR/A DE ACTIVIDADES	1%	-79%	1%	1%
PROFESOR/A DE ACTIVIDADES	-55%	-193%	-63%	-72%
REFERENTE FAMILIAR	8%	52%	12%	12%

Un vez más, la principal causa de las brechas detectadas es la aplicación de diferentes convenios, salvo en el caso de Profesor/a de actividades cuya brecha se debe a que las cantidades reflejadas en el registro están afectadas por la situación de interrupciones de contrato por nacimiento de hijo/a por parte de un trabajador

VIGENCIA Y PERIODICIDAD

La Auditoría Retributiva estará vigente hasta marzo de 2024, fecha en la que deberá estar finalizada la una nueva auditoría con los datos de la anualidad 2023 completa.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos Cualitativos

1. **Incorporar de manera plena y activa el principio de igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres, eliminando cualquier riesgo de discriminación por razón de sexo en todas las políticas de gestión empresarial.
2. **Mantener activa la vigilancia de los derechos relativos a la igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres, velando por un correcto cumplimiento de estos por parte de todos los grupos implicados en las actividades de la empresa (profesionales, proveedores y personas usuarias).
3. **Transmitir valores de igualdad y no discriminación a través de comunicados** dirigidos a los diferentes grupos implicados en nuestra actividad (profesionales, proveedores y personas usuarias).
4. **Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de toma de decisiones** que afecten al desarrollo organizativo, así como en la prestación de servicios por parte de la empresa.
5. **Definir y revisar periódicamente los procesos y protocolos de aplicación en la empresa de manera que se puedan detectar situaciones de discriminación, directa e indirecta**, por razones de sexo en los diferentes ámbitos de la gestión de recursos humanos, principalmente en los referentes a selección de personal, plan de acogida y código de conducta, descripción y valoración de puestos, promoción interna, evaluación del desempeño y formación.
6. **Disponer de herramientas que permitan realizar registros desagregados por sexo relativos a la gestión de recursos humanos**, para la obtención de **indicadores de género** que faciliten el **seguimiento y control de los avances en igualdad dentro de la empresa**.
7. **Desarrollar e incorporar en la gestión empresarial una política de formación** que ayuden a potenciar la empleabilidad de mujeres y hombres de la entidad, garantizando la igualdad de trato y oportunidades en lo que respecta **su desarrollo profesional**.
8. **Fidelizar al personal**, identificando las causas que motivan los ceses voluntarios con objeto de definir estrategias que permitan retener el talento en la empresa, siempre **bajo el principio de igualdad de oportunidades**.
9. **Desarrollar**, a través de acciones de información, sensibilización y formación, **una cultura empresarial en la que todo el personal integre la igualdad de oportunidades como valor transversal** en su actividad profesional.
10. **Fomentar la corresponsabilidad** de hombres y mujeres ante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, especialmente en lo referente al cuidado del hogar, menores y otras personas dependientes que puedan estar a su cargo.
11. **Velar por el cumplimiento del plan de actuación integral ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** (protocolo, sensibilización, formación, etc.) prestando especial atención a la prevención y la intervención bajo los principios de confidencialidad y resolución.
12. Definir una **política retributiva en la que se describan con claridad y precisión los conceptos salariales que puedan estar fuera de convenio**, indicando los puestos de trabajo destinatarios, criterios que justifican su asignación y cantidades correspondientes en cada caso.

13. **Vigilar anualmente las brechas salariales**, con independencia de que éstas sean iguales o superiores a 25%, **para conseguir una reducción progresiva de las mismas.**
14. **Informar y formar sobre violencia de género** para facilitar que las empleadas que estén viviendo esta situación sean capaces de identificarla, y para generar en la empresa una cultura de apoyo y ayuda en caso de que alguna mujer notifique que está siendo víctima de violencia de género.
15. Difundir el compromiso de **incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales**, solicitando la colaboración a los Servicios de Prevención Ajena con los que se tenga establecido concierto.
16. **Incorporar la perspectiva de género en la gestión preventiva** generando documentación informativa sobre aquellas situaciones que pudieran presentar riesgos diferentes para mujeres y para hombres, prestando especial atención al embarazo y lactancia.

Objetivos Cuantitativos

1. **Reducir la segregación de la plantilla en función del sexo**, favoreciendo la participación de hombres en los procesos de selección y visibilizando los perfiles profesionales propios del sector libres de estereotipos de género.
2. **Reducir las bajas definitivas**, poniendo especial atención entre las mujeres, ya que actualmente entre ellas porcentaje es ligeramente superior al de los hombres.
3. Realizar al menos **tres campañas de sensibilización al año** sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
4. **Formar en Igualdad de Oportunidades a la totalidad de profesionales que tengan personal a su cargo** abordando especialmente las temáticas de **acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia de género.**
5. Formar en **Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla aportando contenidos generales** que les ayuden a **incorporar la perspectiva de género en su actividad profesional, a prevenir y/o detectar de manera temprana el acoso sexual y acoso por razón de sexo y la violencia de género.**
6. **Mejorar la opinión del personal en todos aquellos aspectos relacionados con la percepción de igualdad** en los que, a través de la encuesta de igualdad, se ha detectado la necesidad de mejora al obtenerse valoraciones medias inferiores a 3,5 sobre una escala de 4 (especialmente en conciliación en general, información sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo e información sobre el plan de igualdad)
7. Facilitar, al 100% de la plantilla, información sobre las **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género orientadas a que puedan conservar su empleo y velar por su protección.**

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD Y DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

El Plan de Igualdad de Oportunidades se estructura en 7 áreas:

Área 1: Acceso al Empleo. Incluye medidas relacionadas con los procesos de reclutamiento y selección de personal con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización.

Objetivos específicos del área

- Garantizar la presencia de mujeres y hombres en todos los procesos de selección
- Revisar periódicamente los procesos de valoración de candidaturas, comprobando que se dan las condiciones necesarias para controlar y eliminar los riesgos de discriminación indirecta.
- Reforzar la visibilización del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación de personal.
- Disponer de herramientas de seguimiento y control sobre la participación y resultados de los procesos de selección que permitan obtener indicadores de género.

Área 2: Condiciones de Trabajo. Incluye medidas relacionadas con la política retributiva y reducción de la brecha salarial, modalidades de contratación, condiciones horarias, gestión de la salud laboral con perspectiva de género, etc. orientadas a garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos del área

- Mantener activa la vigilancia de la Brecha Salarial, ajustando las medidas correctivas a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad orientándolas a su reducción progresiva.
- Mantener la estabilidad laboral del personal aplicando las modalidades de contratación más estables en base a las características de la actividad empresarial.
- Favorecer una distribución equilibrada de jornadas laborales entre mujeres y hombres con especial atención a las jornadas parciales condicionadas por las características de la actividad empresarial.
- Analizar periódicamente las causas de baja definitiva en la empresa, con especial atención a las bajas de carácter voluntario, con el fin de tomar decisiones orientadas a la fidelización del personal.
- Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales y seguridad y salud del personal.

Área 3: Promoción profesional y formación. Incluye medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y participación en los procesos de promoción y desarrollo profesional y la formación interna y favorecer la formación del personal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, etc.

Objetivos específicos del área

- Garantizar una gestión de la formación continua del personal libre de riesgos de discriminación directa e indirecta.
- Generar, a través de la formación, una cultura de conocimiento y respeto de los valores igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Incorporar medidas orientadas a la definición de una política de formación que promueva el desarrollo profesional del personal en igualdad de oportunidades.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación por parte de aquellas personas que se encuentran en situación de permiso por nacimiento o lactancia.

- Disponer de herramientas de registro de participación en la formación actualizadas que permitan el cálculo de indicadores para detectar posibles brechas de participación.
- Garantizar que todo el personal recibe información sobre los puestos vacantes que pueden suponer una oportunidad de promoción.
- Reducir el riesgo de discriminación indirecta en los procesos de valoración de candidaturas aspirantes a una promoción interna.
- Garantizar la transparencia en los procesos de promoción interna, facilitando información individualizada sobre el posicionamiento de los y las participantes en los procesos de promoción con vistas a futuras opciones de promoción que se les presenten.
- Favorecer la promoción del sexo menos representado en todos los Grupos Profesionales en los que no haya equidad entre mujeres y hombres.

Área 4: Conciliación y Corresponsabilidad Incluye medidas que contribuyen a favorecer una ordenación del tiempo de trabajo en términos de corresponsabilidad y conciliación.

Objetivos específicos del área

- Facilitar a todo el personal el acceso a la información sobre las medidas de conciliación disponibles en la empresa.
- Realizar campañas de sensibilización para reforzar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Disponer de protocolos para la gestión del teletrabajo y la desconexión digital

Área 5: Prevención del Acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Incluye medidas que contribuyen a garantizar la identificación y erradicación de todos aquellos comportamientos que generen desigualdad en las relaciones interpersonales por razón de género y todos aquellos comportamientos que conlleven acoso sexual.

Objetivos específicos del área

- Revisar periódicamente el Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Garantizar la difusión del Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo entre todo el personal.
- Informar, sensibilizar y formar sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para crear un clima laboral libre actitudes que deriven o puedan derivar en este tipo de comportamientos.

Área 6: Imagen Corporativa y Comunicación. Incluye medidas que contribuyen a identificar y erradicar la presencia de lenguaje sexista y de estereotipos que transmitan desigualdad, ya sea a través de imágenes o de textos existentes en los documentos internos y comerciales de la empresa.

Objetivos específicos del área

- Mantener activa la visibilización del compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.
- Poner en valor la utilidad de disponer de un plan de igualdad y sensibilizar al personal sobre sus beneficios.
- Vigilar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos que se generen en la entidad y en la imagen corporativa.
- Sensibilizar en materia de igualdad a través de los días conmemorativos relacionados con la situación de la mujer en el mundo.

Área 7: Violencia de Género. Incluye actuaciones orientadas a la sensibilización y prevención ante la Violencia de Género y la protección de posibles casos detectados entre las trabajadoras.

Objetivos específicos del área

- Disponer de un protocolo de actuación para la atención específica de víctimas de violencia de género.
- Incluir en el plan de formación acciones en las que se aborde la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género para favorecer el empleo y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Difundir entre todo el personal las condiciones de ayuda específicamente destinadas a las víctimas de violencia de género en el entorno laboral.
- Sensibilización ante la violencia de género a toda la plantilla.

Área 1: Acceso al Empleo

Medida 1.1. Incluir en todas las ofertas de empleo un texto que visibilice el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y el interés por recibir candidaturas de ambos sexos.

Objetivos

- Romper los estereotipos de género asociados al sector.
- Reforzar la visibilización del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades

Evidencia de implantación:

- Ofertas de empleo publicadas con el texto

Personas Destinatarias:

- Potenciales candidaturas a procesos de selección

Indicadores:

- Índices de concentración y distribución de las candidaturas recibidas en los diferentes procesos de selección desagregadas por sexo.

Responsable de la implantación

- Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- En los seguimientos periódicos del Plan se revisará la relación de ofertas publicadas verificando que se ha incorporado el texto.

Recursos

- No aplica

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan. Continuada en el tiempo. Siempre que publique una vacante

Medida 1.2. Realizar acción positiva en la contratación del sexo menos representado atendiendo a la distribución de mujeres y hombres por área funcional, el tipo de contratación (Fija/Fija Discontinua) y jornada laboral.

Objetivos

- Reducir progresivamente la feminización de la plantilla
- Garantizar el equilibrio entre mujeres y hombres en lo que respecta a las contrataciones fijas y fijas discontinuas
- Controlar que no exista brecha de género en el promedio del porcentaje de jornadas.

Evidencia de Implantación:

- Registro de contrataciones identificadas como acción positiva

Personas Destinatarias:

- Participantes en los procesos de selección

Indicadores

- Indicadores de segregación horizontal.

Responsable de la implantación

- Recursos Humanos
- Todas las personas que lleven a cabo procesos de selección

Sistema de revisión:

- Análisis de la segregación horizontal en los momentos de evaluación (intermedia y final)

Recursos

- Esta medida no conlleva coste económico
- Herramientas de seguimiento y control de los procesos de selección

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan. Continuada en el tiempo. Siempre que se cubra un puesto vacante

Medida 1.3. Elaborar un Guion de Entrevista de Selección que permita homogeneizar la información que reciben las y los candidatos sobre la empresa y el puesto ofertado, así como garantizar que con todas las candidaturas se abordan los temas de interés para su valoración y que no se realizan preguntas inadecuadas. En este documento se realizarán las anotaciones pertinentes de cada candidatura, siendo el informe de valoración disponible para la posterior toma de decisiones.

Objetivos

- Favorecer procesos de selección homogéneos para cada tipo de puesto, basados en la objetividad y transparencia.

Evidencia de implantación:

- Documento de guion de entrevista de selección.

Personas Destinatarias:

- Participantes en los procesos de selección

Indicadores:

- Número de procesos de selección con el guion de entrevista aplicado y el informe de valoración debidamente cumplimentado.

Responsable de la implantación

- Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- En los seguimientos periódicos del Plan se revisará la correcta aplicación del guion de entrevista de selección

Recursos

- Tiempo del personal Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Noviembre 2023

Medida 1.4. Revisar periódicamente el contenido del Plan de Acogida verificando su actualización con la información relevante que se vaya generando en materia de igualdad (Plan de Igualdad, Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, Guía de Conciliación Corresponsable, Protocolo de atención y apoyo a víctimas de violencia de género, etc.) informado de su existencia y cómo se puede acceder a cada uno de ellos.

Objetivos

- Favorecer el proceso de integración en la empresa garantizando que todo el personal recibe la misma información.
- Garantizar que se transmite la información relevante sobre la política de igualdad aplicada en la empresa.

Evidencia de implantación:

- Versiones actualizadas del Plan de Acogida.

Personas Destinatarias:

- Toda las nuevas incorporaciones

Indicadores:

- Número de nuevas incorporaciones en las que se ha aplicado el Plan de Acogida.

Responsable de la implantación

- Personal de Dirección y de administración

Sistema de revisión:

- En los seguimientos periódicos del Plan se revisará la correcta actualización del Plan de Acogida

Recursos

- Tiempo del Personal de Dirección y de administración

Fecha de implantación

- Primera revisión noviembre 2023

Medida 1.5. Impartición de una acción formativa sobre sesgos inconscientes de género en los procesos de selección, contratación y promoción. Esta formación estará dirigida al personal de Recursos Humanos y a todas aquellas personas con cargos de jefaturas intermedias.

Objetivos

- Reducir el riesgo de sesgos inconscientes en los procesos de selección de personal, contratación y promoción.

Evidencia de Implantación:

- Acción formativa realizada

Personas Destinatarias:

- Personal de Recursos Humanos
- Todas aquellas personas con cargos de jefaturas intermedias

Indicadores

- Participación de personal implicado en la realización de procesos de selección, contratación y promoción y las jefaturas intermedias.

Responsable de la implantación

- Departamento de Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- No aplica

Recursos

- Presupuestar en el Plan de Formación 2024

Fecha de implantación

- Plan de formación 2024

Área 2: Condiciones de Trabajo

Medida 2.1. Revisar la asignación de los actuales complementos salariales elaborando un documento en el que se especifique los criterios de asignación en cuanto a puestos de trabajo destinatarios, otros criterios de asignación y cantidades correspondientes en cada caso. Este documento deberá recoger lo dispuesto en cada convenio de aplicación en la empresa y otros complementos asignados por decisión de la misma si los hubiese más adelante, así como aquellos provenientes de subrogaciones.

Objetivos

- Garantizar la objetividad y transparencia en la política retributiva

Evidencia de implantación:

- Documento con la relación de conceptos salariales y criterios de asignación

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Control de las brechas detectadas en los complementos salariales

Responsable de la implantación

- Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- Revisión de los complementos aplicados en los Registros retributivos anuales

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Noviembre 2023

Medida 2.2: Incorporar entre los indicadores de igualdad que se calculen anualmente, la desagregación por sexo del promedio de días trabajados y el porcentaje promedio de jornadas.

Objetivos

- Favorecer una distribución equilibrada entre mujeres y hombres de los promedios de jornadas laborales y de periodos activos (en días trabajados), prestando especial atención a las contrataciones fijas discontinuas con jornadas parciales debido a las características del puesto que desempeñan.

Evidencia de implantación:

- Cálculo de promedio de jornada laboral y promedios de días trabajados desagregados por sexo

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Brechas de género en los promedios calculados.

Responsable de la implantación

- Personal Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- Cálculo de indicadores a partir de la información de los Registros retributivos anuales

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Primer cálculo con el Registro retributivo de la anualidad 2023 completa

Medida 2.3. Revisar la valoración de puestos incorporando los puestos que se vayan subrogando a partir de marzo de 2023

Objetivos

- Mantener actualizados y valorados los puestos de trabajo activos en la empresa.

Evidencia de implantación:

- Relación de puestos valorados actualizada tras cada proceso de subrogación

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Valoración de puestos actualizada un mes después de cada proceso de subrogación

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- En los seguimientos periódicos del Plan se revisará la actualización respecto al último proceso de subrogación.

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Primera revisión finalizada en diciembre 2023.

Medida 2.4. Revisar la clasificación de categorías profesionales por la que se unifican las agrupaciones procedentes de los diferentes convenios de aplicación en la empresa y que permite definir los grupos profesionales según convenio para la realización del registro retributivo y la Auditoría Salarial, incorporando los nuevos puestos incorporados a partir de marzo 2023 y tras cada proceso de subrogación.

Objetivos

- Detectar posibilidades de obtener un mejor ajuste en la clasificación profesional que unifica los diferentes grupos procedentes de los diferentes convenios de aplicación en la empresa

Evidencia de implantación:

- Clasificación profesional revisada

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Clasificación profesional revisada un mes después de cada proceso de subrogación

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- En los seguimientos periódicos del Plan se revisará la actualización respecto al último proceso de subrogación.

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Primera revisión noviembre 2023.

Medida 2.5. Repetir la Auditoría Retributiva con la anualidad 2023 completa

Objetivos

- Obtener información de la situación retributiva con la anualidad completa

Evidencia de implantación:

- Informe de Auditoría Retributiva (anualidad 2023)

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Brechas salariales

Responsable de la implantación

- Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- NO APLICA

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- El informe disponible en febrero 2024

Medida 2.6. Realizar campañas de sensibilización sobre la Igualdad Salarial cada 22 de febrero con motivo del Día Internacional por la Igualdad Salarial

Objetivos

- Sensibilizar sobre las causas de la Brecha Salarial de Género y sus consecuencias en la sociedad.
- Realizar una campaña anual durante toda la vigencia del Plan

Evidencias de implantación:

- Las propias de cada tipo de campaña (carteles, publicaciones, participación, etc.)

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Número de campañas realizadas durante la vigencia del plan

Responsables de la implantación

- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad
- Todas aquellas personas que voluntariamente quieran participar

Sistema de revisión

- En los momentos de seguimientos del Plan de Igualdad, verificación de campañas realizadas

Recursos

- Coste de la campaña que se diseñe.

Fecha de implantación

- Primera campaña: 22 de febrero de 2024

Medida 2.7. Realizar un cuestionario o entrevista de salida (anónimo y voluntario) que permita detectar las causas de las bajas voluntarias que se producen entre la plantilla, así como su procedimiento de aplicación.

Objetivos

- Identificar los motivos y el sentir del personal sobre la empresa cuando notifica su baja definitiva.
- Detectar si existen diferencias de género en las razones de baja voluntaria

Evidencias de implantación:

- Modelo de entrevista y procedimiento de aplicación revisados

Personas Destinatarias:

- Personas que causan baja voluntaria

Indicadores

- Porcentaje de entrevistas de salida realizadas sobre el total de bajas definitivas

Responsables de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión

- Informe anual sobre la información recabada

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Diciembre 2023 cuestionario diseñado para iniciar su aplicación en enero 2024

Medida 2.8. A partir de los registros retributivos anuales se obtendrán indicadores sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes áreas funcionales, categorías, puestos de trabajo, agrupaciones según valor de puesto, antigüedad, nivel de estudios y edad, a efectos de hacer un seguimiento de la evolución de la plantilla desagregada por sexo.

Objetivos

- Hacer un seguimiento de la evolución de la plantilla desagregada por sexo.

Evidencias de implantación:

- Indicadores calculados

Personas Destinatarias:

- Toda la plantilla

Indicadores

- Segregación de la plantilla (vertical y horizontal)

Responsables de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión

- Presentación anual de indicadores a la Comisión de Igualdad

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Primer Informe finalizado en marzo 2024 y los siguientes en los marzos sucesivos

Medida 2.9. Revisar periódicamente los riesgos y medidas preventivas que en caso de embarazo, parto reciente o lactancia que figuran en la ficha de Evaluación de Riesgos de cada puesto.

Objetivos

- Preservar la perspectiva de género en las condiciones de salud laboral
- Generar condiciones de seguridad laboral en casos de embarazo/lactancia

Evidencia de Implantación:

- Fichas de Evaluación de Riesgos revisadas y actualizadas

Personas Destinatarias:

- Toda la plantilla

Indicadores

- Número de situaciones de embarazo, postparto y lactancia en la que se aplican las medidas preventivas descritas en la ficha de Evaluación de Riesgos

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos
- Coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno

Sistema de revisión:

- Anualmente, presentación de informes de seguimiento de aplicación del protocolo
- Revisión de riesgos específicos en situación de embarazo/lactancia de los nuevos puestos que se vayan creando en la empresa.

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Enero 2024. Continua a lo largo del Plan de Igualdad

Medida 2.10. Definir, junto con el Servicio de Prevención Ajena (SPA), un procedimiento de Vigilancia de la Salud que integre la perspectiva de género en sus pruebas exploratorias y valoración de factores de riesgo, sintomatologías y patologías desagregados por género, siempre bajo el principio de confidencialidad y protección de datos.

Objetivos

- Reducir la incidencia de bajas temporales por enfermedad común/profesional y accidente
- Objetivar las diferencias de género en lo que respecta a salud laboral y gestión preventiva

Evidencia de Implantación:

- Procedimiento de Vigilancia de la Salud definido y aplicado.
- Informes estadísticos aportados por el SPA, en los que se especifiquen exclusivamente las diferencias detectadas en función del género tras las evaluaciones realizadas en los procesos de Vigilancia de la Salud.

Personas Destinatarias:

- Toda la plantilla

Indicadores

- Incidencia de bajas temporales por enfermedad común/profesional y accidente

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos en coordinación con el Servicio de Prevención Ajena

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimientos del Plan de Igualdad, verificar la aplicación de la medida

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos
- Incremento del coste del concierto del SPA por realizar la Vigilancia de la Salud con el nuevo procedimiento

Fecha de implantación

- Junio 2024

Área 3: Promoción profesional y formación

Medida 3.1. Definir formalmente un procedimiento de promoción interna del personal que contemple e integre todas las buenas prácticas que actualmente se llevan a cabo en los procesos de selección de personal en cuanto a difusión de vacantes entre el personal de la empresa, la valoración de las candidaturas internas y su priorización frente a candidaturas externas. Igualmente se incluirá lo dispuesto en los diferentes convenios de aplicación así como en el Código de Conducta.

Objetivos

- Impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando la promoción interna frente a nuevas contrataciones
- Garantizar que todo el personal (incluidos quienes se encuentran en situación de excedencia y/o algún tipo de permiso) recibe información sobre los puestos vacantes que pueden suponer una oportunidad de promoción.
- Otorgar transparencia en los procesos de promoción y garantizar la igualdad de oportunidades

Evidencia de implantación:

- Procedimiento formalmente descrito y difundido

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Número de promociones aplicando el procedimiento

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- En momentos de seguimientos del Plan de Igualdad se verificará la aplicación del procedimiento

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Enero 2024.

Medida 3.2. Definir formalmente un procedimiento de evaluación del desempeño aplicable a todo el personal.

Objetivos

- Disponer de criterios objetivos para la valoración de candidaturas en procesos de promoción.
- Reducir el riesgo de discriminación indirecta en la valoración de candidaturas
- Favorecer la identificación de necesidades formativas entre el personal.

Evidencia de implantación:

- Sistema de Evaluación del desempeño descrito y presentado a todo el personal

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Porcentaje de evaluaciones del desempeño realizadas al año desagregadas por sexo

Responsable de la implantación

- Personal Recursos Humanos, Personal de Dirección y Jefaturas

Sistema de revisión:

- En los momentos de revisión del plan, verificar la aplicación de esta medida

Recursos

- Tiempo de dedicación del personal de Recursos Humanos, Dirección y Jefaturas

Fecha de implantación

- Procedimiento definido en enero 2024 y primeras evaluaciones realizadas en junio 2024

Medida 3.3. Realizar acción positiva en la promoción del sexo menos representado en la categoría profesional a la que corresponden el puesto al que se promociona.

Objetivos

- Favorecer la promoción del sexo menos representado en las Categorías Profesionales en las que no haya equidad entre mujeres y hombres

Evidencia de Implantación:

- Registro de promociones identificadas como acción positiva

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Índices de concentración y distribución por sexo en las diferentes categorías profesionales

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- Informes de seguimiento y control de los procesos de promoción con carácter anual

Recursos

- Esta medida no conlleva coste económico

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan. Continuada en el tiempo. Siempre que se cubra un puesto vacante mediante promoción interna

Medida 3.4. Diseñar anualmente un Plan de Formación con acciones orientadas a desarrollar Competencias Técnicas, Transversales y Habilidades que permitan disponer de una plantilla cualificada ante posibles necesidades de promoción y capaz de hacer frente a nuevas exigencias profesionales.

Objetivos

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a una cualificación profesional y, por tanto, a la promoción y desarrollo profesional

Evidencia de Implantación:

- Planes de formación anuales

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Participación en la formación desagregada por tipo de formación y sexo
- Promedio de horas de formación desagregado por sexo

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimiento del Plan, se realizará un seguimiento de la ejecución del Plan de Formación

Recursos

- El coste de las acciones formativas

Fecha de implantación

- Plan de formación 2024 y sucesivos

Medida 3.5. Definir un sistema de compensación de horas cuando la formación organizada por la empresa requiera asistencia fuera del horario de trabajo por parte de algún trabajador/a.

Objetivos

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a una cualificación profesional y, por tanto, a la promoción y desarrollo profesional

Evidencia de Implantación:

- Registro de compensación de horas por asistencia a formación organizada por la empresa

Indicadores

- Horas de formación realizadas fuera de horario de trabajo y horas compensadas.

Responsable de la implantación

- Personal de Dirección y personal de administración

Sistema de revisión:

- Seguimiento del registro de compensación de horas en los momentos de seguimiento del Plan

Recursos

- Tiempo de dedicación del personal de Dirección y personal de administración
- El coste de las horas no trabajadas

Fecha de implantación

- Plan de formación 2024 y sucesivos

Medida 3.6. Incluir en el Plan de Formación anual una acción formativa, dirigida a todo el personal en general, cuyos contenidos estén relacionados con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (Igualdad Básico, Comunicación con perspectiva de género, Perspectiva de género en la intervención social, violencia de Género, etc.).

Objetivos

- Generar en la organización una cultura de conocimiento y respeto de los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Evidencia de Implantación:

- Impartición de una acción formativa al año sobre aspectos relacionados con la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Participación desagregada por sexo

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimiento del Plan se verificará la programación/impartición de las acciones formativas

Recursos

- El coste de las acciones formativas

Fecha de implantación

- Plan de formación 2024 y sucesivos

Medida 3.7. Informar sobre el derecho a participar en las acciones formativas del Plan de Formación de la empresa al personal que se encuentre en situación permiso por nacimiento de hijo/a o lactancia, excedencia para cuidado de hijo/a o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en situación de dependencia atendiendo a lo dispuesto en el Artículo 46.3 del ET.

Objetivos

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación por parte de aquellas personas que se encuentran en situación de excedencia para atender al cuidado de personas

Evidencia de Implantación:

- Envío de un comunicado a toda la plantilla
- Incorporación de un texto recordatorio en la difusión del Plan de Formación Anual
- Incorporación de la información en el modelo de solicitud de excedencias y permisos.

Personas Destinatarias:

- Todas aquellas personas que se acojan a excedencias, permisos o suspensión de contrato relacionados con el cuidado de personas

Indicadores

- Participantes en acciones formativas que se encuentran en alguna de las situaciones descritas

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimiento del Plan se verificará su aplicación

Recursos

- Esta medida no supone coste

Fecha de implantación

- Desde el momento de aprobación del Plan de Igualdad y siempre que se presenten solicitudes para este tipo de excedencias

Medida 3.8. Ofrecer formación de reciclaje, siempre que el puesto lo requiera, a aquellas personas que hayan tenido una ausencia prolongada (superior a 6 meses) por suspensión de contrato o I.T de larga duración, con el objetivo de contribuir en estos supuestos a que no se vean mermadas la capacitación para garantizar un buen rendimiento ni las posibilidades de promoción.

Objetivos

- Contribuir a que estos supuestos (suspensión de contrato o I.T de larga duración) no interfieran en las posibilidades de promoción ni en las condiciones para obtener un buen rendimiento en el puesto.

Evidencia de Implantación:

- Modelo de ofrecimiento de la formación indicada firmado por la persona afectada y evidencias de su realización.

Personas Destinatarias:

- Todas aquellas personas que hayan tenido una ausencia prolongada de su puesto de trabajo (superior a 6 meses) por suspensión de contrato o I.T de larga duración.

Indicadores

- No aplica

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- Verificación de su aplicación en los momentos de seguimiento del Plan

Recursos

- Costes de la formación realizada

Fecha de implantación

- Desde el momento de aprobación del Plan de Igualdad siempre que se incorpore personal tras una larga ausencia (superior a 6 meses)

Área 4: Conciliación y Corresponsabilidad

Medida 4.1. Incorporar en el SITE de la Fundación un apartado específicamente destinado a detallar toda la información sobre las medidas de conciliación aplicadas en la empresa, así como los pasos a seguir para su solicitud y tramitación.

Objetivos

- Facilitar el acceso a la información sobre las medidas de conciliación a todo el personal
- Favorecer la realización de consultas rápidas sobre las medidas de conciliación
- Informar de manera concisa y comprensible sobre las medidas de conciliación.

Evidencia de Implantación:

- Apartado de Conciliación disponible en SITE

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Resultados de la valoración media respecto a la pregunta **La empresa informa sobre las medidas disponibles para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de la encuesta de Igualdad en el momento de la evaluación final.

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- Verificación de la actualización de su contenido en los momentos de seguimiento del plan

Recursos

- Tiempo de dedicación del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Marzo 2024. Aprovechando la conmemoración del 8 de marzo para su difusión y recordatorio anual.

Medida 4.2. Realizar campañas informativas dirigidas a todo el personal sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de personas dependientes.

Objetivos

- Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas de cuidado del hogar y la familia

Evidencias de implantación:

- Las propias de cada tipo de campaña (carteles, publicaciones, participación, etc.)

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Número de campañas realizadas durante la vigencia del plan

Responsables de la implantación

- Personal de Recursos Humanos
- Todas aquellas personas que voluntariamente quieran participar

Sistema de revisión

- Verificación de campañas realizadas en los momentos de seguimientos del Plan de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Recursos

- Coste de la campaña que se diseñe.

Fecha de implantación

- Primera campaña: 23 de marzo de 2024, reconocido por el Consejo de ministros como Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad desde 2018.

Medida 4.3. Siempre que las exigencias horarias de prestación del servicio lo permitan, se intentará personalizar la jornada laboral de aquellas personas que presenten como mínimo una de las siguientes condiciones: tener a su cargo menores con una discapacidad superior al 33%; tener personas mayores dependientes a su cargo, ser familia monoparental.

Objetivos

- Favorecer la conciliación de personal con dificultades especiales de conciliación

Evidencias de implantación:

- Elaboración de un procedimiento y modelo de solicitud formal (difusión en la Guía)
- Registro de los ajustes horarios solicitados y concedidos

Personas Destinatarias:

- Personas que cumplan y acrediten al menos una de las condiciones descritas

Indicadores

- Número de ajustes horarios solicitados y concedidos

Responsables de la implantación

- Personal de Recursos Humanos y Jefaturas

Sistema de revisión

- Revisión de la medida en momentos de seguimientos del Plan de Igualdad

Recursos

- No conlleva coste

Fecha de implantación

- Enero 2024

Área 5: Prevención del Acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Medida 5.1. Realizar revisiones periódicas del Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo y difundir sus modificaciones a través Código de Conducta

Objetivos

- Mantener actualizado el Protocolo de actuación para la prevención e intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo incorporando los cambios normativos que hayan podido tener lugar y todos aquellos aspectos que se considere oportuno reformular o incorporar

Evidencia de Implantación:

- Nuevas ediciones del protocolo debidamente publicadas y notificadas

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Eficacia del protocolo en caso de aplicación
- Resultados de la valoración medida respecto a la pregunta **La empresa informa de los pasos a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo** de la encuesta de igualdad en la evaluación final

Responsable de la implantación

- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad

Sistema de revisión:

- Revisión del Protocolo en los momentos de evaluación del Plan de Igualdad (intermedia y final)

Recursos

- Esta medida no conlleva coste económico

Fecha de implantación

- Momento de evaluación intermedia

Medida 5.2. Incluir en la formación de Prevención de Riesgos Laborales contenidos específicos relacionados con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Objetivos

- Generar en la organización una cultura de tolerancia cero ante todo el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Garantizar el conocimiento del Protocolo por parte de todo el personal

Evidencia de Implantación:

- Formación impartida en materia de Prevención de Riesgos Laborales que incluyan estos contenidos.

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Participación desagregada por sexo en las acciones de formación con contenidos sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Resultados de la valoración medida respecto a la pregunta **En caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo, sabría dónde acudir** de la encuesta de igualdad en la evaluación final

Responsable de la implantación

- Personal de administración (colaboración del Servicio de Prevención Ajeno)

Sistema de revisión:

- Seguimiento de la formación en materia preventiva

Recursos

- Tiempo de dedicación de la Comisión de Igualdad

Fecha de implantación

- Plan de formación 2024 y sucesivos

Medida 5.3. Realización de campañas de sensibilización e información para la prevención y denuncia del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivos

- Generar en la organización una cultura rechazo ante todo tipo de conducta acosadora, especialmente de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Sensibilizar al personal sobre las consecuencias del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difundir el Protocolo de actuación para la prevención, intervención y sanción

Evidencias de implantación:

- Las propias de cada tipo de campaña (carteles, publicaciones, participación, etc.)

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Número de campañas realizadas
- Incremento de la valoración medida respecto a las preguntas La empresa informa de los pasos a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo y En caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo, sabría dónde acudir de la encuesta de igualdad

Responsables de la implantación

- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad
- Todas aquellas personas que voluntariamente quieran participar

Sistema de revisión

- Verificación de campañas realizadas en los momentos de seguimientos del Plan de Igualdad

Recursos

- Coste de la campaña que se diseñe

Fecha de implantación

- Primera campaña el 19 de junio de 2024 proclamado por la Asamblea General de la ONU como Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Sexual en los Conflictos (Resolución [A/RES/69/293](#)) y periódicamente a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad

Área 6: Imagen Corporativa y Comunicación

Medida 6.1. Enviar a todas las empresas proveedoras un comunicado informando del compromiso de la empresa con la Igualdad y la aprobación del I Plan de Igualdad, informándoles debidamente sobre lo dispuesto en la Ley 3/2007.

Objetivos

- Difundir el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.
- Difundir entre las empresas las exigencias legales respecto a los Planes de Igualdad en la empresa.
- Sensibilizar al tejido empresarial sobre el valor de los planes de igualdad.

Evidencias de implantación:

- Envío del comunicado o publicación en los soportes correspondientes

Personas Destinatarias:

- Cartera de proveedores

Indicadores

- No aplica

Responsables de la implantación

- Dirección

Sistema de revisión

- Recordatorio periódico (en los momentos de evaluación intermedia y renovación del Plan)

Recursos

- Tiempo de dedicación del personal de administración
- Esta medida no conlleva coste económico

Fecha de implantación

- Una vez confirmado el registro del Plan en el REGCON

Medida 6.2 Realizar revisiones periódicas del lenguaje escrito y visual empleado en la documentación corporativa (Procedimientos, Comunicados internos, materiales didácticos, ofertas de empleo, cartelería, etc.), para garantizar que no se transmiten estereotipos sexistas en la información corporativa.

Objetivos

- Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación y comunicaciones de la empresa
- Garantizar la ausencia de componentes sexistas en la imagen corporativa de la empresa

Evidencias de implantación:

- Documentos revisados y rectificadas

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- No aplica

Responsables de la implantación

- Personal de administración

Sistema de revisión

- En los momentos de seguimiento del Plan de Igualdad

Recursos

- Tiempo de dedicación del personal administrativo

Fecha de implantación

- Continua en el tiempo desde la aprobación del Plan

Medida 6.3. Firmar convenios de colaboración con entidades expertas en Igualdad de Oportunidades que permitan favorecer la incorporación de la perspectiva de género en los servicios y programas desarrollados por la entidad. En esta medida se incluyen acuerdos voluntarios o de códigos éticos promovidos por las administraciones públicas que tengan por objeto promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivos

- Incorporar la perspectiva de género en las relaciones institucionales
- Visibilizar el compromiso de la entidad con la Igualdad de oportunidades
- Reforzar las políticas sociales en materia de igualdad

Evidencias de implantación:

- Convenios de colaboración firmados

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- No aplica

Responsables de la implantación

- Dirección

Sistema de revisión

- En los momentos de seguimiento del Plan de Igualdad, revisar las gestiones realizadas al respecto

Recursos

- No conlleva recursos

Fecha de implantación

- Continua en el tiempo desde la aprobación del Plan

Área 7: Violencia de Género

Medida 7.1. Realizar campañas de información y sensibilización sobre violencia de género.

Objetivos

- Informar y formar sobre qué es violencia de género, sus causas y consecuencias
- Generar en la organización una cultura de rechazo ante la Violencia de Género.
- Poner a disposición de los empleados/as recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género.

Evidencias de implantación:

- Las propias de cada tipo de actividad

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- No aplica

Responsables de la implantación

- Personal de administración

Sistema de revisión

- Verificación de campañas realizadas en los momentos de seguimientos del Plan de Igualdad

Recursos

- Coste de la campaña que se diseñe

Fecha de implantación

- Primera campaña: 25 noviembre 2023

Medida 7.2. Elaborar y difundir entre toda la plantilla un protocolo de apoyo y protección a víctimas de violencia de género en el que se informe a las víctimas sobre los siguientes aspectos:

- **Claves para identificar situaciones de violencia de género**
- **Cómo y a quién comunicar su situación dentro de la empresa.**
- **Recursos a los que pueden acudir (dentro y fuera de la empresa) para solicitar ayuda y velar por su seguridad.**
- **Medidas de ayuda y protección disponibles para las víctimas de violencia de género que trabajan en la empresa, incluidas las dispuestas en la Ley 1/2004 y las mejoras propuestas en el Plan de Igualdad.**

Objetivos

- Establecer herramientas preventivas que permitan identificar riesgos en las trabajadoras con condición de víctima de violencia de género.
- Otorgar apoyo, atención, protección y asesoramiento a las víctimas de violencia de género dentro de la empresa.
- Facilitar información disponible sobre las ayudas existentes en el entorno laboral para las mujeres víctimas de violencia de género

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Generar un entorno de confianza para que, en caso de existir casos en la compañía, las víctimas sientan confianza para exponer su situación.

Evidencia de Implantación:

- Documento elaborado y difundido entre el personal

Personas Destinatarias:

- Todo el personal, en especial quienes tengan la condición de víctimas de género

Indicadores

- Número de casos comunicados

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- Verificación de la actualización de su contenido en los momentos de seguimiento del plan de igualdad

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Enero 2024

Medida 7.3. Licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización de trámites con motivo de la situación de violencia (acudir a los juzgados, comisaría, servicios sociales, consulta psicológica), tanto de la víctima como acompañamiento de hijos/as menores a recursos de atención especializada, siempre que no se puedan realizar fuera del horario de trabajo y estén debidamente acreditados

Objetivos

- Facilitar a la víctima el acceso a los trámites que precisa realizar para gestionar su situación sin que esto le genere pérdida de poder adquisitivo.

Evidencia de Implantación:

- Medida incluida en el **protocolo de apoyo y protección a víctimas de violencia de género**

Personas Destinatarias:

- Víctimas de género

Indicadores

- Cómputo de permisos concedidos y duración en horas laborales de los mismos

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimiento del plan de igualdad, revisión de los indicadores

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Desde la aprobación de Plan de Igualdad

Medida 7.4. Siempre que las exigencias organizativas del puesto de trabajo lo permitan, y con la debida justificación por parte de la trabajadora solicitante, se favorecerá la reordenación del tiempo de trabajo bien con flexibilidad horaria bien con ajustes de horario a la demandas particulares de la víctima de violencia de género.

Objetivos

- Favorecer que la víctima de violencia de género no tenga que acudir a la reducción de jornada para conciliar la vida laboral y familiar ante su nueva situación.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Preservar la seguridad de la mujer.

Evidencia de Implantación:

- Medida incluida en el **protocolo de apoyo y protección a víctimas de violencia de género**

Personas Destinatarias:

- Víctimas de género

Indicadores

- Acuerdos de reordenación del tiempo de trabajo pactados y aplicados

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimiento del plan de igualdad, revisión de los indicadores

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Desde la aprobación de Plan de Igualdad

Medida 7.5. Las víctimas de violencia de género que soliciten una reducción de jornada, se aplicará una reducción máxima del 50% de su jornada ordinaria. La primera vez que se solicite dicha reducción y durante el primer mes, la trabajadora percibirá el salario completo. Pasado el primer mes se aplicará la reducción proporcional del salario. Siempre que sea factible la empresa ofrecerá las medidas alternativas para que la mujer no se vea obligada a solicitar dicha reducción.

Objetivos

- Preservar el poder adquisitivo de la mujer

Evidencia de Implantación:

- Medida incluida en el **protocolo de apoyo y protección a víctimas de violencia de género**

Personas Destinatarias:

- Víctimas de género

Indicadores

- Número de reducciones de jornada solicitadas

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimiento del plan de igualdad, revisión de los indicadores

Recursos

- Coste de la compensación salarial al 100% de la jornada

Fecha de implantación

- Desde la aprobación de Plan de Igualdad

Medida 7.6. Nombramiento de compañero/a de alerta de confianza para la víctima y de su entorno laboral más cercano, que sea conocedor/a de los horarios de entrada y salida de esta, para que avise a Recursos Humanos en aquellos casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género no se persone a su hora en el puesto de trabajo, y desde Recursos Humanos se alerte de la situación a los organismos oficiales que se hayan prescrito.

Objetivos

- Preservar la seguridad de la mujer.

Evidencia de Implantación:

- Medida incluida en el **protocolo de apoyo y protección a víctimas de violencia de género**

Personas Destinatarias:

- Víctimas de género

Indicadores

- No aplica

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimiento del plan de igualdad, revisión de los indicadores

Recursos

- No conlleva coste

Fecha de implantación

- Enero 2024

Medida 7.7. En el caso de que víctima y agresor presten servicios en la misma empresa, la empresa se verá obligada a adoptar medidas para evitar la prestación de servicios simultáneos en tiempo y lugar, se evitará la prestación simultánea de servicios en el mismo centro de trabajo. Los cambios que tengan que aplicarse para garantizar esta situación, nunca podrán empeorar las condiciones laborales de la víctima.

Objetivos

- Preservar la seguridad de la mujer.

Evidencia de Implantación:

- Medida incluida en el **protocolo de apoyo y protección a víctimas de violencia de género**

Personas Destinatarias:

- Víctimas de género

Indicadores

- Acuerdos de reordenación del tiempo de trabajo pactados y aplicados

Responsable de la implantación

- Personal de Recursos Humanos

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimiento del plan de igualdad, revisión de los indicadores

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Desde la aprobación de Plan de Igualdad

Medida 7.8. Diseñar una acción formativa específica para personal con trabajadores/as a su cargo en la que se aborden temas relacionados con la atención a víctimas de violencia de género en el entorno laboral.

Objetivos

- Formar a personal directivo y jefaturas en materia de violencia de género para que sepan tratar correctamente los casos que puedan surgir en la empresa.

Evidencia de Implantación:

- Acción formativa impartida a personal directivo y jefaturas

Personas Destinatarias:

- Personal con equipo de personas a su cargo

Indicadores

- Participación de personal directivo y jefaturas en las acciones de formación sobre violencia de género

Responsable de la implantación

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Personal de Recursos Humanos
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad

Sistema de revisión:

- Seguimiento de la ejecución del Plan de Formación

Recursos

- El coste de las acciones formativas

Fecha de implantación

- Plan de formación 2024

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

MEDIDAS	4º Trimestre 2023	1º Trimestre 2024	2º Trimestre 2024	3º Trimestre 2024	4º Trimestre 2024	1º Trimestre 2025
Medida 1.1	Oct					
Medida 1.2	Oct					
Medida 1.3	Nov					
Medida 1.4	Nov		Jun		Nov	
Medida 1.5		PF-2024				
Medida 2.1	Nov					
Medida 2.2		Feb				
Medida 2.3	Dic					
Medida 2.4	Dic					
Medida 2.5		Feb				
Medida 2.6		Feb				Feb
Medida 2.7	Dic	Ene				
Medida 2.8		Mar				Mar
Medida 2.9		Ene				
Medida 2.10			Jun			
Medida 3.1		Ene				
Medida 3.2		Ene	Jun			
Medida 3.3	Oct					
Medida 3.4		PF-2024				
Medida 3.5		PF-2024				
Medida 3.6		PF-2024				
Medida 3.7	Oct					
Medida 3.8	Oct					
Medida 4.1		Mar				
Medida 4.2		Mar				
Medida 4.3		Ene				
Medida 5.1			Jun			
Medida 5.2		PF-2024				
Medida 5.3			Jun			
Medida 6.1	Oct					
Medida 6.2	Oct					
Medida 6.3	Oct					
Medida 7.1	Nov					
Medida 7.2		Ene				
Medida 7.3	Oct					
Medida 7.4	Oct					
Medida 7.5	Oct					
Medida 7.6		Ene				
Medida 7.7		Ene				
Medida 7.8		PF-2024				
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		Seguimiento Febrero 24	Seguimiento y Evaluación Intermedia Junio 24	Seguimiento Oct 2024	Seguimiento Febrero 25	Evaluación Final Mar 25

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento será la responsable del cumplimiento y ejecución de las actuaciones de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.

Seguimiento del Plan de Igualdad

Los seguimientos tienen una función **descriptiva**, en los que se reflejará la siguiente información:

- Estado de las medidas previstas indicando en cada caso su estado: implantada, en proceso, pendiente.
- Incidencias acontecidas en la puesta en marcha de las medidas previstas.
- Cambios incorporados en las medidas previstas.
- Incorporación de nuevas medidas no previstas inicialmente en el plan

La frecuencia de seguimiento será cuatrimestral, realizándose los meses de febrero, junio y octubre durante la vigencia del Plan. La Comisión de seguimiento se reunirá tres veces al año para validar los informes de seguimiento.

Evaluación del Plan de Igualdad

Los momentos de evaluación están orientados a la toma de decisiones que ayuden a reorientar y mejorar el Plan de Igualdad en caso de detectarse alguna necesidad de cambio o mejora. La evaluación tiene una **función analítica y ejecutiva**, es decir, orientada a identificar resultados y tomar decisiones que permitan enriquecer y mejorar el Plan de Igualdad progresivamente.

Se fijan dos momentos de evaluación:

- Evaluación Intermedia (transcurridos los 9 primeros meses de vigencia del Plan)
- Evaluación Final transcurridos los 18 meses de vigencia del Plan)

En ambas evaluaciones (intermedia/final) se elaborará un informe que refleje como mínimo la siguiente información:

- Medición de todos los indicadores analizados en el diagnóstico
- Medición de los Indicadores cuantitativos de cada una de las medidas
- Descripción de los Indicadores cualitativos de cada una de las medidas
- Análisis de las incidencias detectadas en los diferentes seguimientos y revisiones
- Identificación de objetivos cumplidos
- Identificación de objetivos pendientes
- Identificación de nuevas necesidades
- Recomendaciones de mejoras que se deban incorporar al plan vigente (evaluación intermedia) o al nuevo plan (evaluación final).

Revisión periódica del plan

Se llevará a cabo una revisión anual del Plan de Igualdad, coincidiendo con el segundo seguimiento anual. No obstante, y según lo dispuesto en el Artículo 9 del RD901/2020 de 13 de octubre, se contempla la revisión del Plan de Igualdad cuando acontezca alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación descritos anteriormente.
- 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 empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Así mismo, según lo dispuesto en el apartado 3 del citado artículo 9 establece que 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. Dichas decisiones se tomarán de manera acordada en las correspondientes reuniones que se convoquen desde la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

10. COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento será la encargada de realizar los seguimientos semestrales, las evaluaciones intermedia y final y las revisiones periódicas del Plan de Igualdad.

Está formada por las mismas personas integrantes de la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan, la cual fue constituida según lo dispuesto en el Artículo 5 del RD 901/2020 del 13 de octubre.

Por tanto, la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad está constituida por:

Por parte de la empresa:

- Rosa María Santana Segura. Jefatura de personas e Identidad Institucional
- Daida García Alonso. Jefatura del área de menores y familias

Por parte de las personas trabajadoras

- Nieves Martínez Ten por la Federación de Servicios Públicos de UGT
- Irena Boned Gómez por la Federación Estatal de CCOO

Si durante la vigencia del plan de igualdad se celebrasen elecciones sindicales que hagan posible la participación de la representación sindical en FUNDACIÓN ECCA SOCIAL por medio de delegados/as, estos/as pasarán a formar parte de esta comisión con un crédito de horas sindicales específico para estas funciones.

Todos los cambios que puedan acontecer en la constitución de dicha comisión durante la vigencia del Plan deberán quedar formalmente registradas mediante acta de modificación reflejando la persona saliente y la persona entrante en cada caso.

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento podrá contar con asesoramiento externo tanto por la parte empresarial como la social.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Si como consecuencia de las actuaciones de seguimiento, evaluación y revisión se precisara realizar alguna modificación en el Plan de Igualdad, previa descripción y justificación de los cambios propuestos, debiendo ser acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el **procedimientos de solución autónoma de conflictos** según lo dispuesto en el **VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales**.

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades ha sido aprobado con el acuerdo de la totalidad de la Comisión Negociadora en Las Palmas de Gran Canaria a 29 de septiembre de 2023.