

II PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

FUNDACIÓN ECCA SOCIAL

ecca social

ÍNDICE

	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	12
4.3.3. Formación	13
4.3.4. Promoción Profesional	14
4.3.5. Condiciones de trabajo	15
4.3.6. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	16
4.3.7. Infrarrepresentación femenina	17
4.3.8. Retribuciones y Auditoría Salarial	18
4.3.9. Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo	19
4.3.10. Salud Laboral desde la perspectiva de género	20
4.3.11. Lenguaje, Comunicación e Imagen empresarial	20
4.3.12. Violencia de Género	21
5. Auditoría Retributiva: Resultados, Vigencia y Periodicidad	22
6. Objetivos del Plan de Igualdad	30
7. Estructura del Plan de Igualdad y descripción de medidas	32
8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación	59
9. Sistema de Seguimiento, evaluación y revisión periódica	60
10. Comisión de vigilancia y seguimiento	61
11. Procedimiento de Modificación	62

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Fundación ECCA SOCIAL, es una organización de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, 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 y a fecha de diciembre 2024, Fundación ECCA SOCIAL tiene las siguientes sedes: Delegación Canaria en Las Palmas de Gran Canaria que cuenta con centros de trabajo en las islas de Gran Canaria, Fuerteventura, Tenerife, La Palma, La Gomera y El Hierro; Delegación Andalucía con sede en Sevilla; y otros centros de trabajo en Madrid, A Coruña, Ourense, Vigo, Murcia, Cáceres, Badajoz, Alicante y Valencia.

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:

De una parte, como representación empresarial:

- Rosa María Santana Segura, en calidad de Responsable del Área de Personas e Identidad Institucional.
- Daida García Alonso, en calidad de Jefatura de Infancia, Juventud y Familias.
- Gustavo Zaracho Adorno, en calidad de Técnico de Proyectos Delegación de Alicante.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras (parte Social):

- José Manuel Medina Martínez en calidad de representación del Comité de Sevilla por UGT
- Miguel García Márquez en calidad de representación del Comité de Las Palmas por CCOO
- Deena Jethanand Murlidhar en calidad de representación del Comité de Santa Cruz de Tenerife por CSIF
- Adela Fernández Díez en calidad de RLPT de A Coruña por CCOO
- Alfonso de Celis Navarro en calidad de RLPT de Madrid por CCOO
- José Luis Escaño Rubio en calidad de RLPT de Murcia por CCOO
- Patricia Pousa Calero en calidad de RLPT de Vigo por UGT
- Francisco Javier Cita Serrano en calidad de RLPT de Cáceres por CSIF
- Emilio Andrés Oliver (Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO) en representación de centros sin RLPT, (Ourense, Badajoz, Alicante, Valencia).
- Juan Carlos Rojo Fernández (Federación de Servicios Públicos de UGT), en representación de centros sin RLPT, (Ourense, Badajoz, Alicante, Valencia).

Asistencia Técnica externa, con voz, pero sin voto:

Ana M^a Martín Jiménez. Experta en Igualdad (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 cuatro años a partir de la fecha de su aprobación **28 de abril de 2025 hasta el 28 de abril de 2029**.

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 **cuantitativa** 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.

El diagnóstico se ha comenzado en diciembre de 2024, tomándose como referencia las anualidades 2023 y 2024.

En la realización del diagnóstico han intervenido todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y se ha contado con la asistencia técnica de ansible, s.l.

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 las anualidades 2023 y 2024.
- **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.
 - **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
 - **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.
- 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
- 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 y Redes Sociales:**
 - <https://eccasocial.org/>
 - <https://www.facebook.com/eccasocial/>
 - <https://x.com/eccasocial>
 - <https://www.linkedin.com/company/fundaci%C3%B3n-ecca-social/?originalSubdomain=es>
 - <https://www.instagram.com/eccasocial/>
- 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 actualizada a fecha diciembre 2024 con la herramienta del Instituto de las Mujeres.
- Auditoría Retributiva partiendo del Registro Retributivo de la anualidad 2023 elaborado con herramienta del Instituto de las Mujeres.
- **Cuestionario de Igualdad dirigido a la representación legal de las personas trabajadoras**, cuyas aportaciones se han ido incluyendo en los apartados correspondientes del presente

informe diagnóstico. Se envió a 23 personas y se han recibido 16 respuestas, lo que supone una participación del 70%.

- **Cuestionario de Igualdad dirigido al personal de Dirección y Jefaturas**, cuyas aportaciones se han ido incluyendo en los apartados correspondientes del presente informe diagnóstico. Se envió a 11 personas y se han recibido 7 respuestas, lo que supone una participación del 63%
- **Encuestas de Igualdad** (de carácter voluntario) dirigida a todo el personal. Teniendo en consideración el total de personal (333 personas) en el momento de lanzar la encuesta en enero de 2025, **la participación ha sido del 75%** (251 respuestas). Desagregando por sexos el índice de participación, en el caso de **los hombres asciende al 67%** (han respondido 40 hombres de los 60 en la plantilla actual) y en el caso de las **mujeres asciende al 77%** (han respondido 211 mujeres de las 273 en la plantilla actual).

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.

4.3.1. 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 al ser lideradas desde el Área de Personas son 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**, aunque en la descripción del procedimiento 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:

A través del cuestionario dirigido a personal de Dirección, Jefaturas se percibe que por parte de estos perfiles se conoce el **procedimiento de selección de personal** aplicado en la empresa, no obstante se detecta como necesidad de mejora la difusión de las vacantes para que el personal de la entidad pueda valorar la presentación de su candidatura. Ante esta necesidad se deberá plantear alguna medida en el II Plan de Igualdad.

CONCLUSIÓN 4:

A través del cuestionario dirigido a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, se detecta como mejora la necesidad de informar a la RLPT sobre el **procedimiento de selección de personal** ya que en varios cuestionarios se indica desconocimiento del mismo.

CONCLUSIÓN 5:

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 6:

En el I Plan de Igualdad, en el Área de Acceso al Empleo se definió la **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**, pero analizando una selección de ofertas publicadas se detecta la necesidad de realizar un seguimiento de esta medida para garantizar el que el texto se incluye en todas ellas.

CONCLUSIÓN 7:

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, por ello la empresa dispone de un **de un guion**

de entrevista que garantiza 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 8:

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 9:

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 10:

A lo largo de las anualidades 2023 y 2024 se han incorporado muchas más mujeres que hombres. En ambas anualidades el 82% de las incorporaciones han sido mujeres y el 18% hombres, manteniéndose la feminización de la plantilla sin cambios. Esta feminización es consecuencia del sector de actividad y la feminización de los estudios requeridos para desempeñar la gran mayoría de los puestos existente en la entidad.

CONCLUSIÓN 11:

Analizando **las incorporaciones** de 2023 en función del tipo de contrato y según el índice de distribución, la única modalidad en la que hay equidad entre mujeres y hombres es en la **contratación temporal a jornada parcial** (40% hombres y 60% mujeres). En el resto de modalidades predomina la feminización. Sin embargo, **en 2024 todas las modalidades de contratación de las nuevas incorporaciones están feminizadas.** En el resto de modalidades predomina la feminización, situación acorde con la feminización del sector.

CONCLUSIÓN 12:

Prestando especial atención a las **incorporaciones con contratación Fija Discontinua**, por ser la modalidad dominante, **tanto entre hombres como entre mujeres, se detecta que dentro de esta modalidad**, en ambas anualidades predomina la jornada parcial, afectando en 2023, en base al índice de concentración al 90% de los hombres y al 81% de las mujeres.

Si bien es cierto que en 2024 esta modalidad de contratación fija discontinua a tiempo parcial disminuye tanto entre las nuevas incorporaciones masculinas y femeninas, sigue siendo la más prevalente, afectando, según el índice de concentración, **al 54% de las nuevas incorporaciones masculinas y al 38% de las femeninas.** Considerando que **esta modalidad de contratación se ve muy condicionada por el tipo de actividad desarrollada por la empresa**, las diferencias entre mujeres y hombres pueden estar ocasionadas por la **propia segregación ocupacional existente en la empresa**, situación de la que se deberá realizar un seguimiento anual con el cálculo de los indicadores correspondientes.

En 2024, **la segunda modalidad de contratación más frecuente entre las nuevas incorporaciones es con contrato indefinido a jornada completa**, suponiendo, según el índice de concentración el 21% de las incorporaciones masculinas y el 32% de las femeninas.

En ningún caso se han registrado nuevas contrataciones con contrato indefinido, de prácticas/aprendizaje ni personal cedido a través de ETT.

CONCLUSIÓN 13:

En 2023, el grueso de las **nuevas incorporaciones**, tanto masculinas como femeninas, corresponden a personas con **edades inferiores a los 35 años**, suponiendo el 96% de las incorporaciones masculinas y el 81% de las femeninas.

En 2024 se **incrementan las incorporaciones de personas mayores de 35 años** alcanzando el 29% en el caso de los hombres y el 37% en el caso de las mujeres, encontrándose entre ellas los cuatro casos de mayores de 55 años incorporadas a la empresa.

CONCLUSIÓN 14:

Analizando las incorporaciones por puesto de trabajo en función al índice de distribución, el único caso en el que hay paridad es las incorporaciones de 2024 en el puesto **Tutor/a Formador/a**. En el resto de los casos predominan las mujeres.

Analizando el índice de concentración, tanto en 2023 como en 2024, las incorporaciones se concentran principalmente en el puesto de **Instructor/a de Actividades**, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, suponiendo en 2023 el **94% de las incorporaciones masculinas y el 91% de las femeninas**; y en 2024 se concentran en este puesto el **64% de las incorporaciones masculinas y el 54% de las femeninas**.

CONCLUSIÓN 15:

Analizando la distribución de mujeres y hombres entre las personas que causan baja definitiva en la empresa, el porcentaje de mujeres (81% en 2023 y 82% en 2024) es mayor que el de los hombres (19% en 2023 y 18% en 2024), no obstante, en ambas anualidades **esta distribución es coherente con la mayor presencia de mujeres que de hombres en la empresa**.

CONCLUSIÓN 16:

Analizando el índice de distribución de las bajas definitivas en función del tipo de contrato, en todos los casos están feminizadas, a excepción de las bajas de personal con contrato temporal a jornada parcial, donde es mayor el porcentaje de hombres (67%).

En lo que respecta al **índice de concentración**, tanto entre los hombres como entre las mujeres, y en las dos anualidades, la concentración de bajas definitivas es mayor en las **contrataciones fijas discontinuas a tiempo parcial**, suponiendo en 2023 el 82% de las bajas masculinas y el 79% de las femeninas, y en 2024 el 67% de las bajas masculinas y el 50% de las femeninas.

Esta condición de temporalidad condicionada por las características de algunas actividades del sector dificulta la retención de profesionales en la empresa ya sean mujeres u hombres, pero la pérdida de hombres con esta modalidad contractual es ligeramente superior a la pérdida de mujeres.

CONCLUSIÓN 17:

Analizando el índice de distribución, en ambas anualidades, **en todos los intervalos de edad es mayor el porcentaje de mujeres**, estando feminizados todos ellos.

Analizando el índice de concentración, en ambas anualidades, **el mayor porcentaje de bajas se concentra en los menores de 35 años**, suponiendo en 2023 el 100% de las bajas masculinas y el 77% de las femeninas. En la anualidad 2024 continúan predominando las bajas en estas edades, pero se reduce al 95% en el caso de los hombres y al 66% en el de las mujeres.

En el caso de **las mujeres** cabe destacar que el **segundo grupo de edad con mayor volumen de bajas es el de edades comprendidas entre los 36 y 55 años** que en 2023 alcanza el 23% y en 2024 el 29%, mientras que en el caso de los hombres es del 0% en 2023 y 15% en 2024. Estos últimos datos deben hacernos reflexionar sobre los motivos de estas bajas en el caso de las mujeres.

CONCLUSIÓN 18:

Analizando las bajas en función del puesto de trabajo, en 2023 afectan solo a tres puestos diferentes, siendo **Instructor/a de Actividades** el puesto que presenta mayor número de bajas (78 en total) tanto entre los hombres como entre las mujeres. En 2024, el número de puestos afectados por alguna baja definitiva se incrementa pero se mantiene el de **Instructor/a de Actividades** como el que presenta mayor número de bajas (82 en total).

En el resto de puestos, como máximo han tenido lugar un total de 11 bajas siendo el caso de **Técnico/a de Gestión de Proyectos** en 2024.

En el caso de estos puestos **Instructor/a de Actividades** y **Técnico/a de Gestión de Proyectos**, en base al índice de distribución, **predominan las bajas femeninas**.

Analizando el índice de concentración, en el caso de **Instructor/a de Actividades**, en 2023, supone el 94% de las bajas masculinas y el 87% de las femeninas; en 2024 son el 76% de las bajas masculinas y el 67% de las femeninas. En el caso de **Técnico/a de Gestión de Proyectos** en 2024 son el 5% de las bajas masculinas y el 10% de las femeninas.

CONCLUSIÓN 19:

En las dos anualidades, la principal causa de baja es por **cese voluntario, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres**. Analizando el índice de concentración, en 2023 se concentra por este motivo el 88% de las bajas masculinas y el 75% de las femeninas; en 2024 se concentra el 76% de las bajas masculinas y el 60% de las femeninas.

En 2023 otros motivos de baja son **fin de contrato** por el que se han visto afectados el 12% de las bajas masculinas y el 10% de las femeninas; **no superación del periodo de prueba** que ha afectado exclusivamente a mujeres suponiendo el 10% de sus bajas definitivas.

En 2024, el **fin de contrato** concentra el 5% de las bajas masculinas frente al 13% de las femeninas y la **no superación del periodo de prueba** se mantiene igual que en 2023, afectando solo a mujeres y concentrando el 10% de las bajas femeninas. En esta anualidad también tiene mayor presencia el **despido objetivo**, viéndose en este caso más afectados los hombres en un 19% de las bajas frente a las mujeres en un 15% de sus bajas definitivas.

De estos últimos datos se desprende la necesidad de analizar especialmente las causas por las que las mujeres no superan el periodo de prueba y adoptar medidas al respecto en el II Plan de Igualdad.

CONCLUSIÓN 20:

Por último, en los resultados obtenidos en la encuesta de igualdad ponen de manifiesto que la plantilla, tanto mujeres como hombres (media 3,7 sobre 4 en ambos casos) **perciben que los procesos de selección se llevan a cabo de manera objetiva**, respetando la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

4.3.2. Clasificación profesional

CONCLUSIÓN 21:

Actualmente en la empresa **se aplican tres convenios diferentes** existiendo en cada uno de ellos una clasificación profesional diferente. El convenio que afecta a la mayor parte de la plantilla es **Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024** (en 2024 335 trabajadores/as; 61 hombres y 274 mujeres), en segundo lugar el **VII Convenio de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos** (en 2024 60 trabajadores/as; 5 hombres y 55 mujeres) y por último **Convenio colectivo de la empresa Radio Ecca, Fundación Canaria** (en 2024 22 trabajadores/as; 4 hombres y 18 mujeres).

CONCLUSIÓN 22:

Las personas que se encuentran bajo el **Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024** se concentran mayoritariamente en el **Grupo profesional 2 que engloba puestos** que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

Atendiendo al índice de distribución todos los grupos estas feminizados, a excepción **Grupo profesional 0 donde hay paridad y cuyos puestos responden a** funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel; y el **Grupo profesional 4** donde se agrupan los puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas en el que no presencia personal.

Atendiendo al índice de concentración, en la última anualidad analizada, el 90% de los hombres y el 86% de las mujeres se concentran en el **Grupo Profesional 2**. En el caso del **Grupo profesional 1** (segundo grupo en nivel de autonomía complejidad y responsabilidad de los puestos que aglutina) se concentran el 11% de las mujeres frente a casi el 7% de los hombres y en el Grupo profesional 3 apenas hay diferencia (1,6% de los hombres y 1,8% de las mujeres).

Según esta distribución de mujeres y hombres bajo este convenio se puede considerar que no hay segregación vertical.

CONCLUSIÓN 23:

Las personas que se encuentran bajo el **VII Convenio de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos se concentran en el Grupo 5 Personal de Proyectos y programas** que incluye puestos de Coordinadores de actividades de proyectos, Técnicos de proyectos y de gestión e Instructor/a de actividades. En este caso, en la última anualidad la única persona que ocupa puesto de Coordinación es una mujer bajo este convenio es una mujer.

En el resto de grupos **Grupo 2: Personal de Administración** y **Grupo 4: Personal Complementario Titulado** solo hay mujeres a lo largo de las dos anualidades.

Según esta distribución de mujeres y hombres bajo este convenio se puede considerar que no hay segregación vertical.

CONCLUSIÓN 24:

Las personas que se encuentran bajo el **Convenio colectivo de la empresa Radio Ecca, Fundación Canaria** se concentran en el **Grupo 2: Personal de Proyectos y Programas**. Dentro de este grupo hay **tres Niveles**. En la última anualidad en el **Nivel I** se concentra el 27,3% de los hombres y el 16% de las mujeres; en el **Nivel II** se concentra el 54,5% de los hombres y el 32% de las mujeres y en el **Nivel III** solo hay mujeres, suponiendo el 40% de éstas.

En lo que respecta al **Grupo 4: Personal de Administración y Servicios**, en el **Nivel I** solo hay mujeres y en el **Nivel III** se concentra el 18% de los hombres y el 8% de las mujeres.

Teniendo en cuenta que en este caso el grueso del personal que se encuentra bajo este convenio se concentra el **Grupo 2: Personal de Proyectos y Programas** y que dentro de este las mujeres se concentran más en el Nivel III y los hombres en el Nivel II, se debe reflexionar sobre la existencia de segregación vertical a favor de los hombres dentro de este grupo. Si bien es cierto es el convenio que aplica a menos personal de la empresa, por lo que esta reflexión debe relativizarse.

4.3.3 Formación

CONCLUSIÓN 25:

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 26:

Se dispone de una **herramienta de seguimiento de la formación** que permite calcular los indicadores cuantitativos que se analizan en este apartado del diagnóstico, por lo que a medida evolucione la actividad empresarial se podrán actualizar anualmente o con la frecuencia que se estime oportuna.

CONCLUSIÓN 27:

En las anualidades 2023 y 2024 todas las acciones formativas se han organizado dentro del horario laboral, y analizando las aportaciones realizadas por parte de las Direcciones, Jefaturas y Representación Legal de las Personas Trabajadoras a través del cuestionario, se reconoce que la formación se organiza en horario laboral, aunque en ocasiones se especifica que la posibilidad de cumplir con este objetivo depende de la entidad que imparte la formación, y en el caso de la formación a través de Plataforma online en diferido también es un condicionante la carga de trabajo que pueda tener el personal para conectarse en la jornada laboral.

Si bien es cierto se conoce, por parte de estos perfiles, la forma de compensar las horas de formación que pudieran realizarse fuera de la jornada laboral.

En lo que respecta a la **modalidad de formación**, la más extendida es **Plataforma on line (diferido)**, siendo la única que estuvo presente en 2023. En cuanto a **las competencias**, la formación más frecuente es la orientada a **competencias genéricas**, seguida de **competencias transversales**.

CONCLUSIÓN 28:

A través de la encuesta de igualdad se pone de manifiesto la **percepción tanto de las mujeres como de los hombres** (media 3,8 sobre 4 en ambos casos) **de que la empresa ofrece las mismas oportunidades de acceso a la formación a mujeres y a hombres**.

CONCLUSIÓN 29:

A través de la encuesta de igualdad dirigida a toda la plantilla se han aportado varios comentarios demandando **formación en materia de igualdad**.

CONCLUSIÓN 30:

Analizando los porcentajes de no participación/no finalización de los cursos por parte de las personas convocadas, se ve una evolución favorable entre 2023 y 2024.

En la anualidad 2023, atendiendo a la totalidad de las personas convocadas a los cursos, el porcentaje de no participantes/no finalizaron ascendió al 11%, suponiendo el 9% de los hombres convocados y el 11% de las mujeres convocadas. En este caso han participado el 100% de las personas convocadas en e3 cursos (23% de los cursos realizados).

En la anualidad 2024, el porcentaje de no participantes/no finalizaron ascendió al 8%. En el caso de los hombres es el 10% y en el de las mujeres el 8%. En este caso hay 5 cursos en los que el porcentaje de no participantes/no finalizaron es mayor entre los hombres que entre las mujeres. En esta anualidad ha participado/finalizado el 100% de las personas convocadas en 13 cursos (59% de los cursos realizados).

No obstante, se recomienda que en el plan de igualdad se incorpore alguna medida que permita registrar las causas de no participación en la formación a la que son convocadas las personas trabajadoras con objeto de favorecer la búsqueda de alternativas en aquellos casos en los que el motivo no es la falta de interés por parte de los/as profesionales.

4.3.4 Promoción profesional

CONCLUSIÓN 31:

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 32

A través del cuestionario aplicado a las Direcciones, Jefaturas y Representación Legal de las Personas Trabajadoras se detecta como necesidad de mejorar el conocimiento, por parte de estos perfiles, de la metodología de evaluación del desempeño que se aplica en la empresa.

CONCLUSIÓN 33:

A través del cuestionario aplicado a las Direcciones, Jefaturas y Representación Legal de las Personas Trabajadoras se detecta como necesidad de mejora los pasos a seguir a la hora de llevar a cabo una comunicación activa y uniforme en la difusión de las ofertas de empleo para que se puedan presentar candidaturas internas a los procesos de selección.

CONCLUSIÓN 34:

Por último, en la encuesta de igualdad se incluyeron dos preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades a la hora de promocionar, detectándose que **hombres y mujeres consideran que la empresa les ofrece las mismas oportunidades a de acceder a puestos de responsabilidad y de avanzar y progresar en su carrera profesional** obteniéndose en ambas preguntas, y por parte de mujeres y hombres, valoraciones medias iguales o superiores a 3,6 sobre 4.

4.3.5. Condiciones de trabajo

CONCLUSIÓN 35:

Analizando el **índice de distribución** en ambas anualidades, **la presencia de mujeres es mayoritaria en todas las modalidades de contratación aplicadas en la empresa**, a excepción de la anualidad 2023 en la que hubo equidad en la contratación Temporal a Jornada Parcial (2 hombres y 3 mujeres).

Analizando el **índice de concentración**, tanto mujeres como hombres se concentran mayoritariamente en la modalidad de contrato **fijo discontinuo**. En este caso, en 2023, se concentra el 79% de la plantilla masculina y el 67% de la femenina y, en 2024, el 61% de la plantilla masculina y el 44% de la femenina. Ante estas ligeras diferencias detectadas en las anualidades analizadas en el diagnóstico la cual se asocia con la propia segregación ocupacional del sector de actividad y por tanto con la segregación en la empresa, se recomienda incorporar esta medición en la relación de indicadores anuales de igualdad.

La siguiente modalidad contractual más aplicada es el contrato indefinido a tiempo completo en la que en 2023 se concentra el 11% de los hombres y el 20% de las mujeres y, en 2024, el 26% de la plantilla masculina y el 34% de la femenina.

En ningún caso ha habido contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal.

CONCLUSIÓN 36:

En la anualidad 2023, el grueso de la plantilla tiene un **antigüedad inferior a 1 año** suponiendo, según el índice de concentración el 81% del total (84% de los hombres y 80% de las mujeres), en el resto de tramos los hombres se concentran más entre 1 y 3 años (7%) y las mujeres entre los 6 y 10 años (8%).

En la anualidad 2024, se **reduce aproximadamente a la mitad la presencia de hombres y mujeres entre quienes tienen menos de un años de antigüedad** (41% del total; 43% de los hombres y 41% de las mujeres), incrementándose la presencia de ambos sexos en el siguiente intervalo (entre 1 y 3 años) sin que se detecten diferencias significativas entre ambos sexos (45% de los hombres y 47% de las mujeres), lo que ha generado un incremento en el promedio de antigüedad partiendo en 2023 del 0,95 entre los hombres y 1,47 entre las mujeres a alcanzar en 2024 un promedio de 2,26 en los hombres a 1,94 en las mujeres. Cabe aclarar que a la hora de analizar la antigüedad **se ha respetado la antigüedad del personal subrogado en la empresa de origen**.

CONCLUSIÓN 37:

En las dos anualidades analizadas, el 100% de la plantilla tiene horario partido de mañana y tarde, no existen turnos de trabajo ni actividad en fin de semana y festivos.

CONCLUSIÓN 38:

Las situaciones de Teletrabajo en la empresa son situaciones excepcionales, existiendo puestos de trabajos con posibilidad de teletrabajo y otros en los que no existe esta opción. Analizando el índice de concentración de la última anualidad, el 83% de los hombres ocupan puestos con opción de teletrabajo, frente al 68% de las mujeres. En 2023 también había diferencia a favor de los hombres entre los que el 79% ocupaban estos puestos frente al 66% de las mujeres.

CONCLUSIÓN 39:

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 40:

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 41:

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.

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

CONCLUSIÓN 42:

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 entre 3,1 en el caso de las mujeres y 3,4 en caso de los hombres, sobre una escala de 4.

CONCLUSIÓN 43:

Analizando las valoraciones del resto de preguntas relacionadas con la conciliación, las 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 II Plan de Igualdad.** Tan solo en la pregunta que hace referencia a si las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral disponibles en la empresa superan las establecidas por la ley, la valoración media de las mujeres es inferior a 3 (2,8 sobre 4).

CONCLUSIÓN 44:

En 2024 se identifican un total de 109 personas con hijos/as menores de 18 años, de las cuales el 14% son hombres y el 86% mujeres, siendo esta distribución muy similar a la de la plantilla general.

Analizando el número de hijos a cargo, entre las mujeres son mayores las cargas familiares que entre los hombres, pues el 43% tiene 2 o más hijos/a, mientras que entre los hombres el 20% se encuentra en esta situación.

CONCLUSIÓN 45:

Analizando **los permisos disfrutados en relación con el cuidado de personas**, en 2023 se acogieron a alguno de ellos el **8,8% de la plantilla masculina frente al 12% de la femenina**, siendo el más frecuente entre las mujeres el **Permiso por enfermedad grave o fallecimiento** (16 mujeres); en 2024 se acogieron el **2,6% de los hombres y el 17,8% de las mujeres**, siendo una vez más el predominante el **Permiso por**

enfermedad grave o fallecimiento (38 mujeres) seguido de **Intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes** (14 mujeres)

CONCLUSIÓN 46:

Analizando **otros disfrutados no relacionados con el cuidado de personas**, en 2023 se acogieron a alguno de ellos el **1,8% de la plantilla masculina frente al 4% de la femenina**, siendo el más frecuente la asistencia a exámenes (6 mujeres y 1 hombre); en 2024 se acogieron el **3,9% de los hombres y el 7,7% de las mujeres**, siendo una vez más el predominante **el acceso a exámenes** (16 mujeres y 2 hombres).

4.3.7. Infrarrepresentación femenina

CONCLUSIÓN 47:

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.

CONCLUSIÓN 48:

Analizando la plantilla en función de la edad, en base al índice de distribución, todos los intervalos de edad presentan, en ambas anualidades, la misma feminización que la plantilla en su totalidad.

Hombres y mujeres se concentran mayoritariamente en intervalos de menor edad siendo menores de 36 años. En 2023, el 90% de los hombres y 71% de las mujeres son menores de 36 años, siendo la media de edad en ambos casos de 32 años; en 2024 el 64% de los hombres y 60% de las mujeres son menores de 36 años, siendo la media de edad de los hombres 34 años y la de las mujeres 35 años.

CONCLUSIÓN 49:

Analizando **el índice de distribución** la feminización se mantiene en todas las áreas o departamentos, salvo en 2023 que el área **Proyectos Europeos y Cooperación Internacional** está masculinizada (71% son hombres), alcanzándose la equidad en 2024 (54% mujeres y 45% hombres). En 2024 también se puede considerar en equidad el **Equipo de Coordinación Programas Nacionales** pues lo integran 1 mujer y 2 hombres).

En cuanto al **índice de concentración**, tanto hombres como mujeres se concentran mayoritariamente en el área **Infancia, Juventud y Familia**, concentrándose en 2023 el 86,9% de la plantilla femenina y el 89,5% de la masculina; en 2024 sigue siendo el área con mayor concentración en ambos sexos (63,4% mujeres y 66,2% hombres) distribuyéndose el resto de plantilla entre mayor número de áreas.

CONCLUSIÓN 50:

En base al **índice de distribución se detecta que casi todos los puestos están feminizados**, siendo las únicas excepciones en 2023 el puesto de Auxiliar Administrativo que puede considerarse en equidad (2 mujeres y 1 hombre), la Jefatura de Proyectos y Cooperación Internacional ocupada por un hombre y Técnico/a Cooperante (3 hombres).

En 2024 fueron una excepción a la feminización los siguientes puestos: Agente de Igualdad (1 hombre), Coordinación de Proyectos (en paridad 2/2), se mantiene Jefatura de Proyectos y Cooperación Internacional ocupada por un hombre, Prospector/a Laboral se puede considerar en equidad (2 mujeres y 1 hombre), Técnico/a Cooperante pasa a estar en equidad (2 mujeres y 3 hombres) y Tutor/a Formador/a en paridad 3/3.

CONCLUSIÓN 51:

En cuanto al **índice de concentración**, tanto hombres como mujeres se concentran mayoritariamente, en ambas anualidades en el puesto **Instructor/a de Actividades** concentrando en 2023 el 78,5% de las mujeres y el 82,5% de los hombres, y en 2024 concentrando el 61,2% de las mujeres y el 64,9% de los hombres).

CONCLUSIÓN 52:

Analizando el **índice de distribución**, todos los niveles académicos están feminizados en ambas anualidades.

Analizando el **índice de concentración**, en cuanto al nivel de estudios, en ambas anualidades nos encontramos con **una plantilla cualificada**, en la que nadie tiene un nivel académico inferior a **Formación Profesional** y en el que **mayoritariamente, tanto mujeres como los hombres tienen estudios universitarios**.

CONCLUSIÓN 53:

Analizando el **índice de distribución**, casi todos los centros de trabajo están feminizados, siendo una excepción Madrid (masculinizado en 2023 y en equidad en 2024), Alicante en 2024 puede considerarse en equidad (2 mujeres y 1 hombre).

Analizando el **índice de concentración**, como es de esperar, el grueso de la plantilla, tanto hombres como mujeres se concentran entre **Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife**, ocupando el tercer y cuarto **Sevilla y Murcia** respectivamente.

CONCLUSIÓN 54:

En relación con la infrarrepresentación femenina (en este caso masculina), en el cuestionario de Dirección y Jefaturas y en el de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras se analizaron las causas de esta descompensación en la presencia de mujeres y hombres, aludiendo mayoritariamente que no se debe a las prácticas empresariales sino a las características del sector y a la elección de estudios afines por parte de mujeres y hombres.

4.3.8. Retribuciones y Auditoría Salarial

CONCLUSIÓN 55:

La política retributiva de la empresa se rige por lo establecido en los convenios de aplicación, motivo por el que actualmente **se detectan brechas en algunos complementos salariales las cuales están ocasionadas por las diferencias entre convenios**. Teniendo en consideración que a partir de la anualidad 2025 todo el personal estará bajo el mismo convenio, se espera que las diferencias detectadas en algunos complementos desaparezcan.

CONCLUSIÓN 56:

En la anualidad 2024 se ha ido consolidando el plan de subrogaciones procedentes de otra entidad, por lo que el volumen de **situaciones anualizadas** ha sido mayor de lo que sería habitual. En este caso el promedio de días trabajados es superior entre las **mujeres (137 días)** que entre los **hombres (127 días)**.

CONCLUSIÓN 57:

Atendiendo a la **normalización de las jornadas**, las mujeres tienen un promedio de jornadas inferior a los hombres (considerando las situaciones de reducción de jornada por guarda legal). En el caso de las **mujeres es del 76,93%** y en el de los **hombres del 79,13%**.

Las situaciones de baja temporal tienen repercusiones en la brecha del salario base, especialmente en el Grupo 5, en el cual los promedios de percepciones por estas causas son cero en el caso de los hombres mientras que entre las mujeres alcanzan los 1.037€ en el caso de IT, los 495€ los complementos por enfermedad a cargo de la empresa y los 1.230€ en la prestación por enfermedad a cargo del INSS.

CONCLUSIÓN 58:

Considerando el Total de Retribuciones Equiparadas, no existe ningún Grupo Profesional en la que la brecha supere el 7% ya sea a favor de los hombres o de las mujeres, y en lo que respecta a las Escalas según valor de puesto estas brechas no superan el 4% independientemente del signo.

4.3.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

CONCLUSIÓN 59:

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 60:

En los diferentes convenios de aplicación se consideran algunas deficiencias en lo que respecta a la prevención e intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En el caso del **Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024** no se definen con precisión estos dos tipos de acoso diferenciando uno de otro, y en el **VII Convenio de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos**, en el apartado de faltas muy graves no se mencionan el acoso sexual ni por razón de sexo.

CONCLUSIÓN 61:

En el **Código de Conducta** por el que se rige la organización se hace mención específica a 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 62

Por último, los resultados de la encuesta de igualdad, las mujeres (media 3,4 sobre 4) consideran que la información sobre los pasos a seguir (media 3,4 sobre 4) y saber cómo actuar (media 3,3 sobre 4) en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo son aspecto a mejorar, mientras que los hombres valoran ambas afirmaciones positivamente (media 3,6, sobre 4).

4.3.10 Salud Laboral desde la perspectiva de género

CONCLUSIÓN 63:

Durante el periodo analizado, se han registrado **bajas por accidente laboral y por enfermedad común**.

En 2023, las **bajas por accidente laboral**, han afectado al 0,7% del total de mujeres en plantilla y al 3,5% del total de hombres; en 2024 han afectado al 1,1% del total de mujeres en plantilla y al 1,3% del total de hombres

En 2023, las **enfermedad común**, han afectado al 15% del total de mujeres en plantilla y al 3,5% del total de hombres; en 2024 han afectado al 18% del total de mujeres en plantilla y al 9,1% del total de hombres.

CONCLUSIÓN 64

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. Durante el periodo analizado no se han contabilizado bajas por riesgo durante el embarazo o lactancia.

4.3.11. Lenguaje, Comunicación e imagen empresarial

CONCLUSIÓN 65:

Analizando **el lenguaje utilizado en la documentación de la empresa, se concluye que éste es un lenguaje inclusivo y carente de estereotipos de género**.

CONCLUSIÓN 66:

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. No obstante, tal y como se ha detectado en algunos casos, como la difusión de puestos vacantes entre el personal de la entidad, requiere de una revisión para garantizar que la información llega a todo el personal.

CONCLUSIÓN 67:

Hombres y mujeres reconocen el compromiso de la empresa y la sensibilidad por parte de la dirección con la igualdad de oportunidades. Son muchos los comentarios recogidos afirmando que en la empresa hay igualdad y que no se sugieren medidas al respecto porque la empresa ya lleva a cabo prácticas que están funcionando. Se considera que en la empresa hay igualdad, que la dirección está comprometida y que la igualdad de oportunidades forma parte de la filosofía y cultura de la empresa, en todos los casos con medias iguales o superiores a 3,6 sobre 4.

CONCLUSIÓN 68:

En lo que respecta a la información recibida sobre el proceso de desarrollo del Plan de Igualdad, las mujeres consideran que esta debe mejorar (media 3,3 sobre 4) mientras que los hombres se muestran satisfechos (media 3.6 sobre 4).

4.3.12 Violencia de género

CONCLUSIÓN 69:

Actualmente la empresa dispone de un **Protocolo de protección integral contra la violencia de género**, el cual será objeto de revisión y negociación en el marco de la elaboración del II Plan de Igualdad.

Hasta la fecha no se han detectado casos entre las mujeres de la empresa.

CONCLUSIÓN 70:

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, el 42,50% de los hombres y el 35,55% de las mujeres afirman no conocer el contenido de esta ley o no conocer su existencia, por lo que se considera necesario que en el II 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 2024**.

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

<i>Grupo R-Retributivo</i>	<i>CÓDIGO CONVENIO</i>	<i>Categoría Profesional según convenio</i>	<i>PUESTOS</i>
GRUPO 01	99008725011994	Titulado/a superior	Dirección ejecutiva
GRUPO 02	90102952012018	Coordinador/a de actividades de proyectos	Dirección gestión territorial
GRUPO 03	99008725011994	Titulado/a medio - isla mayor	Jefatura de Infancia, Juventud y Familias
	99100155012015	Jefatura	Jefatura de proyectos europeos y cooperación internacional Jefatura de personas
GRUPO 04	99008725011994	Titulado/a superior	Delegado/a
	90102952012018	Coordinador/a de actividades de proyectos	
GRUPO 05	99008725011994	Titulado/a medio - isla mayor	Coordinación de gestión de proyectos Coordinación de proyectos Coordinación de redes y programas Coordinación de equipo de trabajo
		Titulado/a superior	
	Técnico/a de proyectos y de gestión - isla mayor		
GRUPO 05	90102952012018	Coordinador/a de actividades de proyectos	Coordinación de proyectos Coordinación de redes y programas
	99100155012015	Coordinador/a de actividades de proyectos	Coordinación de proyectos
GRUPO 06	99008725011994	Técnico/a de proyectos y de gestión - isla mayor	Referente familiar Coordinación de Servicios Técnico/a de Recursos Humanos Técnico/a de Gestión de Proyectos
		Técnico de proyectos y de gestión - isla menor	
	Titulado/a medio - isla mayor		
GRUPO 06	90102952012018	Titulado/a medio - isla Menor	Referente familiar Coordinación de Servicios Técnico/a Cooperante Técnico/a de Gestión de Proyectos
		Técnico/a de recursos humanos	
GRUPO 06	99100155012015	Las categorías coinciden con el nombre del puesto	Referente familiar Coordinación de Servicios Técnico/a de Recursos Humanos Técnico/a Cooperante Técnico/a de Gestión de Proyectos Responsable de Comunicación Abogado/a
GRUPO 07	99008725011994	Instructor/a de Actividades Oficial Contable	Instructor/a de actividades Técnico/a de Contabilidad y Administración

Grupo R-Retributivo	CÓDIGO CONVENIO	Categoría Profesional según convenio	PUESTOS
	90102952012018	Instructor/a de Actividades	Instructor/a de actividades
	99100155012015	Las categorías coinciden con el nombre del puesto	Instructor/a de actividades Técnico/a de Inserción Laboral Orientador/a laboral Técnico/a de apoyo psicosocial Prospector/a empresarial Prospector/a laboral Agente de Igualdad Orientador/a-Prospector/a Laboral Formador/a de inserción laboral Formador/a-Dinamizador/a intercultural Formador/a-Orientador/a Laboral Técnico/a de Contabilidad y Administración Tutor/a Formador/a
GRUPO 8	99008725011994	Oficial Contable	Administrativo/a
	90102952012018	Administrativo/a	Administrativo/a
	99100155012015	Las categorías coinciden con el nombre del puesto	Secretaria de Dirección Monitor/a de Actividades Administrativo/a
GRUPO 09	99008725011994	Auxiliar Administrativo/a	Auxiliar Administrativo/a
	90102952012018		

En la **valoración de puestos** se han tenido en consideración 33 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
ABOGADO/A	1	0	Feminizada
ADMINISTRATIVO/A	8	1	Feminizada
AGENTE DE IGUALDAD	0	1	Masculinizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	5	2	Feminizada
COORDINACIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO	2	0	Feminizada
COORDINACIÓN DE GESTIÓN DE PROYECTOS	1	0	Feminizada
COORDINACIÓN DE PROYECTOS	4	2	Feminizada
COORDINACIÓN DE REDES Y PROGRAMAS	4	1	Feminizada
COORDINACIÓN DE SERVICIOS	4	0	Feminizada
DELEGADO/A	5	1	Feminizada
DIRECCIÓN GESTIÓN TERRITORIAL Y DELEGACIONES	1	0	Feminizada
DIRECCIÓN EJECUTIVA	1	0	Feminizada
FORMADOR/A-DINAMIZADOR/A INTERCULTURAL	1	0	Feminizada
FORMADOR/A-ORIENTADOR/A LABORAL	2	0	Feminizada
INSTRUCTOR/A DE ACTIVIDADES	224	50	Feminizada
JEFATURA DE INFANCIA, MENORES Y FAMILIA	1	0	Feminizada
JEFATURA DE PERSONAS E IDENTIDAD INSTITUCIONAL	1	0	Feminizada
JEFATURA DE PROYECTOS EUROPEOS Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL	0	1	Masculinizada
MONITOR/A DE ACTIVIDADES	3	0	Feminizada
ORIENTADOR/A LABORAL	5	1	Feminizada
ORIENTADOR/A-PROSPECTOR/A LABORAL	3	1	Feminizada

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
PROSPECTOR/A EMPRESARIAL	7	0	Feminizada
PROSPECTOR/A LABORAL	2	1	Feminizada
REFERENTE FAMILIAR	24	1	Feminizada
RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN	1	0	Feminizada
SECRETARIA DE DIRECCIÓN	1	0	Feminizada
TÉCNICO/A COOPERANTE	2	3	Equilibrada
TÉCNICO/A DE APOYO PSICOSOCIAL	3	0	Feminizada
TÉCNICO/A DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN	2	0	Feminizada
TÉCNICO/A DE GESTIÓN DE PROYECTOS	41	9	Feminizada
TÉCNICO/A DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL	6	1	Feminizada
TÉCNICO/A DE RECURSOS HUMANOS	4	0	Feminizada
TUTOR/A FORMADOR/A	3	3	Equilibrada

Cabe destacar que prácticamente la totalidad de los puestos están feminizados, siendo las únicas excepciones el puesto de Agente de Igualdad y la Jefatura de Proyectos Europeos y Cooperación Internacional, ocupados por hombres y Tutor/a Formador/a y Técnico/a Cooperante que cuenta con una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

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

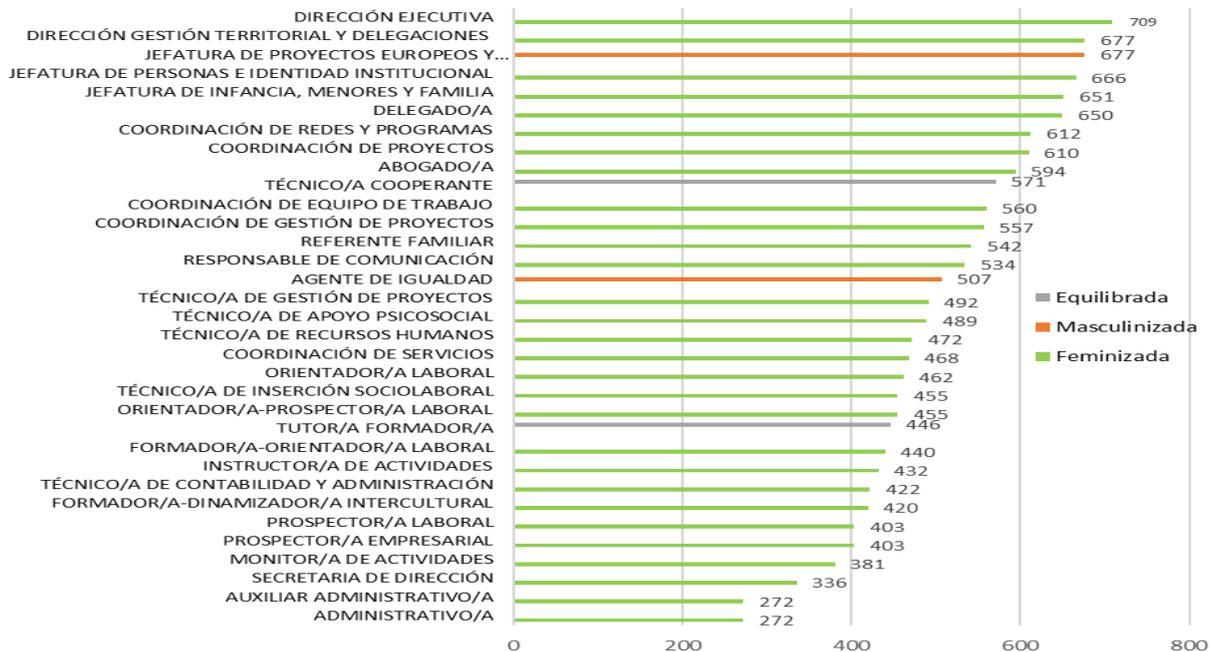
En la herramienta del registro retributivo, para que se puedan aplicar las fórmulas para el cálculo de las brechas en base al valor del puesto, se debe especificar la agrupación a la que pertenece el puesto nombrándola como Escala 01, Escala 02 y así sucesivamente. En este caso se ha respetado el orden de la agrupación con el de la escala asignada en la herramienta. Por tanto, la Escala 09 corresponde a los puestos de mayor puntuación y la Escala 03 a los de menor.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9 (ESCALA 09)	DIRECCIÓN EJECUTIVA (709)
Agrupación (ESCALA 08)	DIRECCIÓN GESTIÓN TERRITORIAL Y DELEGACIONES (677)
	JEFATURA DE PROYECTOS EUROPEOS Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL (677)
	JEFATURA DE PERSONAS E IDENTIDAD INSTITUCIONAL (666)
	JEFATURA DE INFANCIA, MENORES Y FAMILIA (651)
Agrupación 7 (ESCALA 07)	DELEGADO/A (650)
	COORDINACIÓN DE REDES Y PROGRAMAS (612)
	COORDINACIÓN DE PROYECTOS (610)
	ABOGADO/A (594)
	TÉCNICO/A COOPERANTE (571)
	COORDINACIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO (560)
	COORDINACIÓN DE GESTIÓN DE PROYECTOS (557)

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 6 (ESCALA 06)	REFERENTE FAMILIAR (542)
	RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN (534)
	AGENTE DE IGUALDAD (507)
Agrupación 5 ESCALA 05)	TÉCNICO/A DE APOYO PSICOSOCIAL (489)
	TÉCNICO/A DE RECURSOS HUMANOS (472)
	COORDINACIÓN DE SERVICIOS (468)
	ORIENTADOR/A LABORAL (462)
	ORIENTADOR/A-PROSPECTOR/A LABORAL (455)
	TÉCNICO/A DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL (455)
	TUTOR/A FORMADOR/A (446)
	FORMADOR/A-ORIENTADOR/A LABORAL (440)
	INSTRUCTOR/A DE ACTIVIDADES (432)
	TÉCNICO/A DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN (422)
	FORMADOR/A-DINAMIZADOR/A INTERCULTURAL(420)
	PROSPECTOR/A EMPRESARIAL (403)
	PROSPECTOR/A LABORAL (403)
Agrupación 4 (ESCALA 04)	MONITOR/A DE ACTIVIDADES (381)
	SECRETARIA DE DIRECCIÓN (336)
Agrupación 3 (ESCALA 03)	ADMINISTRATIVO/A (272)
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A (272)

En el siguiente gráfico se presentan **los puestos ordenados de mayor a menor puntuación**, indicando en cada caso si se trata de un puesto **feminizado o masculinizado**. Con esta representación gráfica se puede concluir que **no existe segregación vertical** con infrarrepresentación femenina en los puestos de mayor puntuación.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



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:

Valor	Nombre Corto	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	S.BASE	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	Plus residencia	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	Antigüedad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.03	Complemento de puesto	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.04	Complemento SMI	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.05	Subida de convenio absorbible	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.06	Complemento cooperante	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.07	Complemento IT	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.08	Prestación enfermedad c/empresa	Dinero	Comp. Salarial	No	No
C.Extra.01	Comp. gastos teletrabajo	Dinero	Extrasalarial	No	No
C.Extra.02	Dietas	Dinero	Extrasalarial	No	No
C.Extra.03	Kilometraje	Dinero	Extrasalarial	No	No

C.Extra.04	Enfermedad INSS	Dinero	Extrasalarial	No	No
C.Extra.05	Accidente INSS	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

PROMEDIOS IMPORTES EFECTIVOS					
	SALARIO BASE	Tot COMPL.SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasalarial	TOTAL Retribuciones
TOTAL	-1%	-48%	-3%	-32%	-4%

PROMEDIOS IMPORTES EQUIPARADOS					
	SALARIO BASE	Tot COMPL.SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasalarial	TOTAL Retribuciones
TOTAL	5%	-56%	3%	-75%	2%

MEDIANAS IMPORTES EFECTIVOS					
	SALARIO BASE	Tot COMPL.SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasalarial	TOTAL Retribuciones
TOTAL	-12%	0%	-15%	12%	-10%

MEDIANAS IMPORTES EQUIPARADOS					
	SALARIO BASE	Tot COMPL.SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasalarial	TOTAL Retribuciones
TOTAL	0%	0%	0%	11%	0%

RESULTADOS POR GRUPOS PROFESIONALES SEGÚN CONVENIO

PROMEDIOS IMPORTES EFECTIVOS					
	SALARIO BASE	Tot COMPL.SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasalarial	TOTAL Retribuciones
GRUPO 01	SOLO MUJERES				
GRUPO 02	SOLO MUJERES				
GRUPO 03	34%	-5%	27%	100%	28%
GRUPO 04	2%	7%	3%	0%	3%
GRUPO 05	8%	-53%	0%	-100%	-4%
GRUPO 06	10%	-54%	6%	33%	7%
GRUPO 07	-10%	-83%	-11%	-199%	-12%

GRUPO 08	-37%	-100%	-52%	-100%	-59%
GRUPO 09	6%	-962%	1%	-100%	-4%

PROMEDIOS EQUIPARADOS					
	SALARIO BASE	Tot COMPL.SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasalarial	TOTAL Retribuciones
GRUPO 01	SOLO MUJERES				
GRUPO 02	SOLO MUJERES				
GRUPO 03	9%	-30%	2%	100%	3%
GRUPO 04	1%	5%	1%	0%	1%
GRUPO 05	20%	-54%	12%	-100%	7%
GRUPO 06	8%	-75%	4%	11%	4%
GRUPO 07	3%	-17%	3%	-297%	3%
GRUPO 08	12%	-100%	6%	-100%	3%
GRUPO 09	10%	-962%	6%	-100%	1%

MEDIANAS IMPORTES EFECTIVOS					
	SALARIO BASE	Tot COMPL.SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasalarial	TOTAL Retribuciones
GRUPO 01	SOLO MUJERES				
GRUPO 02	SOLO MUJERES				
GRUPO 03	34%	-5%	27%	100%	28%
GRUPO 04	1%	0%	5%	0%	5%
GRUPO 05	6%	-78%	1%	0%	-1%
GRUPO 06	11%	-100%	1%	100%	4%
GRUPO 07	3%	0%	3%	8%	3%
GRUPO 08	-6%	-100%	-45%	0%	-45%
GRUPO 09	4%	-554%	-8%	0%	-8%

MEDIANAS IMPORTES EQUIPARADOS					
	SALARIO BASE	Tot COMPL.SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasalarial	TOTAL Retribuciones
GRUPO 01	SOLO MUJERES				
GRUPO 02	SOLO MUJERES				
GRUPO 03	9%	-30%	2%	100%	3%
GRUPO 04	1%	0%	0%	0%	0%
GRUPO 05	18%	-84%	7%	-100%	3%
GRUPO 06	3%	-848%	-3%	100%	0%
GRUPO 07	0%	0%	0%	-4%	0%
GRUPO 08	1%	0%	0%	0%	0%
GRUPO 09	0%	-554%	0%	0%	0%

RESULTADOS POR ESCALAS SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS

En las Escalas 04 y 09 solo hay presencia de mujeres por lo que no es analizable la brecha salarial.

PROMEDIOS IMPORTES EFECTIVOS					
	SALARIO BASE	Tot COMPL.SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasalarial	TOTAL Retribuciones
ESCALA 03	0%	-2481%	-9%	-100%	-15%
ESCALA 04	SOLO MUJERES				
ESCALA 05	-2%	-94%	-4%	-207%	-6%
ESCALA 06	-2%	46%	5%	-100%	4%
ESCALA 07	-15%	-98%	-24%	49%	-19%
ESCALA 08	29%	-28%	20%	100%	20%
ESCALA 09	SOLO MUJERES				

PROMEDIOS IMPORTES EQUIPARADOS					
	SALARIO BASE	Tot COMPL.SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasalarial	TOTAL Retribuciones
ESCALA 03	8%	-2663%	1%	-100%	-4%
ESCALA 04	SOLO MUJERES				
ESCALA 05	4%	-84%	3%	-271%	2%
ESCALA 06	2%	31%	5%	-100%	4%
ESCALA 07	10%	-81%	1%	33%	2%
ESCALA 08	7%	-55%	-3%	100%	-2%
ESCALA 09	8%				

MEDIANAS IMPORTES EFECTIVOS					
	SALARIO BASE	Tot COMPL.SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasalarial	TOTAL Retribuciones
ESCALA 03	-1%	-100%	-11%	0%	-11%
ESCALA 04	SOLO MUJERES				
ESCALA 05	-4%	0%	-3%	8%	-3%
ESCALA 06	-43%	66%	-26%	0%	-26%
ESCALA 07	-92%	-551%	-137%	0%	-79%
ESCALA 08	19%	-61%	5%	100%	6%
ESCALA 09	SOLO MUJERES				

MEDIANAS IMPORTES EQUIPARADOS					
	SALARIO BASE	Tot COMPL.SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasalarial	TOTAL Retribuciones
ESCALA 03	-1%	-100%	-11%	0%	-11%

MEDIANAS IMPORTES EQUIPARADOS					
	SALARIO BASE	Tot COMPL.SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasalarial	TOTAL Retribuciones
ESCALA 04	SOLO MUJERES				
ESCALA 05	0%	0%	0%	0%	0%
ESCALA 06	-3%	18%	1%	0%	0%
ESCALA 07	9%	-97%	3%	0%	0%
ESCALA 08	3%	-61%	0%	100%	1%
ESCALA 09	SOLO MUJERES				

VIGENCIA Y PERIODICIDAD

La Auditoría Retributiva tendrá una vigencia de 2 años, debiéndose repetir en el momento de la evaluación intermedia (abril 2027). Esta segunda auditoría se realizará con la anualidad 2026 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 $\geq 5\%$** , 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. Realizar al menos **tres campañas de sensibilización al año** sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. **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**.
4. 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**.
5. **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 $\leq 3,5$ 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).
6. 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.
- Mantener informada a la plantilla de las nuevas normativas relacionadas con la conciliación.
- 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

- Área de Personas e Identidad Institucional

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

- Área de Personas e Identidad Institucional
- 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 Guión 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 guión de entrevista de selección.

Personas Destinatarias:

- Participantes en los procesos de selección

Indicadores:

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

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Todas las personas que lleven a cabo procesos de selección

Sistema de revisión:

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

Recursos

- Tiempo del personal Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Septiembre 2025

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 la transmisión de información relevante sobre la política de igualdad 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

- Área de Personas e Identidad Institucional

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

- Revisiones anuales (primera en diciembre 2025)

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:

- Área de Personas e Identidad Institucional
- 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

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- Revisión de las herramientas y criterios de valoración en los procesos de selección y promoción.

Recursos

- Presupuestar en el Plan de Formación 2026

Fecha de implantación

- Plan de formación 2026

Área 2: Condiciones de Trabajo

Medida 2.1: Revisar la relación de puestos, sus respectivas descripciones y sus valoraciones antes de repetir la Auditoría retributiva en el momento de la evaluación intermedia.

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 de 2026.

Medida 2.2: Repetir la Auditoría retributiva en el momento de realizar la evaluación intermedia del Plan de Igualdad con objeto de analizar la brechas salariales estando todo el personal bajo el mismo convenio.

Objetivos

- Analizar la brechas salariales conforme a la nueva valoración de puestos y clasificación profesional

Evidencia de implantación:

- Informe de Auditoría Retributiva (anualidad 2026)

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Brechas salariales
- Plan de medidas correctoras ante las brechas detectadas.

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Comisión de Seguimiento

Sistema de revisión:

- Revisión de las brechas en sucesivos Registros Retributivos

Recursos

- Tiempo del personal del Área de Personas e Identidad Institucional
- Valorar posible asistencia externa

Fecha de implantación

- El informe disponible en mayo de 2027

Medida 2.3: Incorporar entre los indicadores de igualdad que se calculen anualmente, la desagregación por sexo del promedio de días trabajados y el promedio del porcentaje 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.

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

- Área de Personas e Identidad Institucional

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 2025

Medida 2.4: Analizar los factores de riesgo en aquellos puestos en los que hay más incidencia de bajas por IT e incorporar la perspectiva de género en dicho análisis.

Objetivos

- Analizar si existe alguna relación entre las bajas por IT y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Reducir el número de bajas por IT.

Evidencia de implantación:

- Desagregación por puesto y sexo las bajas por IT en un informe anual
- Revisión de riesgos en los puestos más afectados

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Índice de concentración de bajas por IT desagregado por sexos (cálculo anual)

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- Informes anuales de bajas por IT

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Marzo 2026 (datos de la anualidad 2025)

Medida 2.5: Revisar las fechas de antigüedad reflejadas en el registro retributivo 2024 para verificar la ausencia de errores, a pesar de que en 2025 el complemento Antigüedad desaparece y aparece el complemento Experiencia.

Objetivos

- Corregir posibles desviaciones en los indicadores de antigüedad.

Evidencia de implantación:

- Breve informe de los resultados de la revisión

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Revisión realizada Sí/No

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimiento del Plan de Igualdad

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Octubre 2025

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 2026

Medida 2.7: Analizar los resultados del cuestionario de salida (anónimo y voluntario) para detectar las causas de las bajas voluntarias que se producen entre la plantilla.

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

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión

- Informe anual sobre la información recabada

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan

Medida 2.8: Analizar las bajas definitivas motivadas por la *No superación del periodo de prueba* identificando los puestos afectados (desagregando por sexos), cómo y quienes llevaron a cabo las valoraciones en los procesos de selección y cómo fue el plan de acogida.

Objetivos

- Identificar los motivos por los que el nuevo personal no supera el periodo de prueba.

Evidencias de implantación:

- Informes de revisión de casos

Personas Destinatarias:

- Personas que causan baja voluntaria por no superación del periodo de prueba

Indicadores

- Porcentaje de mujeres y hombres que causan baja definitiva por no superación del periodo de prueba

Responsables de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión

- Informe anual sobre la información recabada

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan

Medida 2.9: 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

- Área de Personas e Identidad Institucional

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 2026 (datos anualidad 2025) y los siguientes en los marzos sucesivos.

Medida 2.10: 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

- Área de Personas e Identidad Institucional
- 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

- Anualmente. Primera revisión Enero 2026.

Medida 2.11: Elaborar anualmente un informe de siniestralidad desagregado por sexos.

Objetivos

- Supervisar y controlar la aparición de brechas de género en las 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

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno

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

- Primer informe diciembre 2025

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.

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

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Todas las personas que toman decisiones en los procesos de selección/promoción

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

- Noviembre 2025.

Medida 3.2: Aplicar un procedimiento de evaluación del desempeño 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 aplicado anualmente 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

- Dirección, Área de Personas e Identidad Institucional 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

- Primera valoración finalizada diciembre 2025

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

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Todas las personas que toman decisiones en los procesos de selección/promoción

Sistema de revisión:

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

Recursos

- Esta medida no conlleva coste

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

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Personal implicado en la detección de necesidades de formación

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 2026 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
- Área de Personas e Identidad Institucional
- Jefaturas

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 2026 y sucesivos

Medida 3.6: Incluir en el Plan de Formación anual una acción formativa, dirigida a todo el personal, 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, 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

- Área de Personas e Identidad Institucional

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 2026 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

- Área de Personas e Identidad Institucional

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

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Jefaturas

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)

Medida 3.9: Identificar, registrar y analizar desagregando por sexo las causas de no participación/no finalización de los cursos por parte de las personas que han sido convocadas a los mismos.

Objetivos

- Reducir la no participación y abandono de los cursos programados por la empresa por parte de los profesionales destinatarios/as.

Evidencia de Implantación:

- Informe anual con indicadores de no participación/abandono, identificación de causas y propuesta de alternativas.

Personas Destinatarias:

- Todo el personal.

Indicadores

- Indicadores de no participación/abandono de la formación desagregado por sexos

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Jefaturas

Sistema de revisión:

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

Recursos

- Tiempo de dedicación del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Cierre del Plan de Formación 2025 y sucesivos

Área 4: Conciliación y Corresponsabilidad

Medida 4.1: Mantener actualizada en el SITE de la Fundación toda la información sobre las medidas de conciliación aplicadas en la empresa, nuevas normativas al respecto, 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

- Área de Personas e Identidad Institucional

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

- Desde el inicio del plan en el momento en el que haya alguna modificación.

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

- Área de Personas e Identidad Institucional
- 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: 23 de marzo de 2026, 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 personalizará la jornada laboral de aquellas personas que presenten como mínimo una de las siguientes condiciones: tener a su cargo menores con una discapacidad igual o 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

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Jefaturas

Sistema de revisión

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

Recursos

- No conlleva coste

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan de Igualdad

Medida 4.4: Incluir como permiso retribuido el acompañamiento a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo imprescindible por parte de la pareja, siempre que no sea factible su realización fuera del horario de trabajo, previa justificación.

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 SITE)
- 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

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Direcciones de Delegación
- Jefaturas de Área

Sistema de revisión

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

Recursos

- Coste hora de trabajo del/la profesional que se ausenta

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan de Igualdad

Medida 4.5: Asistencia a consultas médicas del trabajador/a, de los hijos/as menores de edad, del cónyuge, de padres/madres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente, siempre y cuando la asistencia a estas consultas no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo; y asistencia a tutorías de hijos/as menores, hasta un máximo de 10 horas anuales ampliables 5 horas por cada hijo/a o se acredite hijo/a con necesidades especiales.

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 SITE)
- Registro de permisos concedidos para asistencias a consultas médicas
- Registro de horas concedidas para asistencia tutorías.

Personas Destinatarias:

- Toda la plantilla

Indicadores

- Permisos solicitados y permisos concedidos
- Horas solicitadas y hora concedidas

Responsables de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Direcciones de Delegación
- Jefaturas de Área

Sistema de revisión

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

Recursos

- Coste hora de trabajo del/la profesional que se ausenta
- Fecha de implantación
- Desde la aprobación del Plan de Igualdad

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 SITE.

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 o cuando tras su aplicación se considere necesario.

Medida 5.2. Incluir en la formación de Prevención de Riesgos Laborales un módulo de 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

- Área de Personas e Identidad Institucional (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 2025 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 2025 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

- Ausencia de expresiones sexistas, estereotipadas y no inclusivas en la documentación corporativa, ofertas de empleo, materiales didácticos, web y en las redes sociales.

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

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

- Área de Personas e Identidad Institucional

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 2025

Medida 7.2. Difundir entre toda la plantilla el protocolo de apoyo y protección a víctimas de violencia de género.

Objetivos

- Dar a conocer las herramientas preventivas para 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
- 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

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Jefaturas

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

- Desde la aprobación del Plan de Igualdad

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

- Área de Personas e Identidad Institucional

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: 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

- Área de Personas e Identidad Institucional

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 7.5. 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

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

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

Recursos

- No conlleva coste

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan, en el momento que lo solicite la víctima de violencia de género

Medida 7.6. 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

- Área de Personas e Identidad Institucional

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 7.7. 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

- Área de Personas e Identidad Institucional

Comisión de Seguimiento Sistema de revisión:

- Seguimiento de la ejecución del Plan de Formación

Recursos

- El coste de las acciones formativas

Fecha de implantación

- Plan de formación 2026

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

MEDIDAS	May-Jun 2025	Jul-Dic 2025	Ene-Jun 2026	Jul-Dic 2026	Ene-Jun 2027	Jul-Dic 2027	Ene-Jun 2028	Jul-Dic 2028	Ene-May 2029
Medida 1.1	Mayo								
Medida 1.2	Mayo								
Medida 1.3		Sept							
Medida 1.4		Dic		Dic		Dic		Dic	
Medida 1.5			PF2026						
Medida 2.1				Dic					
Medida 2.2					Mayo				
Medida 2.3			Marzo		Marzo		Marzo		Marzo
Medida 2.4			Marzo		Marzo		Marzo		Marzo
Medida 2.5		Oct							
Medida 2.6			Febrero		Febrero		Febrero		Febrero
Medida 2.7	Mayo								
Medida 2.8	Mayo								
Medida 2.9			Marzo		Marzo		Marzo		Marzo
Medida 2.10			Enero						
Medida 2.11		Dic							
Medida 3.1		Nov							
Medida 3.2		Dic							
Medida 3.3	Mayo								
Medida 3.4			PF2026		PF2027		PF2028		PF2029
Medida 3.5			PF2026		PF2027		PF2028		PF2029
Medida 3.6			PF2026		PF2027		PF2028		PF2029
Medida 3.7	Mayo								
Medida 3.8	Mayo								
Medida 3.9	PF2025		PF2026		PF2027		PF2028		PF2029
Medida 4.1	Mayo								
Medida 4.2			Marzo		Marzo		Marzo		Marzo
Medida 4.3	Mayo								
Medida 4.4	Mayo								
Medida 4.5	Mayo								
Medida 5.1					Abril				Febrero
Medida 5.2	PF2025		PF2026		PF2027		PF2028		PF2029
Medida 5.3	Junio		Junio		Junio		Junio		
Medida 6.1	Mayo								
Medida 6.2	Mayo								
Medida 7.1		Nov		Nov		Nov		Nov	
Medida 7.2	Mayo								
Medida 7.3	Mayo								
Medida 7.4	Mayo								
Medida 7.5	Mayo								
Medida 7.6	Mayo								
Medida 77			PF2025						
SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN	S1 Jun 2025	S2 Dic 2025	S3 Jun 2026	S4 Dic 2026	Eval. Inter.	S5 Dic 2027	S6 Jun 2028	S7 Dic 2028	Eval. Final

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 2 primeros años de vigencia del Plan)
- Evaluación Final transcurridos los 4 años 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 II Plan de Igualdad está constituida por:

De una parte, como representación empresarial:

- Rosa María Santana Segura, en calidad de Responsable del Área de Personas e Identidad Institucional.
- Daida García Alonso, en calidad de Jefatura de Infancia, Juventud y Familias.
- Gustavo Zaracho Adorno, en calidad de Técnico de Proyectos Delegación de Alicante.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras (parte Social):

- Miguel García Márquez en calidad de representación del Comité de Las Palmas por CCOO
- Deena Jethanand Murlidhar en calidad de representación del Comité de Santa Cruz de Tenerife por CSIF
- Alfonso de Celis Navarro en calidad de RLPT de Madrid por CCOO

En calidad de asesores de la parte social:

- Emilio Andrés Oliver (Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO) en representación de centros sin RLPT, (Ourense, Badajoz, Alicante, Valencia).
- Juan Carlos Rojo Fernández (Federación de Servicios Públicos de UGT), en representación de centros sin RLPT, (Ourense, Badajoz, Alicante, Valencia).

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 partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

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 28 de abril de 2025.**