

PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA

2022-2026



ÍNDICE

01. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Características del Plan de Igualdad	1
1.2 Marco Legal	1
1.3 Estructura	2
1.4 Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de Igualdad	3
1.5 Partes suscriptoras del Plan	4
02. FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA	5
2.1 Características de la empresa	4
2.2 Ficha de la empresa	6
2.3 Compromiso de la empresa con la igualdad	7
03. DIAGNOSTICO	9
3.1 Características del diagnóstico	9
3.2 Metodología	9
3.3 Periodo de referencia de los datos utilizados y fechas de realización	10
3.4 Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su realización	11
3.5 Documentos que aporta la empresa	11
3.6 Objetivos generales y específicos	11
04. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS POR ÁREAS	15
4.1 Cultura organizativa	15
4.2 Selección y contratación	15
4.3 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	17
4.4 Formación	18
4.5 Promoción profesional	18
4.6 Condiciones de trabajo	19
4.7 Corresponsabilidad y conciliación	19
4.8 Retribuciones y Auditoria salarial	20
4.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	21
4.10 Comunicación incluyente y lenguaje no sexista	22
4.11 Violencia de genero	23
05. MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS	24
06. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. Anexo I y Anexo II	65
07. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	69
08. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	70
09. GLOSARIO Y LEGISLACIÓN	71
ANEXOS	

01 INTRODUCCIÓN

1.1 Características del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- ❖ Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- ❖ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles, de conformidad con lo establecido en el Plan.
- ❖ Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- ❖ Es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ❖ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ❖ Parte de un compromiso de la empresa, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

1.2 Marco Legal

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido que tiene este informe atiende a los criterios definidos en el actual desarrollo reglamentario. Estos criterios se concretan en:

En el marco internacional:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, donde se proclaman la igualdad y se prohíbe la discriminación laboral (Artículos 7 y 23).
- Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio sobre igualdad de remuneración (N.º 100), y el Convenio sobre la discriminación laboral por razón de sexo (N.º 111).
- Los artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966.
- Los artículos 2, 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La legislación comunitaria europea:

- La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015).

01 / INTRODUCCIÓN

- La Carta Europea de la Mujer (2010).
- El Pacto Europeo de la Igualdad de Género (2011-2020).

Las normativas nacionales:

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad de oportunidades y conciliación efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se articula el procedimiento de negociación de los planes de igualdad y su previo diagnóstico, indicando el contenido de un mínimo de materias concretas, así como la creación de una comisión negociadora. De la misma forma, se modifica el contenido de los planes de igualdad.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. A través de este decreto se establece la realización de auditorías salariales, de manera obligatoria para aquellas empresas que cuenten con un Plan de Igualdad, con la finalidad de analizar la brecha salarial y emprender así acciones para que ésta disminuya. Esta auditoría requiere de un diagnóstico y del establecimiento de un plan de actuación para su corrección.

La legislación autonómica de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares: Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.

1.3 Estructura

El Plan de Igualdad de la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA**, se estructura de la siguiente forma:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación, promoción, formación, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, política de comunicación, sensibilización en igualdad y todo lo relacionado a la violencia de género.

II. Las medidas se han elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

01 / INTRODUCCIÓN

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

1.4 Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de Igualdad

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación general en para toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Empresa.

Ámbito Territorial

El ámbito del Plan es autonómico, ya que la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** cuenta con centros de trabajo en Mallorca en las Islas Baleares.

Quedan comprendidos para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de:

- Centro de Casa de Familia. C/ Pietat, 5. CP-07012. Palma de Mallorca.
- Centro de Son Ribes. C/Camí de la Real, 25. CP-07010. Palma de Mallorca.
- Centro del Molinar. C/Son Fleixes, 6. CP-07006. Palma de Mallorca.
- Casal de Ruberts. C/Ruberts, 10. CP-07511. Sencelles

Vigencia del Plan

Este plan tendrá un plazo de vigencia de cuatro años para poder facilitar el alcanzar los objetivos establecidos en las acciones planificadas y ejecutadas. Al igual que la Auditoria retributiva que incluye, la cual, tendrá la misma vigencia.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II plan de igualdad de la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

Este plan se inicia a fecha veinte de septiembre 2021.

01 / INTRODUCCIÓN

1.5 Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

La Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** y las partes que aprobarán y firmarán él mismo está compuesta por las siguientes personas:

De una parte, como representación de la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA**:

1. María Jose Ramos Guerrero
2. Antonia Bestard Pareja

De otra parte, la **RLT** como representación de las personas trabajadoras:

1. Jaume Arrom Tomás
2. Marta Roldán Ballesteros

02

FUNDACIÓ SOCIAL
LA SAPIÈNCIA

2.1 Características de la empresa

La **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** es una organización de carácter privado y naturaleza permanente, constituida por el Obispado de Mallorca el 22 de diciembre del año 2000 con finalidad social: asistencia e inclusión social, promoción y atención a personas con falta de recursos en situación o riesgo de exclusión social. Tiene una relación de comunión con la Iglesia de Mallorca y está inscrita en el Registro Central de Servicios Sociales con el nº 473 y en el Registro Municipal de Entidades Ciudadanas con el 1104/09.

Tiene sus orígenes en la década de los 70 con el Acolliment La Sapiència (1976) destinado a la acogida e información laboral y promoción social de personas sin recursos afectadas por la crisis del año 1975. En aquel momento personas vinculadas a la Iglesia de Mallorca asumieron el compromiso de atender las necesidades básicas de los más desfavorecidos no cubiertas por las Administraciones Públicas.

Desde entonces la entidad ha tenido otras formas jurídicas, cooperativa y asociación hasta constituirse en la actual fundación, manteniendo siempre la misma opción fundacional recogida en sus Estatutos.

En la actualidad la Fundación Social La Sapiencia, como Iglesia de Mallorca gestiona servicios de titularidad pública, Instituto Mallorquín de Asuntos Sociales (IMAS) del Consell de Mallorca, y mediante un contrato de servicios desarrolla varios programas de acogida y promoción social en la Isla de Mallorca, para ello dispone de un equipo multidisciplinar de trabajo y de dos centros de acogida en Palma, Casa de Familia y Mar Sis. También dispone de un programa de inserción laboral, los Grupos de Inserción, mediante el cual se promueve la inserción socio laboral de personas que han perdido o nunca han tenido unos hábitos laborales básicos.

La **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** ha constituido sus programas de atención a las personas sin recursos teniendo en cuenta dos premisas fundamentales:

- ❖ Los valores humanitarios, basados en el Evangelio y la doctrina social de la Iglesia.
- ❖ La profesionalidad y el rigor científico.

Es una institución sin ánimo de lucro que siempre ha trabajado en pro de los más desfavorecidos y por los colectivos que tienen necesidades sociales.

Su objeto social, en virtud del artículo quinto de sus estatutos es: «la acogida, el servicio y la ayuda a todas aquellas personas y grupos que viven cualquier tipo de exclusión social, rechazo, o desamparo en nuestra sociedad y por cualquier causa, como puede ser: el paro, el alcoholismo y otras drogas asociadas, el desarraigo familiar o social, la desestructuración personal o social, la

02 / FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA

delincuencia, la inmigración de cualquier tipo, las limitaciones o discapacidades, consecuentes con la marginación, etc. sin ningún tipo de discriminación por razón de edad, sexo, nacionalidad, religión, adscripción política u otros «.

Somos una empresa única en nuestro sector, tanto por nuestra forma de actuar como por nuestros principios de gestión. Es por ello que implantamos, mantenemos y mejoramos continuamente nuestro sistema de gestión, cuyos principios de actuación se concretan en:

PRINCIPIOS para una gestión de **CALIDAD**:

- ❖ En la atención al usuario: cobertura de las necesidades básicas y acompañamiento en las tareas del día a día.
- ❖ En nuestro equipo humano: Soporte a todos los profesionales, formación continua y facilidad de comunicación.

PRINCIPIOS para una gestión **ÉTICA**:

- ❖ Aceptación sin discriminación alguna por origen, sexo, creencias religiosas etc.
- ❖ Compromiso, como mínimo, de mejora de la situación inicial de las personas participantes.
- ❖ Respeto y no intromisión en las decisiones tomadas por los participantes.
- ❖ Voluntad de atender a todos los sectores más vulnerables de la sociedad y en ocasiones desatendidos por parte de las instituciones.
- ❖ Compromiso de formación continua a todos los trabajadores.

La **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** cuenta con un colectivo de profesionales formado por psicólogos, trabajadores sociales, educadores sociales, enfermeros y monitores, que desde una línea de intervención interdisciplinar y de metodología científica basada en la evidencia luchan día a día por atender a los cientos de usuarios que pasan por nuestros servicios. Trabajamos, pues, desde un enfoque comunitario con el fin de que el usuario sea partícipe de la red normalizada que la sociedad le ofrece.

Impartimos talleres ocupacionales para la capacitación profesional. También ofrecemos, desde el área psicológica, talleres destinados a la rehabilitación neurológica tanto a pacientes con lesión orgánica (Korsakoff, ictus...) como a pacientes con trastorno mental grave con el fin de mejorar sus funciones cognitivas y ejecutivas. Por otro lado, ofertamos talleres de manualidades, alfabetización, gimnasia... para diferentes colectivos de internos que puedan beneficiarse.

Impartimos seminarios para complementar el tratamiento de la problemática adictiva y mejorar adherencia al tratamiento en adicciones. Así como otros seminarios destinados al cuidado de la salud (higiene, dieta saludable, sexualidad), entrenamiento en habilidades sociales...

2.2 Ficha de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
RAZON SOCIAL:	FUNDACION SOCIAL LA SAPIENCIA
NIF:	G57050874
DOMICILIO:	C/PIETAT, 5 PALMA DE MALLORCA
FORMA JURIDICA:	FUNDACION
AÑO CONSTITUCIÓN:	2000
ACTIVIDAD	
SECTOR ACTIVIDAD:	ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL
CNAE:	8790
DESCRIPCION ACTIVIDAD:	OTRAS ACTIVIDADES DE ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA:	MALLORCA
DIMENSIÓN	
PERSONAS TRABAJADORAS:	148
MUJERES	100
HOMBRES	48

2.3 Compromiso de la empresa con la igualdad

La **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

La dirección de la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** igualmente se compromete a llevar a cabo con total transparencia y veracidad el diagnóstico del I Plan de Igualdad, como principio fundamental de su cultura; dando un valor clave en la política de gestión de personas a la igualdad de oportunidades y equidad entre hombres y mujeres, la lucha contra la violencia de género y el fomento de la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral.

03 DIAGNÓSTICO

3.1 Características del diagnóstico

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombre (LOIEMH) en el artículo 46,2 indica la necesidad de realizar un diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad, que esté negociado entre la representación de la empresa y la representación de las trabajadoras y los trabajadores.

Para realizar el diagnóstico, la empresa se ha ajustado a lo indicado en la normativa relativa a igualdad, es decir, se necesitan datos cuantitativos y cualitativos referidos a las materias contempladas en el art 46.2 de la LOIEMH; art 7RD901/2020, por lo que se solicita información desagregada por sexo para poder analizar e identificar posibles sesgos de género, desigualdades o discriminaciones

El informe incluirá información y valoración realizada de cada área o materia, con perspectiva de género, identificando situaciones de discriminación, directa o indirecta o desigualdad que puedan darse en la empresa.

Áreas o materias que se analizarán:

1. Características generales y cultura organizativa.
2. Selección y contratación.
3. Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina.
4. Formación.
5. Promoción profesional.
6. Condiciones de trabajo.
7. Corresponsabilidad y Conciliación.
8. Retribuciones y Auditoría Salarial.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista.
11. Violencia de género.

3.2 Metodología

La metodología para realizar el diagnóstico se ha realizado analizando datos cuantitativos y cualitativos de las distintas materias que contempla el art 46. De la LOIEMH. Utilizando la [guía y herramientas para la igualdad](#) que pone a disposición de las empresas el Instituto de las mujeres.

Se analizarán dos tipos de indicadores para realizar un análisis más completo y exhaustivo.

03 / DIAGNÓSTICO

Indicadores cuantitativos

Para examinar y analizar los datos numérica y estadísticamente, se recoge información sobre la composición de la plantilla, la participación de las mujeres y los hombres desagregando todos los datos por sexo, es decir, se realiza cálculo de ratios en relación con la representatividad de género en los procesos descritos previamente.

Indicadores cualitativos

Realizando muestreo para obtener de la plantilla de la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** información sobre las experiencias, opiniones y percepción, analizando la cultura empresarial sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos descritos previamente.

Para realizar el diagnóstico se ha utilizado la siguiente información:

- Documentos e informes sobre procesos y políticas llevadas a cabo con respecto a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.
- Se han realizado entrevistas a la Dirección y RRHH y encuestas online a trabajadoras y trabajadores de todos los centros y a la RLT con el fin de obtener un aporte de visión global sobre algunos aspectos que analizaremos.
- Base de datos con información laboral de la plantilla.
- Convenio colectivo de aplicación.

3.3 Periodo de referencia de los datos utilizados y fechas de realización

Los datos cuantitativos sobre las trabajadoras y los trabajadores y la actividad recogidos en este informe se refieren a la actividad desarrollada durante el año 2020.

Recogida de datos cuantitativos, incluidos los del Registro Salarial y la Auditoria Retributiva: Comienzo septiembre/21 finalización diciembre/21 sobre el ejercicio 2020.

Recogida de datos cualitativos:

- Entrevistas a Dirección y RRHH: septiembre de 2021.
- Cuestionarios plantilla y RLT: septiembre de 2021.

La fecha de inicio del estudio diagnóstico fue septiembre de 2021 y finalizó en diciembre de 2021.

03 / DIAGNÓSTICO

3.4 Personas que han intervenido en su realización

En el proceso de elaboración del diagnóstico han intervenido:

- ❖ Dirección RRHH de la Empresa.
- ❖ Personal de la Empresa; personal de base y responsables de departamentos.
- ❖ Comisión Negociadora.

Además, ha participado en calidad de asesora la Consultoría de Igualdad, Soluciones de Integración Social que cuenta con personal especializado en elaboración e Implementación de Planes de Igualdad en las empresas.

3.5 Documentos que aporta la empresa

- a) Convenio colectivo Acción e Intervención Social nacional/Illes.
- b) Organigrama de la Empresa.
- c) Identidad de la empresa y estrategia.
- d) Registro Salarial 2020.
- e) Políticas de corresponsabilidad y conciliación.
- f) Manual de Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- g) Manual de Riesgos laborales.
- h) Formación realizada.

3.6 Objetivos generales y específicos

El objetivo principal del I Plan de Igualdad de la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción y en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles.

03 / DIAGNÓSTICO

- Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Los objetivos específicos de cada una de las áreas o materias de actuación, son los siguientes:

CULTURA ORGANIZATIVA

- Integrar la perspectiva de género en los procesos y gestión de RRHH y cultura organizativa.
- Designar en la empresa un responsable de igualdad.
- Sensibilización sobre perspectiva de género para toda la plantilla.
- Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Elaborar e implementar un protocolo de selección y contratación.
- Dar formación específica sobre igualdad de oportunidades y no discriminación de género a todas las personas que participan en el proceso de selección y contratación.
- Redactar e ilustrar la convocatoria de empleo siguiendo los criterios de igualdad de género y haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.
- Revisar y ajustar los perfiles de los puestos de trabajo en base a perspectiva de género.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Identificar los puestos de trabajo de la organización con una denominación neutra.
- Elaborar información estadística con datos desagregados por sexo que permita obtener una visión real de los desequilibrios que puede haber en la plantilla por razón de género.

03 / DIAGNÓSTICO

- Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén sub representados /as.
- Revisar y ajustar los perfiles de los puestos de trabajo en base a perspectiva de género.

FORMACIÓN

- Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.
- Registrar la formación académica de los trabajadores y las trabajadoras para facilitar el desarrollo profesional en la entidad.
- Difusión del Plan de Formación en Igualdad.
- Detectar las necesidades de formación para las trabajadoras y los trabajadores.

PROMOCIÓN

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Mejorar las posibilidades de promoción de la plantilla ya existente en la empresa.
- Fomentar la representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en los distintos grupos profesionales y departamentos, eliminando la segregación horizontal y vertical.
- Crear un registro estadístico de las vacantes publicadas de los diferentes centros de trabajo, para poder realizar coordinación y seguimiento de las mismas con los indicadores requeridos por la normativa de igualdad.

CONDICIONES DE TRABAJO

- Mantener una base de datos desagregada por sexos que contemple las condiciones laborales.
- Diseñar e implementar una encuesta para la plantilla de clima laboral.
- Diseñar e implementar una encuesta para la plantilla que permita conocer los motivos que han causado las bajas voluntarias.

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

- Garantizar el conocimiento y el uso corresponsable de las medidas de conciliación existentes.
- Garantizar el seguimiento de las medidas de conciliación a las que se acogen las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.
- Garantizar a los trabajadores y las trabajadoras la información y formación sobre corresponsabilidad y medidas de conciliación.

03 / DIAGNÓSTICO

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
- Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen las premisas que puedan obstaculizar la carrera de las mujeres, consiguiendo que la valoración de los puestos de trabajo esté basada en la evaluación del trabajo, las funciones que comporta y la capacidad potencial de la población femenina para poder ofrecerles posibilidades de promoción y de carrera.
- Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- Revisar y ajustar los perfiles de los puestos de trabajo en base a perspectiva de género.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

- Promover la difusión del Protocolo Prevención de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo a la plantilla.
- Formar a las trabajadoras y los trabajadores en Prevención de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.
- Comprobar por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad el resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora. plantilla.

COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

- Actualizar los documentos, publicaciones y protocolos de la empresa teniendo en cuenta la perspectiva de género y el lenguaje incluyente y no sexista.
- Incluir formación a todas las trabajadoras y los trabajadores para que aprendan sobre perspectiva de género y el uso correcto el lenguaje incluyente y no sexista.
- Mantener a las trabajadoras y los trabajadores informados de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
- Crear un espacio de igualdad en la web.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- Elaborar un protocolo de atención, asesoramiento y protección a las víctimas de Violencia de Género.
- Concienciar a todas las trabajadoras y todos los trabajadores sobre la Violencia de Género y articular mecanismos de prevención.
- Conmemorar el día 25 de noviembre, día internacional contra la Violencia de Género.

04 CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS POR ÁREAS

04 / CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS POR ÁREAS

4.1 Cultura organizativa

Las actuaciones de la empresa en materia de igualdad de oportunidades están ligadas a los valores de la Compañía. Los elementos que componen la cultura organizativa empresarial no son conceptos abstractos, sino que en la empresa se transforman en actitudes y formas de actuar. Es importante captar estas últimas, analizarlas en relación con la política empresarial para encontrar vías de transmisión de los valores ligados a la igualdad y la responsabilidad social corporativa.

En la plantilla total de la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** se refleja que estamos ante una empresa con cierto desequilibrio entre sexos en la distribución total de los datos desagregados por sexo. Los porcentajes sobrepasan levemente los establecidos legislativamente, situación que se debe a la naturaleza y al sector laboral en el que desarrolla la actividad la empresa, un sector tradicionalmente feminizado. Igualmente, y debido a el dato que nos aporta la edad media de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa, vemos que se trata de una plantilla madura y en la cual, en todas las franjas de edad, hay más mujeres que hombres, superando en todas ellas el 50% del porcentaje total.

Teniendo en cuenta que la edad media de las personas trabajadoras en España es de 43 años, observamos un proceso de envejecimiento de las plantillas en el mercado de trabajo y respondiendo al tejido demográfico español. En este caso en concreto, los hombres, están en la media y, en el caso de las mujeres, un año por debajo de esa media.

La **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** aboga por la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, además lo considera indispensable para el desarrollo pleno y completo de una empresa. A fin de lograr este objetivo, es consciente de la necesidad de que las mujeres estén en todos los foros en los que se tomen decisiones dentro de ella y que se produzcan cambios internos dentro de la empresa que permitan lograr dicho objetivo.

4.2 Selección y contratación

La política de selección y contratación es la que impregna todos los procesos a través de los cuales se realiza el acceso a la empresa. Esta política se tiene que orientar de tal manera que evite que el sexo o la situación personal de alguien sea un condicionante o limitante del candidato o candidata. Además de la neutralidad del proceso y procedimiento en su diseño e implantación hay que considerar como puede facilitar a mejorar el propio plan de igualdad al ser un primer punto de entrada del profesional a la compañía mediante integración.

04 / CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS POR ÁREAS

Para la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** la igualdad de oportunidades debe estar presente en los procesos de selección y contratación de nuevo personal, para evitar así sesgos y estereotipos derivados de las desigualdades que hasta ahora han estado muy presentes en la sociedad y, por tanto, en el entorno laboral.

La información y valoración con perspectiva de género de cada una de las materias de referencia, se ha realizado con el fin de conocer el procedimiento de la selección y del acceso a la empresa de las personas que optan a un puesto de trabajo, a través de las ofertas de empleo, los CV recibidos y el procedimiento de selección en busca de posibles sesgos discriminatorios (directos o indirectos).

Además, hemos analizado pormenorizadamente el porcentaje de hombres y mujeres contratados a nivel global, desglosado por departamentos o grupos profesionales, tipos de contratos en función del género de los trabajadores y las trabajadoras y las causas de la extinción de las relaciones laborales.

Es evidente y volvemos a constatar en este punto que se trata de una empresa feminizada, tanto en la distribución de la contratación de profesionales por género como por la naturaleza de las actividades que se desarrollan en ella. Sin embargo, en términos de contratación, se puede observar que no hay medidas de acción positiva específicas que favorezcan la contratación del género que está menos representado ni para la incorporación de las mujeres a niveles profesionales donde están infrarrepresentadas.

Respecto al tipo de jornada, la conclusión que se extrae de los datos obtenidos, es que la mayoría de las contrataciones son temporales a jornada completa. El número de incorporaciones femeninas ha sido notablemente superior a las masculinas. Respecto a las contrataciones temporales a jornada parcial, está más equilibrado, aunque igualmente prevalecen las contrataciones de mujeres sobre las de hombres.

Todas las personas contratadas en el año del estudio tienen horario continuo, una parte de esas contrataciones realizan horario continuo con turnos.

Para la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** es necesario contar con un buen capital humano, consiguiendo una representación equilibrada de hombres y mujeres con talento, mediante una exhaustiva selección y contratación de personal para ocupar los puestos vacantes en la empresa. La definición y descripción de los puestos de trabajo debe hacerse de forma objetiva y neutra, no vinculando las habilidades requeridas al género, sino identificándolas como competencias profesionales de modo objetivo, sin caer en la creación de estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres.

4.3 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

La representatividad con perspectiva de género es el análisis de la distribución de profesionales en consideración a la organización con diferenciación por sociedades / departamentos / puestos / niveles jerárquicos y órganos de gobierno. Es una perspectiva que es un refrendo o evidencia potenciales áreas de mejora en otras perspectivas anteriormente mencionadas. Así mismo es importante la identificación de elementos de contexto como la masculinización o feminización de ámbitos de actividad (sectores y/o posiciones) que pueden ser factores externos limitantes en el mercado laboral.

El acceso de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa, es uno de los objetivos de las políticas de igualdad en la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA**.

Respecto a la distribución por puestos de trabajo tenemos que referirnos a la segregación horizontal, ya que hay puestos que están básicamente ocupados por mujeres y otros por hombres. Hay algunos puestos masculinizados, puestos que tradicionalmente por sus características o nivel de responsabilidad se han adjudicado a los hombres.

La presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa es fundamental a la hora de obtener un equilibrio profesional de mujeres y hombres que desarrollen su profesión en puestos de responsabilidad, además de fomentar la presencia de mujeres en puestos de trabajo que tradicionalmente han sido desarrollados de forma mayoritaria por hombres (puestos técnicos de oficios) y, a la vez, dar impulso y oportunidad de acceder a hombres a puestos que tradicionalmente han sido exclusivamente asignados a mujeres.

En cualquier caso, se trata de aprovechar el talento, independientemente del sexo de la persona que vaya a ocupar un puesto en la empresa. El acceso de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa se puede obtener a través de la implantación de medidas en diferentes ámbitos del entorno laboral como en el acceso al empleo, promoción, formación y desarrollo, entre otras.

Así pues, se plantea un cambio en la búsqueda de soluciones innovadoras para equilibrar el porcentaje de hombres y mujeres en la plantilla y porque, además, supone un beneficio empresarial al dotar de mayor diversidad de género a puestos de trabajo en los que la presencia de un sexo ha sido tradicionalmente predominante.

04 / CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS POR ÁREAS

4.4 Formación

Partimos de la premisa de que la formación tiene muchos beneficios tanto para la empresa como para la plantilla, algunos ejemplos destacables serían:

- Mayor cualificación y mejores oportunidades de crecimiento.
- Aumentar la motivación y versatilidad.
- Generar un fuerte sentido de pertenencia y compromiso.
- Mejorar el rendimiento laboral.

Actualmente la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** no tiene un plan formal de formación anual, ni un procedimiento establecido para detectar las necesidades de formación, aunque sí que realiza formación en determinados momentos puntuales si así lo requiere la situación de un determinado puesto de trabajo.

Existe un registro de la formación académica de la plantilla para poder facilitar y favorecer el desarrollo profesional dentro de la empresa.

Es de vital importancia realizar acciones formativas en la empresa ya que permite mejorar la competitividad y productividad, alcanzando los objetivos de rentabilidad empresarial. También, la plantilla desempeñará de una forma óptima las competencias profesionales que se atribuyen a cada puesto de trabajo y facilitará la promoción profesional de trabajadoras y trabajadores. Las acciones formativas en igualdad de género y oportunidades que se han realizado en la empresa se han dirigido hasta el momento a directivos y las personas que forman parte de la Mesa Negociadora, pero está previsto dar formación en igualdad a toda la plantilla. El tramo de horas en el que hay más acciones formativas en la empresa es en el de menos de 10 horas y han participado el 91% de la plantilla.

4.5 Promoción profesional

El acceso al desarrollo profesional y a la promoción debe permitir que cualquier persona pueda crecer y evolucionar profesionalmente dentro de la empresa. Debe de garantizarse la neutralidad del procedimiento en su diseño e implantación y hay que considerarlo como una plataforma de crecimiento profesional en el acceso a otras posiciones o posiciones de responsabilidad. Los criterios de promoción deberán tener como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombre y mujeres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

04 / CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS POR ÁREAS

En la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** la promoción profesional es interna, a no ser que no se encuentre el perfil requerido. Este proceso lo realiza el departamento de RRHH de la empresa, aunque no existe en la empresa ninguna metodología estándar para evaluar al personal la candidatura se produce entre la propia plantilla de la empresa. De este modo, no se busca talento externo, sino que se trata de fidelizar el talento que existe dentro de la empresa, promocionando a las personas que hayan demostrado su profesionalidad y el ser capaces de asumir nuevas responsabilidades. Son mujeres y hombres que conocen los valores de la empresa y su funcionamiento. Se evalúa la actitud y predisposición personal, la evaluación de las capacidades para realizar las tareas propias del puesto y desarrollar un buen trabajo en equipo. No influyen las responsabilidades familiares en la promoción profesional.

Las personas que han promocionado en el periodo analizado corresponde al 2.7% del total de la plantilla y han sido dos mujeres y dos hombres que realizan jornada completa.. De estas cuatro personas, una ha sido contratada durante el año.

Desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras, es interesante que se les proporcione la oportunidad de promocionar y eso supone una gran motivación que les produce sentimiento de pertenencia, les da ánimo para seguir en la empresa y para crecer como profesionales sin necesidad de que tengan que renunciar a la estabilidad que ya han adquirido con el tiempo que llevan formando parte de la plantilla. En todo el proceso se deberá garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la promoción realizándose en base a criterios objetivos, cuantificables y transparentes-

4.6 Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo incluyen el conjunto de herramientas, infraestructuras, espacios, políticas y procedimientos que establecen y configuran el espacio físico y temporal para el desempeño del puesto de trabajo. La dimensión temporal se establece mediante los horarios, con la consideración de las vacaciones, los permisos, las bajas, las ausencias, la desconexión digital. La dimensión física se establece con el diseño del espacio de trabajo junto con las herramientas para su desempeño. Finalmente existiría una perspectiva de gobernanza mediante y las políticas y procedimientos que lo regulan.

En la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** no se detectan diferencias significativas en las distintas modalidades de trabajo respecto a jornadas y tipos de contrato. Respecto a tipo de jornada los hombres y las mujeres realizan las mismas jornadas y tienen los mismos turnos.

El sistema de remuneración, así como de primas e incentivos de la empresa, se ajusta a lo estipulado en el convenio colectivo. El personal percibe un salario base mensual de acuerdo con

04 / CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS POR ÁREAS

los niveles retributivos correspondientes. Actualmente, no hay establecidos criterios para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales.

El sistema de trabajo es habitualmente presencial, no se realiza teletrabajo, exceptuando algún departamento en un momento puntual de la pandemia por COVID.

El Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa no dispone de medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género más allá de las indicadas en la normativa vigente referente la protección de las mujeres embarazadas y /o en periodo de lactancia.

4.7 Corresponsabilidad y conciliación

Para que esta conciliación personal, familiar y laboral sea real y efectiva se precisa de una reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

Las medidas de conciliación accesibles para la plantilla aportan beneficios a la plantilla porque ayudan a equilibrar las diferentes áreas de su vida, y, además, ayudan a la empresa a mejorar la productividad y competitividad, ya que:

- Es clave a la hora de retener talento.
- Aumenta la productividad de la plantilla y reduce el absentismo.
- Mejora el clima laboral y la unión de equipo.
- Aumenta la implicación profesional y el compromiso de la plantilla.
- Favorece la igualdad entre mujeres y hombres.

La **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** considera que el equilibrio entre los tres ámbitos de la conciliación personal, familiar y laboral, permite el desarrollo de cualquier persona en todas sus áreas. En su política de conciliación se aboga por facilitar que cualquier persona trabajadora, hombre y mujer, pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre. Durante este año han hecho uso de las medidas de conciliación el 1.38% de la plantilla. No se detecta discriminación entre mujeres y hombres en caso de acogerse a medidas de conciliación.

4.8 Retribuciones y Auditoria salarial

La brecha salarial hace referencia a porcentajes resultantes del salario medio efectivo entre hombres y mujeres en relación con su desempeño profesional, teniendo única y exclusivamente

04 / CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS POR ÁREAS

una valoración que parte de los datos reseñados por la empresa, sin entrar a valorar aspectos vinculados a la relación laboral.

A estos efectos, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, indica que siempre que exista una diferencia del veinticinco por ciento de diferencia entre la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales, la empresa deberá incluir la justificación de ello en el registro retributivo.

Las causas de diferencias salariales entre hombres y mujeres, no tienen la necesidad de ser exclusivamente por razón de sexo, hay otros factores a tener en cuenta, que, deben ser justificados según el grupo profesional de la trabajadora y trabajador, pudiéndose valorar diferentes aspectos, como el régimen de promoción salarial interna, la antigüedad, o las condiciones del puesto de trabajo para desempeñar en sentido estricto.

El informe jurídico de Auditoría de Registro Retributivo refleja que la empresa cumple absolutamente todas las pautas legales en materia de registro retributivo e igualdad de género a estos efectos. En este sentido, podemos afirmar que no se supera la mediana en ningún Grupo Profesional en la retribución efectiva general, no obstante, si existe esta superación del límite en los complementos salariales en un Grupo profesional. La justificación de las causas y motivos que justifiquen esta diferenciación salarial deben ir de la mano con la propia naturaleza contractual y trabajo efectivo del trabajador y trabajadora. Existen diferencias entre salarios teóricos y reales, sin que dicha diferencia sea significativa al poderse explicar por los criterios que pueda tener la empresa para abonar salarios con cuantías superiores a los determinados en el convenio colectivo de aplicación.

Dadas las características especiales de la actividad de la empresa, se han valorado muchos puestos de trabajo como neutros atendiendo a la polivalencia de los mismos en el orden de su desempeño. Dado que la amplitud de datos relativos a cada puesto de trabajo, sus situaciones contractuales, la distribución de retribuciones de la plantilla y/o detalles de conceptos retributivos, los complementos salariales o los detalles de jornadas laborales parciales y reducidas, es limitado un análisis exacto y preciso de los mismos.

4.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Cabe señalar que para cumplir con lo que se estipula en el apartado 7 del anexo del Real Decreto 901/2020 es necesaria una revisión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón, teniendo en cuenta tanto el acoso interno como el externo, e incluyendo los siguientes principios:

04 / CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS POR ÁREAS

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
- b) Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- c) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- d) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- e) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- g) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

La **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** promueve condiciones de trabajo que evitan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Tiene elaborado e implementado un Manual de prevención de acoso sexual o por razón de sexo, que incluye procedimientos específicos para la prevención y además se ha dotado de herramientas a la plantilla, para que quienes sean objeto de acoso sexual o por razón de sexo, sin distinción entre los distintos actos o personas intervinientes (chantaje sexual; acoso ambiental, acoso entre compañeros/as u horizontal; acoso por parte de un/a superior jerárquico o vertical; etc.), puedan tener acceso a formular las denuncias o reclamaciones que consideren oportunas.

Por el momento no se han realizado campañas de sensibilización y/o información en materia de acoso dirigidas a la plantilla ni acciones formativas. Se confirma que, a día de hoy, no se han dado situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo que se hayan denunciado a la empresa, por lo que no ha sido necesario activar el protocolo en ninguna ocasión.

4.10 Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

El lenguaje incluyente, constituye un código de comunicación que tiene en cuenta la realidad tal cual es, sexuada. Posibilita que mujeres y hombres nombren el mundo desde su género y sean nombradas y nombrados teniendo en cuenta el sexo al cual pertenecen, sin subordinación ni invisibilidad de ninguno de los sexos. O, en lo que afecta a las imágenes, que reflejen una presencia equilibrada de mujeres y hombres alejada de estereotipos de género.

La comunicación interna y externa de la empresa es la que permite que lo que ocurre se conozca, que lo importante sea compartido y que la empresa se proyecte en la sociedad. Para que haya mejoras en igualdad tiene que haber una serie de actuaciones y que estas actuaciones sean conocidas. Respecto a la comunicación no sólo será importante qué comunicamos sino además cómo lo hacemos, evitando incoherencias que pueden surgir elaborando mejoras en igualdad, pero con un uso discriminatorio del lenguaje. En este punto, se considera necesario mejorar la

04 / CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS POR ÁREAS

comunicación interna y externa desde la perspectiva de género y la inclusión del lenguaje no sexista, tanto en procesos definidos y formalizados ya por la empresa, como en todos los documentos que afecten a la misma, así como en la difusión de la información transmitida a los diferentes departamentos.

La **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA**, se asegurará de que las comunicaciones orales, escritas y/o visuales, tanto internas como externas, no contengan ningún elemento sexista ni discriminatorio y se procederá a un examen minucioso de su web cuando se añadan contenidos para evitar los mismos.

En cuanto a la comunicación en materia de igualdad no se ha realizado ningún tipo de comunicación al respecto, exceptuando la realizada del inicio de la negociación para la implementación del Plan de Igualdad. En ese sentido será necesario trabajar para facilitar la información necesaria a través de los canales de comunicación de la empresa de las noticias y de los documentos relacionados con el estado de los Planes de Igualdad aprobados y su posterior seguimiento y evaluación, las medidas de conciliación, prevención del acoso, etc. Su actualización debe ser constante, y estar disponible y accesible para todo el personal.

4.11 Violencia de genero

La empresa no posee actuaciones o medidas específicas en relación a la violencia de género, por lo que se incorporarán acciones específicas en el plan de igualdad con la finalidad de sensibilizar en materia de violencia de género a la plantilla e informar sobre los derechos laborales de las mujeres que puedan sufrir violencia de género, constatándose una total sensibilización por el tema y un apoyo completo a cualquier medida de mejora en cuanto a violencia de género.

No se ha identificado a ninguna trabajadora víctima de violencia de género.

05 MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

CULTURA ORGANIZATIVA

MEDIDA 1

OBJETIVO	Integrar la perspectiva de género en los procesos y gestión de RRHH y cultura organizativa
ACCIÓN 1	Adaptar de datos, formularios y estadísticas con variable de género para obtener datos estadísticos desagregados por sexos.
ACCIÓN 2	Agregar al Manual de Bienvenida los valores de la Igualdad.
ACCIÓN 3	Elaborar un Manual Ético de conducta vinculado a los principios de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Indicadores	Relación de documentos y formularios adaptados.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad y Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	4T 2022 Revisión 4T 2023, 4T 2024 y 4T 2025
Personas destinatarias	A toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 2

OBJETIVO	Designar en la empresa un responsable de igualdad
ACCIÓN 1	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la Igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa con formación específica en la materia (Agente de Igualdad), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de Igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe de la Comisión de seguimiento.
Indicadores	Designación de la persona que se responsabilizará de esta medida.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	1T 2022
Personas destinatarias	Responsable de Igualdad.
Recursos asociados	<p>Recursos humanos: Responsable de RRHH.</p> <p>Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina.</p> <p>Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).</p>

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 3

OBJETIVO	Sensibilización sobre perspectiva de género para toda la plantilla.
ACCIÓN 1	Reuniones informativas para el Personal Base en Materia de Igualdad e Integración de Valores en la gestión de los equipos de trabajo.
Indicadores	Se realizarán 9 sesiones informativas dirigidas al personal y canales de información utilizados. Se realizará en las reuniones de equipo. Se ha dividido el personal en 9 grupos.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	2T 2022, 2T 2023, 2T 2024 y 2T 2025
Personas destinatarias	A toda la plantilla.
Recursos asociados	<p>Recursos humanos: Responsable de Igualdad.</p> <p>Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina.</p> <p>Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).</p>

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 4

OBJETIVO	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados.
ACCIÓN 1	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades.
Indicadores	Se realizarán 9 sesiones informativas dirigidas al personal y canales de información utilizados. Se ha dividido el personal en 9 grupos.
Tipo de medida	Medida de Fácil Implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad y Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	2T 2022, 2T 2023, 2T 2024 y 2T 2025
Personas destinatarias	A toda la plantilla.
Recursos asociados	<p>Recursos humanos: Responsable de Igualdad y Responsable de RRHH.</p> <p>Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y dossier del Plan de Igualdad.</p> <p>Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).</p>

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1

OBJETIVO	Elaborar e implementar un protocolo de selección y contratación.
ACCIÓN 1	Elaborar e implementar los procedimientos utilizados para selección y contratación del personal con el fin de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder a la entidad.
Indicadores	Índice de elaboración del protocolo de selección y contratación (%). Índice de implementación del protocolo de selección y contratación (%).
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	4T 2022
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 2	
OBJETIVO	Dar formación específica sobre igualdad de oportunidades y no discriminación de género a todas las personas que participan en el proceso de selección y contratación.
ACCIÓN 1	Elaborar un calendario de formación para las personas que forman parte del equipo de selección y contratación para que tengan conocimientos en materia de igualdad.
Indicadores	<p>Calendario de formación.</p> <p>Registro de formaciones realizadas por número de acciones formativas y número de personas formadas.</p> <p>Lo realizará el equipo de elaboración del plan de igualdad y todos los/las coordinadores/as de la Fundación.</p>
Tipo de medida	Medida de Fácil Implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	2T 2022
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	<p>Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad</p> <p>Recursos materiales: Ordenador y material de oficina.</p> <p>Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).</p>

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 3

OBJETIVO	Redactar e ilustrar la convocatoria de empleo siguiendo los criterios de igualdad de género y haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.
ACCIÓN 1	Informar del modelo implantado para la convocatoria.
Indicadores	Se realizarán 9 sesiones informativas dirigidas al personal y el canal de información serán las reuniones de equipo.
Tipo de medida	Medida de Fácil Implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2022
Personas destinatarias	Responsable de igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 4

OBJETIVO	Revisar y ajustar los perfiles de los puestos de trabajo en base a perspectiva de género.
ACCIÓN 1	Actualizar los perfiles de los puestos de la organización incluyendo responsabilidades y funciones principales de cada puesto.
Indicadores	Documento con la descripción de los perfiles de los puestos de trabajo. (anexo donde se explican los puestos de trabajo).
Tipo de medida	Medida de Fácil Implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	2T 2022
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 1

OBJETIVO	Identificar los puestos de trabajo de la organización con una denominación neutra.
ACCIÓN 1	Revisada y modificada la nomenclatura utilizada para los grupos profesionales, categorías y niveles profesionales con el fin de emplear un lenguaje no sexista e inclusivo.
Indicadores	Número de nomenclaturas modificadas. Se han añadido la forma femenina a todos los grupos profesionales, categorías y niveles profesionales.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	Revisión 3T 2022, 3T 2023, 3T 2024 y 3T 2025
Personas destinatarias	RRHH y Responsable de Igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales necesarios: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 2	
OBJETIVO	Elaborar información estadística con datos desagregados por sexo que permita obtener una visión real de los desequilibrios que puede haber en la plantilla por razón de género.
ACCIÓN 1	Crear una base de datos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y categoría profesional.
Indicadores	Registro de contrataciones por tipo de contrato, puesto y categoría profesional.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	2T 2022, 2T 2023, 2T 2024 y 2T 2025
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	<p>Recursos humanos y materiales necesarios: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.</p> <p>Recursos materiales: Ordenador y material de oficina.</p> <p>Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).</p>

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 3

OBJETIVO	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados /as.
ACCIÓN 1	Con el objetivo de combatir la segregación horizontal, favorecer medidas que den preferencia al acceso al empleo, a aquellas personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate cuando concurren a las vacantes en uno u otro supuesto, personas de distinto sexo, en igualdad de condiciones de idoneidad.
ACCIÓN 2	Establecer convenios con universidades, escuelas de FP o formación DUAL, que se dediquen a la formación especializada para reclutar candidaturas de mujeres y hombres, si las hubiera, para departamentos masculinizados y feminizados.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Indicadores	Número de acuerdos firmados con instituciones de enseñanza reglada, como la UIB (Universitat Illes Balears), Institutos de FP (Ramon Llull, Son Llebre), UOC, Cáritas, GREC (Grup Educadors de Carrer), Universitat de Valencia...
Responsable	Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2022, 3T 2023, 3T 2024 y 3T 2025
Personas destinatarias	RRHH y responsable de Igualdad.
Recursos asociados	<p>Recursos humanos y materiales necesarios: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.</p> <p>Recursos materiales: Ordenador y material de oficina.</p> <p>Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).</p>

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 4

OBJETIVO	Revisar y ajustar los perfiles de los puestos de trabajo en base a perspectiva de género.
ACCIÓN 1	Actualizar los perfiles de los puestos de la organización incluyendo responsabilidades y funciones principales de cada puesto.
Indicadores	Documento con la descripción de los perfiles de los puestos de trabajo. (Anexo donde se explican los puestos de trabajo).
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	4T 2022, 4T2023, 4T 2024 y 4T 2025
Personas destinatarias	RRHH y Responsable de Igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales necesarios: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

FORMACIÓN

MEDIDA 1

OBJETIVO	Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.
ACCIÓN 1	Elaborar un Plan de Formación Anual.
ACCION 2	Asegurar el desarrollo profesional equitativo entre sexos y acceso sin discriminación entre sexos a la formación y promoción.
ACCION 3	Incluir en el Plan de Formación acciones formativas ligadas directamente a la promoción interna.
Indicadores	Número de acciones formativas. Número de personas formadas desagregadas por sexo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2022, 3T 2023, 3T 2024 y 3T 2025
Personas destinatarias	Recursos Humanos.
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales necesarios: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 2	
OBJETIVO	Registrar la formación académica de los trabajadores y las trabajadoras para facilitar el desarrollo profesional en la entidad.
ACCIÓN 1	Elaborar un registro de la formación académica de la plantilla para facilitar de desarrollo profesional en la entidad.
ACCIÓN 2	Facilitar una cultura organizacional de igualdad de oportunidades ente mujeres y hombres mediante acciones formativas con perspectiva de género.
Indicadores	Registro de formación académica de la plantilla. Registro de formaciones realizadas por número de acciones. formativas y número de personas formadas.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	IT 2023, IT 2024 Y IT 2025
Personas destinatarias	RRHH y Responsable de Igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales necesarios: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 3

OBJETIVO	Difusión del Plan de Formación en Igualdad.
ACCIÓN 1	Reuniones informativas para el Personal Base en Materia de Igualdad e Integración de Valores en la gestión de los equipos de trabajo.
Indicadores	Número de sesiones informativas dirigidas al personal. Canales de información utilizados.
Tipo de medida	Medida de Fácil Implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2022, 3T 2023 y 3T 2024
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales necesarios Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 4

OBJETIVO	Detectar las necesidades de formación para las trabajadoras y los trabajadores.
ACCIÓN 1	Recoger mediante encuestas las opiniones de las trabajadoras y los trabajadores sobre las necesidades de formación.
Indicadores	Número de encuestas realizadas. Número de contestaciones desagregadas por sexo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	4T 2023, 4T 2024 y 4T 2025
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales necesarios: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

PROMOCIÓN

MEDIDA 1

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
ACCIÓN 1	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos de promoción: los contenidos, herramientas y criterios que rigen la evaluación de competencias.
Indicadores	Protocolos revisados y en funcionamiento. Promociones de mujeres/nº total de promociones.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	2T 2022, 2T 2023, 2T 2024 y 2T 2025
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales necesarios: Responsable de RRHH y unidades de apoyo Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 2	
OBJETIVO	Mejorar las posibilidades de promoción de la plantilla ya existente en la empresa.
ACCIÓN 1	Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.
Indicadores	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción. Se diferenciará entre plazas vacantes y sustituciones.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	IT 2023, IT 2024 Y IT 2025
Personas destinatarias	RRHH Y responsable de Igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales necesarios: Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 3

OBJETIVO	Fomentar la representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en los distintos grupos profesionales y departamentos, eliminando la segregación horizontal y vertical.
ACCIÓN 1	Fomentar y garantizar la promoción de mujeres y hombres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de las y los mismos (60-40%), en los departamentos o áreas en los que se encuentren subrepresentadas/os.
Indicadores	N.º de vacantes publicadas. N.º de promociones desagregadas por sexo. (Se hará una valoración anual para verificar que se ha cumplido la acción).
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	IT 2023, IT 2024 Y IT 2025
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y unidades de apoyo. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 4

OBJETIVO	Crear un registro estadístico de las vacantes publicadas de los diferentes centros de trabajo, para poder realizar coordinación y seguimiento de las mismas con los indicadores requeridos por la normativa de igualdad..
ACCIÓN 1	Desarrollo de un registro estadístico de todas las vacantes de promoción que se publiquen en cada centro de trabajo, realizando un seguimiento de las mismas por grupos profesionales y puestos desagregadas por sexo, indicando grupo, categoría, puesto de origen y de destino, tipo de contrato, jornada y responsabilidades familiares.
Indicadores	Registro creado con n.º de promociones activadas por centro de trabajo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH y responsable de igualdad.
Cronograma de implantación	IT 2023, IT 2024 y IT 2025
Personas destinatarias	RRHH y Responsable de Igualdad.
Recursos asociados	<p>Recursos humanos: Responsable de RRHH y unidades de apoyo.</p> <p>Recursos materiales: Ordenador y material de oficina.</p> <p>Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).</p>

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDA 1

OBJETIVO	Mantener una base de datos desagregada por sexos que contemple las condiciones laborales.
ACCIÓN 1	Crear una base de datos desagregada por sexos según las contrataciones realizadas anualmente, tipo de jornada, categoría profesional y contratos temporales que se transforman en indefinidos.
Indicadores	Registro de contrataciones anuales. Registro de contrataciones según jornada y categoría profesional. Registro de contrataciones temporales que se transforman en indefinidos.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	2T 2022, 1T 2023, 1T 2024 y 1T 2025
Personas destinatarias	RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y unidades de apoyo. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 2	
OBJETIVO	Diseñar e implementar una encuesta para la plantilla de clima laboral.
ACCIÓN 1	Elaborar una encuesta que permita conocer las percepciones y grado de satisfacción de los trabajadores y las trabajadoras con una encuesta anual.
Indicadores	Número de personas trabajadoras participantes desagregadas por sexo. Informe de respuestas.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2022, 3T 2023, 3T 2024 y 3T 2025
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y unidades de apoyo. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 3

OBJETIVO	Diseñar e implementar una encuesta para la plantilla que permita conocer los motivos por los que han causado las baja voluntaria.
ACCIÓN 1	Elaborar una encuesta para las personas que causen baja voluntaria en la empresa que permita conocer información sobre los motivos que han causado dicha baja.
Indicadores	Registro de bajas voluntarias desagregado por sexo. Número de cuestionarios pasados desagregados por sexo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	3T 2022, 3T 2023, 3T 2024 y 3T 2025
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y unidades de apoyo. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

MEDIDA 1

OBJETIVO	Garantizar el conocimiento y el uso corresponsable de las medidas de conciliación existentes.
ACCIÓN 1	Realizar un díptico sobre las medidas de conciliación a las que pueden acogerse los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, garantizando el conocimiento y el uso corresponsable de las medidas por parte de la planilla.
Indicadores	Número de acciones de difusión realizadas. Canales de difusión del díptico. Número de personas informadas desagregadas por sexo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	2T 2022, 1T 2023, 1T 2024 y 1T 2025
Personas destinatarias	RRHH y Responsable de igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y unidades de apoyo. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 2	
OBJETIVO	Garantizar el seguimiento de las medidas de conciliación a las que se acogen las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.
ACCIÓN 1	Diseñar un registro con los indicadores necesarios (sexo, grupo profesional, nivel profesional, tipo de contrato, jornada...) con el fin de conocer qué medidas se acogen las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.
Indicadores	Registro de medidas de conciliación.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T DE 2022, 3T DE 2023, 3T de 2024 y 3T de 2025
Personas destinatarias	RRHH y Responsable de igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 3

OBJETIVO	Garantizar a los trabajadores y las trabajadoras la formación y la comunicación sobre corresponsabilidad y medidas de conciliación.
ACCIÓN 1	Realizar jornadas de comunicación, formación y sensibilización para garantizar el uso corresponsable de las medidas de conciliación.
Indicadores	Número de acciones formativas realizadas. Número de acciones de comunicación y sensibilización realizadas.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2022, 1T 2023, 1T 2024 y 1T 2025
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH, Responsable de Igualdad y unidades de apoyo. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

MEDIDA 1

OBJETIVO	Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
ACCIÓN 1	Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupan.
ACCIÓN 2	Aplicar un procedimiento para la detección y eliminación de las posibles discriminaciones salariales.
Indicadores	Gestión de medias y medianas anuales. Revisión de las desviaciones en relación a años anteriores. Informe de resultados de valoración analítica de puestos de trabajo.
Tipo de medida	Medida de Fácil Implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	IT 2023, IT 2024 y IT 2025
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y unidades de apoyo. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 2

OBJETIVO	Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen las premisas que puedan obstaculizar la carrera de las mujeres, consiguiendo que la valoración de los puestos de trabajo esté basada en la evaluación del trabajo, las funciones que comporta y la capacidad potencial de la población femenina para poder ofrecerles posibilidades de promoción y de carrera.
ACCIÓN 1	Usar como punto de referencia de la evaluación únicamente las cualidades o habilidades necesarias para el correcto desempeño del puesto.
Indicadores	Informe de resultados de valoración analítica de puestos de trabajo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	3T 2022, 3T 2023, 3T 2024 y 3T 2025
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	<p>Recursos humanos: Responsable de RRHH y unidades de apoyo.</p> <p>Recursos materiales: Ordenador y material de oficina.</p> <p>Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).</p>

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 3

OBJETIVO	Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio
ACCIÓN 1	Proceder a la definición de criterios claros y transparentes, así como a la descripción de condiciones de todos los pluses y complementos salariales para evitar cualquier aplicación que implique una diferencia en base al tipo de contrato, a la categoría profesional o a la antigüedad en la empresa.
ACCIÓN 2	Revisar los criterios utilizados para el establecimiento de cualquier otro concepto retributivo, especialmente aquellos que se hayan detectado como atribuidos a los trabajadores, y en los que las trabajadoras se puedan encontrar en desventaja.
Indicadores	Gestión de medias y medianas anuales, pluses y complementos salariales por tipo de contrato, categoría profesional o a la antigüedad en la empresa. Revisión de las desviaciones en relación a años anteriores.
Tipo de medida	Medida de Fácil Implementación por recursos y tiempo.
Responsable	RRHH.
Cronograma de implantación	3T 2022, 3T 2023, 3T 2024 y 3T 2025
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y unidades de apoyo. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 4

OBJETIVO	Revisar y ajustar los perfiles de los puestos de trabajo en base a perspectiva de género.
ACCIÓN 1	Actualizar los perfiles de los puestos de la organización incluyendo responsabilidades y funciones principales de cada puesto.
Indicadores	Documento con la descripción de los perfiles de los puestos de trabajo.
Tipo de medida	Medida de Fácil Implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	3T 2022, 3T 2023, 3T 2024 y 3T 2025
Personas destinatarias	RRHH y Responsable de igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y unidades de apoyo. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 5

OBJETIVO	Definir e implantar una política de retribución y ascensos diferenciada por categorías profesionales.
ACCIÓN 1	Inserción política de retribución de promociones y ascensos desglosadas por categorías profesionales para justificar la brecha salarial por razón de género.
Indicadores	Documento con la descripción de la política de retribución.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	RRHH.
Cronograma de implantación	4T 2022 Revisión 3T 2023, 3T 2024 y 3T 2025
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y unidades de apoyo. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 1

OBJETIVO	Promover la difusión del Protocolo Prevención de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo a la plantilla.
ACCIÓN 1	Elaborar un Plan de Difusión del Protocolo de Prevención para informar y sensibilizar a todas las trabajadoras y a los trabajadores.
Indicadores	Se registrará el número de acciones de difusión realizadas. Canales de difusión, a través de las reuniones de equipo, y de la entrega del protocolo de prevención de acoso a todo el personal. Todas las personas informadas desagregadas por sexo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2022, 3T 2023, 3T 2024 y 3T 2025
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad y unidades de apoyo. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 2	
OBJETIVO	Formar a las trabajadoras y los trabajadores en Prevención de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.
ACCIÓN 1	Impartir acciones formativas a las trabajadoras y los trabajadores sobre Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, los canales de denuncia y el protocolo previsto.
Indicadores	Número de acciones realizadas. Número de personas trabajadoras participantes desagregadas por sexo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2022, 3T 2023, 3T 2024 y 3T 2025
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 3

OBJETIVO	Comprobar por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad el resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora.
ACCIÓN 1	Elaborar un informe para la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.
Indicadores	Informe anual de casos de acoso. Nº de denuncias comunicadas/ nº de denuncias registradas. Nº de denuncias archivadas/ nº total de denuncias. Nº de denuncias resueltas/ nº total.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2022, 3T 2023, 3T 2024 y 3T 2025
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 1

OBJETIVO	Actualizar los documentos, publicaciones y protocolos de la empresa teniendo en cuenta la perspectiva de género y el lenguaje incluyente y no sexista.
ACCIÓN 1	Revisar y eliminar cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género en todas las comunicaciones internas y externas de la empresa.
Indicadores	Número de revisiones realizadas y corregidas.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2022 Revisión IT 2023, IT 2024 y IT 2025
Personas destinatarias	RRHH/ Responsable de igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 2	
OBJETIVO	Incluir formación a todas las trabajadoras y los trabajadores para que aprendan sobre perspectiva de género y el uso correcto del lenguaje incluyente y no sexista.
ACCIÓN 1	Impartir acciones formativas a todas las trabajadoras y los trabajadores sobre perspectiva de género y el uso correcto del lenguaje incluyente y no sexista.
Indicadores	Se realizarán 9 acciones formativas realizadas en las reuniones de equipo. Todas las personas trabajadoras de la Fundación serán participantes desagregadas por sexo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2022, 3T 2023, 3T 2024 y 3T 2025
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Recursos asociados	<p>Recursos humanos: Responsable de Igualdad y unidades de apoyo.</p> <p>Recursos materiales: Ordenador y material de oficina.</p> <p>Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).</p>

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 3

OBJETIVO	Mantener a las trabajadoras y los trabajadores informados de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
ACCIÓN 1	Difundir entre las trabajadoras y los trabajadores el contenido del primer Plan de Igualdad y la información sobre el desarrollo del mismo.
Indicadores	Comunicado enviado a las trabajadoras y los trabajadores. Los canales utilizados para su difusión (a través de las reuniones de coordinadoras/es, y las reuniones de equipo)
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	2T 2022, 2T 2023, 2T 2024 y 2T 2025
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad y unidades de apoyo. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 4

OBJETIVO	Crear un espacio de Igualdad en la web.
ACCIÓN 1	Diseñar un espacio dentro de la web donde poder publicar información sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades, conciliación y corresponsabilidad.
Indicadores	Número de informaciones generadas. Se está actualizando toda la página web de la Fundación.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	2T de 2022, 1T de 2023, 1T de 2024 y 1T de 2025
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad y Responsable de Comunicación. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 1

OBJETIVO	Elaborar un protocolo de atención, asesoramiento y protección a las víctimas de Violencia de Género.
ACCIÓN 1	Elaborar un documento que recoja los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y el acompañamiento previsto.
Indicadores	Protocolo de atención, asesoramiento y protección.
Tipo de medida	Medida de Fácil Implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	2T 2022 Revisión 1T 2023, 1T 2024 y 1T 2025
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad y Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 2

OBJETIVO	Concienciar a todas las trabajadoras y todos los trabajadores sobre la Violencia de Género y articular mecanismos de prevención.
ACCIÓN 1	Impartir acciones formativas a todas las trabajadoras y los trabajadores sobre Violencia de género, protocolo de atención y protección a las víctimas.
Indicadores	Número de acciones formativas realizadas. Número de personas trabajadoras participantes desagregadas por sexo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2022, 3T 2023, 3T 2024 y 3T 2025
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad y unidades de apoyo. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

05 / MEDIDAS DEL PLAN POR ÁREAS

MEDIDA 3

OBJETIVO	Conmemorar el día 25 de noviembre, día internacional contra la Violencia de Género.
ACCIÓN 1	Diseñar y difundir entre la plantilla y en la web una mención sobre el día internacional contra la Violencia de Género.
Indicadores	Se realizarán actividades vinculadas al tema, como salidas y talleres. El número de personas informadas, serán tanto trabajadores y trabajadoras como todas las personas usuarias
Tipo de medida	Medida de Fácil Implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	4T 2022, 4T 2023, 4T 2024 y 4T 2025
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	<p>Recursos humanos: Responsable de Igualdad y unidades de apoyo.</p> <p>Recursos materiales: Ordenador y material de oficina.</p> <p>Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).</p>

06 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6. Seguimiento y evaluación

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación. Además, constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa.

Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de la **FUNDACIÓ SOCIAL LA SAPIÈNCIA** que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria entre la empresa y la representación sindical y estará compuesta por representantes de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras firmantes del acuerdo con la proporción derivada de su representatividad en la constitución de la comisión negociadora.

Por cada una de las partes, se podrán designar personas en calidad de suplentes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

Tanto la parte empresarial como la RLT podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Igualdad, en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.

06 / SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. con objeto de anejarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad. Se realizarán seguimientos intermedios del plan de igualdad cada 6 meses, realizándose una evaluación final. La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 3 meses, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario, de este modo se revisará tanto la consecución de los objetivos planteados como el impacto del mismo.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **6 meses**, realizándose **una evaluación final**.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 3 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

- ❖ Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad. **Anexo 1**
- ❖ Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad. **Anexo 2**

06 / SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO

1. Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
2. Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
3. Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
4. Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

La evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho y tiene como objetivos.

1. Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
2. Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
3. Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
4. Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

ELABORACIÓN DE UN INFORME ANUAL DEL RESULTADO DEL SEGUIMIENTO

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

06 / SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) 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.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, 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.
- e) 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.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando Plan de igualdad de en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad o cualquiera de sus prórrogas. Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

07 SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

07 / SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

7. Sistema de resolución de conflictos

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.

08 REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

8. Registro plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

09 GLOSARIO Y LEGISLACIÓN

9. Glosario y Legislación

ACCIÓN POSITIVA

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

BRECHA DE GÉNERO

La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA

La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

CONCILIACIÓN

Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

09 / GLOSARIO Y LEGISLACIÓN

CORRESPONSABILIDAD

Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

IMPACTO DE GÉNERO

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

INDICADOR DE GÉNERO

Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

LENGUAJE SEXISTA

Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO Y DE ORIENTACIÓN SEXUAL

La situación en que se encuentra una persona que esté, haya estado o pueda ser tratada, atendiendo a su sexo o su orientación sexual, de manera menos favorable que otra en situación

09 / GLOSARIO Y LEGISLACIÓN

comparable. En cualquier caso, se considera discriminatoria cualquier orden de discriminar directamente por razón de sexo y de orientación sexual.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO Y DE ORIENTACIÓN SEXUAL

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo o de una orientación sexual en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo u orientación sexual, a menos que esta disposición, criterio o práctica se puedan justificar objetivamente atendiendo una finalidad legítima y que los medios para alcanzar esta finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria cualquier orden de discriminar indirectamente por razón de sexo y de orientación sexual

DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Acto por el que se pone en conocimiento de la autoridad judicial mediante un parte de lesiones - elaborado por un o una profesional sanitario aquellos hechos que pueden constituir un delito de violencia de género. La denuncia por violencia de género no es una obligación legal absoluta en cualquier contexto o circunstancia. Si una mujer víctima de violencia no consiente en denunciar, el o la profesional que la atienda deberá valorar los riesgos inmediatos de no hacerlo y actuar prudentemente ya que tienen la obligación moral y legal de asistir a la víctima, prevenir el maltrato en cualquiera de sus formas y procurar su mayor interés dentro del respeto a su voluntad.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art.3 Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo (art.5 Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

09 / GLOSARIO Y LEGISLACIÓN

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (art.43 Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. (art.28 Estatuto de los trabajadores)

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad (art 8 Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

Indemnización frente a represalias (art. 9 Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art 10. Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

09 / GLOSARIO Y LEGISLACIÓN

Acciones positivas (art. 11 Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva (art.12.1 Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art.44.1 Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

ANEXOS

Anexo I. FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD			
Medida			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
indicadores incluidos en la ficha de medidas			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente <input type="checkbox"/>	En ejecución <input type="checkbox"/>	Finalizada <input type="checkbox"/>
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>	
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>	
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>	
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>	
INDICADORES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

DATOS GENERALES

- 📄 Razón social.
- 📄 Fecha del informe.
- 📄 Periodo de análisis.
- 📄 Comisión/Persona que lo realiza.

INFORMACIÓN DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN

RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- 📄 Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- 📄 Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- 📄 Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- 📄 Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

Anexo II. EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL

INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN

PROCESO DE IMPLANTACIÓN	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- ☞ Adecuación de los recursos asignados.
- ☞ Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- ☞ Soluciones adoptadas en su caso.

INFORMACIÓN SOBRE IMPACTO

IMPACTO	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- ☞ Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

- ☞ Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- ☞ Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

“LA PRIMERA IGUALDAD ES LA EQUIDAD”

VÍCTOR HUGO

