

II PLAN DE IGUALDAD ALDEAS INFANTILES SOS ESPAÑA.



Contenido

Contenido	1
I. INTRODUCCIÓN	4
II. MARCO LEGISLATIVO.....	1
III. FASES DEL PLAN DE ACTUACIÓN.....	2
IV. DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD.....	3
V. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
VII. CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.	6
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	6
2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	6
3. FORMACIÓN.....	6
4. PROMOCIÓN	6
5. CONDICIONES DE TRABAJO.	7
6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	7
7. RETRIBUCIONES.....	7
8. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.	8
9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	8
10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO.....	8
11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE.....	8
12. VIOLENCIA DE GÉNERO	8
VIII. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.	9
I. METODOLOGIA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	9
II. RESULTADOS DE LA AUDITORIA.....	11
IX. PLAN DE ACCIÓN/ MEDIDAS.....	12
X. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN	31
XI. APROBACIÓN Y FIRMA	32

Prólogo

Aldeas Infantiles SOS España, en el año 2019 se comprometió a dar un paso adelante en materia de igualdad, y hacer más efectiva y real la igualdad entre mujeres y hombres.

Actualmente, la entidad se compromete a seguir trabajando en la igualdad entre mujeres y hombres como principio jurídico universal reconocido internacionalmente en textos sobre derechos humanos.

Una de las herramientas más importantes de la lucha en esta materia es la puesta en marcha del segundo Plan de Igualdad de la organización. Para su desarrollo, se ha creado una Comisión de Igualdad, compuesta por 11 personas, paritaria por sexo, contando con la colaboración de la representación legal de las personas trabajadoras y secciones sindicales.

Como se subrayó en el anterior plan, este documento es un plan vivo en tanto en cuanto podrá ser objeto de revisiones, actualizaciones y de todas aquellas actuaciones de mejora que consideremos que se deban incorporar en el desarrollo del tiempo.

Es de vital importancia para nuestra entidad que la plantilla goce y tenga conocimiento de los Derechos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y así lo transmitan a nuestros niños/as, jóvenes y familias para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria.

Uno de los objetivos es que nuestras niñas y niños, que viven en entornos vulnerables, puedan vivir una vida libre de discriminaciones, desigualdades y violencia.



I. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y Hombres es uno de los instrumentos jurídicos de mayor relevancia del territorio español, siendo uno de sus principales objetivos hacer efectivo el derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Aunque en los últimos años se ha trabajado mucho en este campo, la igualdad formal ha resultado insuficiente en la lucha contra las desigualdades de género.

La realidad muestra que las mujeres siguen teniendo dificultades para acceder a puestos de responsabilidad, para conciliar la vida laboral y profesional, mayor tasa de desempleo, etc.

Además, es preciso formar y sensibilizar en cuestiones de género a todas las personas trabajadoras de las entidades laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos.

Las entidades sin ánimo de lucro, como cualquier otro tipo de organizaciones sociales y empleadoras, pueden reflejar desigualdades y/o discriminaciones por razón de sexo en su estructura y funcionamiento interno, por ello, es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de eliminar los obstáculos para el acceso a puestos de

responsabilidad técnica y de gestión, promover una mayor incorporación de hombres como profesionales dentro de este ámbito tan feminizado, promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación, etc.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Se pretende que este Segundo Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad cumpla con la excelencia en igualdad entre mujer y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Por lo que es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales.

Por todo ello, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la entidad con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujer y hombre.

II. MARCO LEGISLATIVO

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

En el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con este fin, deberán adoptar e implantar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los distintos representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que determine la legislación laboral.

Posteriormente se publicaron Reales Decretos que ampliaron el desarrollaron de esta ley:

- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este Plan de Igualdad nace tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, bajo la legalidad de los Reales Decretos anteriormente mencionados.

III. FASES DEL PLAN DE ACTUACIÓN

Los pasos seguidos para realizar el II Plan de Igualdad de Aldeas Infantiles SOS España son los siguientes:

1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

Con fecha 30 de enero de 2023, queda constituida de manera paritaria, la comisión negociadora del II Plan de Igualdad de Aldeas Infantiles SOS España, entre la representación de la entidad y la representación legal de las personas trabajadoras.

2. DIAGNOSTICO DE LA ORGANIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

3. PLAN DE ACCIÓN.

Creación de un modelo sistemático que detalla acciones que se deben llevar a cabo para alcanzar los objetivos marcados, por lo cual se establecen metas y tiempos de ejecución. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

4. IMPLANTACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD. Tras la aprobación del plan, comenzará la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. Se creará una comisión de seguimiento que velará por que la entidad cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujer y hombre, así como, la realización del seguimiento y evaluación de las medidas ejecutadas del plan. Igualmente, formulará recomendaciones para el mejor desarrollo del plan.

IV. DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ALDEAS INFANTILES SOS ESPAÑA					
NIF	G-28821254					
Domicilio social	C/ Angelita Cavero,9 CP 28027					
Forma jurídica	asociación de interés público					
Año de constitución	11 de mayo 1981					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Pedro José Pérez Puig					
Cargo	Presidente					
Telf.	913884549					
e-mail						
Responsable de Igualdad						
Nombre	José Ramón García Morante					
Cargo	Responsable de RRHH					
Telf.	913884539					
e-mail	jrgarcia@aldeasinfantiles.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Tercer sector					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Atención de menores en riesgo de exclusión.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nueve Comunidades Autónomas: Andalucía, Aragón, Castilla-La Mancha, Canarias, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Galicia, Islas Baleares y Asturias					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras actualmente	Mujeres	718	Hombres	289	Total	1007
Centros de trabajo	87					
Facturación anual (€)	No procede					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	FQ Certificado Keeping Children Safe Certificado EFQM Certificado con emplazamientos evaluados EFQM Certificados AENOR Certificado Bureau Veritas Certificado ER-0296_2017 Certificado IQNet ER-0296_2017 Quality4children Certificado de Transparencia y Buen Gobierno					

V. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

COMISION NEGOCIADORA Y REPRESENTACIÓN

➤ REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.

José Ramon Garcia Morante

Maria Pilar Guerra Seco de Herrera

Olga De Francisco Martin

Nuria Muñoz López

➤ REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Erenia Rebeca Barrero Rodríguez

José Juan Nieto Fernández

Patricia Camuñas López

Alicia Donoso Muñoz

Esperanza Lucía Del Olmo Medina

➤ REPRESENTACIÓN DE LOS CENTROS SIN RLT.

Irena Boned Gómez (CCOO)

Juan Carlos Rojo (UGT)

VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

➤ **Ámbito de aplicación personal.**

El presente Plan se aplicará a todas las personas trabajadoras que presente servicios retribuidos por cuenta ajena en los Centros de trabajo de la Asociación, incluido el personal contratado para los programas temporales de la Asociación.

➤ **Ámbito Territorial.**

Este Plan se aplicará en todos los centros de trabajo de Aldeas Infantiles SOS de España en el estado español.

➤ **Ámbito Temporal.**

Se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de cuatro años desde 14 de Julio de 2023 hasta 13 de Julio 2027.



VII. CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

El **total de las personas trabajadoras** que han prestado sus servicios para la entidad durante el año 2022 han sido 1862 personas, de las cuales el 30% son hombres (572) y el 70% son mujeres (1320).

La distribución de mujeres y hombres en la entidad provoca que haya solamente cuatro puestos de trabajo en equilibrio. Estando el resto, en su mayoría, feminizados. La distribución de mujeres y hombres es acorde con el sector del que la organización es parte y con la distribución social predominante de los trabajos. Existiendo segregación horizontal entre mujeres y hombres.

Los datos de contratación temporal o de distribución de las jornadas parciales no muestran indicios de discriminación hacia las mujeres. El porcentaje de contratación a tiempo parcial de los hombres (49%) es superior al de las mujeres (37%). Respecto a la temporalidad, en ambos casos ronda el 30% del total. Aún sin diferencias, se puede señalar que el porcentaje de contratación temporal es superior a la media tanto estatal como europea.

Con respecto a las políticas **de selección y contratación** que se le llevan a cabo en Aldeas Infantiles SOS España, la responsabilidad recae en los técnicos/as del departamento de Desarrollo de Personas, del Director/a del departamento y Directo/a del área.

No se aprecian indicios de discriminación por razón de sexo en los procesos de contratación.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

De este análisis podemos extraer que Aldeas Infantiles SOS España cuenta con una plantilla feminizada con un alto porcentaje de mujeres.

3. FORMACIÓN

Aldeas infantiles SOS España gestiona a través de la Academia SOS. Este es un recurso de la entidad, entre sus fines están:

La Formación, La Gestión del Conocimiento, La Investigación y El Sistema de Gestión de la Calidad.

La formación en Aldeas Infantil se estructura a través de su plan de formación anual.

Se recomienda la realización de un seguimiento de la formación y el establecimiento de medidas que garanticen los derechos de las personas trabajadoras que ejercen derechos de conciliación.

4. PROMOCIÓN

Con el objetivo de que toda nuestra plantilla pueda acceder a todos los procesos de promoción, todos ellos se hacen públicos en nuestra Intranet. En los mismos, se describen los requisitos de acceso a cada una ellos, el medio para presentar la candidatura y el plazo de presentación.

La metodología de promoción se basa en:

- Formación necesaria para el puesto de trabajo.
- Antigüedad en el puesto de trabajo.
- Antigüedad en Aldeas infantiles.
- Formación complementaria que posea el trabajador.

Al analizar la promoción de Aldeas Infantiles SOS España, se observa una mayoría de mujeres promocionadas (tanto por asumir coordinación como por cambio de categoría).

Se debe seguir garantizando la igualdad en el acceso a la promoción independientemente de la existencia de cargas familiares o el ejercicio de derechos de conciliación.

No se aprecian indicios de discriminación por razón de sexo en los procesos de promoción.

5. CONDICIONES DE TRABAJO.

En 2022, el 60% de la plantilla tiene un tipo de jornada completa (1121 personas). De este porcentaje, el 74% son mujeres (833) y 26% hombres (288), razón por la cual se representan los resultados que implican la significación femenina y masculina en la entidad.

El análisis de una posible segregación vertical nos muestra que las mujeres son el 52% de los puestos denominados “director/a” . Estando estos en equilibrio.

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Aldeas Infantiles SOS España vienen recogidas en su propio Convenio Colectivo, reconociendo a toda la plantilla medidas concretas de mejora en determinadas aspectos de conciliación.

Se detecta que en función del tipo de programa en la que se prestan los servicios y las necesidades de atención de los menores y familias beneficiarias, las medidas de conciliación pueden ser más o menos extensas.

Solamente un 14% del personal tiene hijos. Corresponde analizar en profundidad las causas de esta realidad. Planteando una medida que busque si existen motivos internos de organización del trabajo que lo dificultan.

Las mujeres tienen un 82% de las reducciones de jornada siendo un 70% del personal. Considerándose positivo establecer medidas de organización del tiempo de trabajo que eviten, en la medida de lo posible y si las personas quieren, tener que acudir al recurso de la reducción de jornada.

7. RETRIBUCIONES.

Analizando las políticas salariales de la entidad podemos observar que Aldeas Infantiles SOS España dispone de una política salarial documentada y basada en criterios como: Categorías Convenio.

Es necesario realizar un análisis exhaustivo de la aplicación del sistema retributivo, especialmente en lo relacionado con los complementos salariales.

No se aprecian brechas ni discriminaciones relacionadas con el nivel de estudios o edad y categoría profesional que parezcan tener relación con el sexo/género.

8. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Según análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que hay una infrarrepresentación de mujeres en la Asociación.

Por otra parte, no hay equilibrio o paridad de sexos en las distintas categorías profesionales puesto que las mujeres son la mayoría, siendo un porcentaje superior.

El análisis de una posible segregación vertical nos muestra que las mujeres son el 52% de los puestos denominados “director/a”. Estando estos en equilibrio

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

La Asociación dispone de protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, como procedimiento específico para la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el cual se ha difundido a toda la plantilla, de forma que todo el personal tenga acceso al contenido del mismo. Además, el contenido del protocolo de acoso ha sido consensuado dentro de la comisión de igualdad.

10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO.

La entidad cuenta con Servicio de Prevención propio en cumplimiento de la legalidad vigente en materia de Salud Laboral al efecto, del “R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en Aldeas Infantiles SOS se dispone de informes de siniestralidad, desagregados por sexo y por categoría.

La entidad ofrece formación en todo momento en materia de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Asimismo, la entidad está realizando evaluaciones de riesgos psicosociales en todos los territorios.

11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE.

En Aldeas Infantiles SOS se utilizan diversos canales de comunicación interna: Boletín interno mensual, reuniones de trabajo, presentaciones a la plantilla, correo electrónico, tableros de anuncios, etc.

La entidad ha realizado cursos de lenguaje inclusivo para evitar uso del lenguaje sexista a toda la plantilla.

Sería positivo realizar una encuesta interna para valorar la percepción del personal del grado de integración del principio de igualdad en la organización.

12. VIOLENCIA DE GÉNERO

Atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la Asociación no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

VIII. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.

La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad, es decir, un total de 4 años a contar desde la firma de este.

Una vez finalice la vigencia, la entidad deberá realizar una nueva auditoría.

La entidad a través del “Plan de acción/medidas” establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

I. METODOLOGIA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.

El Gobierno pone a disposición de las empresas la Herramienta de “Valoración de Puestos de Trabajo”, la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, personas expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores “un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”:

Los elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo son los siguientes:

1º) Categorías de factores. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):

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

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

3º) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles pre-determinada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.

4º) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.

5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

Así, una vez establecidos los niveles y ponderados todos los factores, hemos obtenido el siguiente resultado:

Área	Dirección	Atención Directa	Técnica	Administrativa	Captación
Agrupación 7	Ayudante de Dirección(603), Director/a CPAV(606), Director/a de Aldea y Residencia(631), Director/a de Área(650), Director/a de Departamento(565), Director/a de Programa(622), Director/a Territorial(620), Directora/a Escuela de Formación(589)	Educador/a Responsable de Hogar Funcional(584), Educador/a permanente/ coordinador/a(603), Educador/a Residencia(563)			
Agrupación 6		Educador/a Aldea(547), Educador/a Comunal(540), Educador/a CPAV(514), Psicólogo/a(519), Terapeuta(526)			
Agrupación 5		Educador/a de Programa(413), Logopeda(426), Pedagogo/a(490), Profesor/a de apoyo(421), Técnico/a Programa(413), Trabajador/a Social(475)	Técnico de Área(474), Técnico/a de Formación(461)	Jefe/a Administrativo/a(450)	
Agrupación 4		Auxiliar Educativo(370), Monitor/a Taller(347), Técnico/a educativo CEI(343)		Auxiliar Administrativo/a(322), Oficial Administrativo/a(386)	
Agrupación 3				Chofer/a/ Mantenedor/a(270), Teleoperador/a(276)	
Agrupación 2				Cocinero/a(219), Recepcionista(233)	Capatador/a de fondos(240)
Agrupación 1				Empleado/a servicio de limpieza(142)	

II. RESULTADOS DE LA AUDITORIA.

A continuación, después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización hacemos un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de las personas trabajadoras de la entidad y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base, complementos y percepciones extrasalariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

La brecha salarial, de acuerdo con la OCDE, es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

En el diagnóstico de situación puede consultarse todo el desglose del análisis salarial, por categorías y puestos de trabajo de igual valor. Las conclusiones generales que se han podido sacar del análisis del desglose retributivo y tras la auditoría retributiva:

Así mismo, diferencias salariales que, incluso sin llegar al 25% que requiere la justificación señalada, lo que hace recomendable un análisis en profundidad con especial atención a la asignación de los complementos salariales.

Así mismo, es necesario plantear un plan de acción que actúe contra dichas diferencias salariales.

De conformidad con el art. 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25%) por ciento deberá incluir justificación, en nuestro caso no es necesario como consecuencia de que los porcentajes son menores.

No se aprecian brechas ni discriminaciones relacionadas con el nivel de estudios o edad y categoría profesional que parezcan tener relación con el sexo/género.

En base a lo anterior, la entidad ha calculado la brecha salarial, no existiendo brecha salarial significativa por razón de género teniendo en cuenta el cómputo global de la plantilla. Por lo que la comisión negociadora considera innecesario un plan de corrección de medidas, pero si incluye medidas de control para que no pueda aparecer discriminaciones salariales.

IX. PLAN DE ACCIÓN/ MEDIDAS.

1

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Área de actuación	Departamento de Desarrollo de personas
Objetivo General	Garantizar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a dichos procesos en condiciones de Igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.

MEDIDAS

1.1. Revisión y uso de lenguaje no sexista (inclusivo)

Descripción detallada de la medida	La utilización y revisión del lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 - febrero d2027
Responsables	Responsable del Departamento de Desarrollo de personas.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado del departamento de desarrollo de personas.
Indicadores de seguimiento	% de ofertas de empleo publicitas Revisión de las ofertas de empleo (si/no)

1.2 Sensibilización y formación en perspectiva de género para su aplicación diaria

Descripción detallada de la medida	Sensibilización y formación del personal encargado de selección en la aplicación de la perspectiva de género en su trabajo diario.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable del Área de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros

	<p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal encargado del Área de RRHH</p>
Indicadores de seguimiento	Nº de personas formadas

1.3. Incluir en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la Igualdad de oportunidades.

Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 - febrero 2027
Responsables	Responsable del Departamento de Desarrollo de personas.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal encargado del departamento de desarrollo de personas.</p>
Indicadores de seguimiento	Informe de la publicación de ofertas.

1.4 Valorar en los C.V. la formación en igualdad de oportunidades

Descripción detallada de la medida	Valorar en los currículums la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción en caso de igualdad de mérito y capacidad
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable del Departamento de Desarrollo de personas
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de selección</p>
Indicadores de seguimiento	Número de veces en que se presentan candidaturas que acreditan dicha formación Número de veces que se aplica la medida/Número de veces que se da la situación de igualdad de mérito y capacidad y se acredita dicha formación.

1.5. Adopción de acciones positivas en puestos sub representados

Descripción detallada de la medida	Adoptar la medida de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer u hombre a las vacantes de puestos en los que el género esté sub-representados.
---	---

Cronograma de implantación	Septiembre 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de selección
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica la medida

1.6. Recoger información relativa a la contratación desagregada	
Descripción detallada de la medida	Recoger información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, jornada, categoría profesional y puesto.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de selección
Indicadores de seguimiento	Presentación de los datos. N.º de personas afectadas.

2

FORMACIÓN

Área de actuación	Departamento de Desarrollo de personas / Escuela de formación
Objetivo General	<p>Sensibilizar y formar en igualdad, acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla en general, para así garantizar la objetividad e igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.</p> <p>Garantizar el acceso a formación en igualdad de condiciones a todo el personal independientemente de su sexo/género o las responsabilidades de cuidados.</p>

MEDIDAS

2.1 Formación en sensibilización de genero a la comisión de seguimiento	
Descripción detallada de la medida	Formación en igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género para las personas integrantes de la Comisión de seguimiento.
Cronograma de implantación	Enero 2024- Febrero 2027.
Responsables	Responsable de Desarrollo de personas. / E. Formación / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de formación</p>
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones formativas realizadas en relación a las personas integrantes de dicha comisión.

2.2 Sensibilización en igualdad a la plantilla / puestos de responsabilidad	
Descripción detallada de la medida	Sensibilización en igualdad para la plantilla de la empresa y en especial para los puestos de responsabilidad.
Cronograma de implantación	Julio de 2024- Febrero 2027.
Responsables	Responsable de Desarrollo de personas. / E. Formación / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p>

	<u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de formación
Indicadores de seguimiento	Número de acciones formativas realizadas en función del número de personas que componen la organización. Número de responsables formados.

2.3 Informar y facilitar la formación a personas con permisos o excedencias por cuidados

Descripción detallada de la medida	Informar y facilitar la formación a personas trabajadoras con permisos o excedencias por cuidados Y realizar acciones formativas de reciclaje profesional a la plantilla que se incorpore tras la suspensión del contrato de larga duración.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 - permanente
Responsables	Responsable de RR.HH./ E. Formación / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de RRHH / formación
Indicadores de seguimiento	Número de acciones formativas realizadas en función del número de personas que componen la organización con permisos o excedencias por cuidados.

2.4 Control y seguimiento de la participación en acciones formativas desagregado por sexo y género

Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento de la participación en las acciones formativas desagregado por sexo/género, modalidad y contenidos
Cronograma de implantación	Julio 2024 - permanente
Responsables	Responsable de RR.HH./ E. Formación / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de RRHH / formación
Indicadores de seguimiento	Informe de seguimiento.

2.5 Realización de acciones formativas en horario laboral o que no impida participar en cuidados

Descripción detallada de la medida	Realización de las acciones formativas en horario laboral o estableciendo modalidades u horarios que no impidan a las personas con responsabilidades de cuidados participar en ellas.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 - Permanente

Responsables	Responsable de RR.HH./ E. Formación / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de RRHH / formación
Indicadores de seguimiento	Número de participantes en acciones formativas durante su jornada laboral / Número de participantes en acciones formativas. Número de acciones formativas organizadas teniendo en cuenta las necesidades del personal cuanto no han podido realizarse durante la jornada / Número de acciones formativas realizadas.



PROMOCIÓN

PROMOCION	
Área de actuación	AREA de RR.HH. / Desarrollo de personas
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y los ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de cada persona.

MEDIDAS

3.1 Implantación de un procedimiento de promoción	
Descripción detallada de la medida	Implantación del procedimiento Interno de promoción
Cronograma de implantación	Julio 2024 – Julio 2026
Responsables	Responsable de RR.HH./Departamento de desarrollo de personas / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, instalaciones habilitadas. <u>Recursos de personal:</u> Departamento de desarrollo de personas.
Indicadores de seguimiento	-Nº de personas que han recibido la medida

3.2 Seguimiento estadístico del procedimiento de promoción	
Descripción detallada de la medida	Seguimiento estadístico de los procesos de promoción internos.
Cronograma de implantación	Julio 2024 – Julio 2026
Responsables	Responsable de RR.HH./Departamento de desarrollo de personas / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, instalaciones habilitadas. <u>Recursos de personal:</u> Departamento de desarrollo de personas.
Indicadores de seguimiento	-Informe de seguimiento.

3.3 Comunicación de procesos de selección, promoción o formación a personas con permisos o excedencias por cuidado, nacimiento o reducción de jornada.	
Descripción detallada de la medida	Las personas que ejerzan los permisos por nacimiento, excedencias y reducciones de jornada, (estas dos últimas para el cuidado de hijos, hijas y familiares, en los términos previstos legalmente); serán objeto de llamamiento en los supuestos en los que se abra un proceso de selección, promoción o formación que les afecte profesionalmente.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 – Permanente
Responsables	Responsable de RR.HH./Departamento de desarrollo de personas / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, instalaciones habilitadas. <u>Recursos de personal:</u> Departamento de desarrollo de personas.
Indicadores de seguimiento	Número de personas en la situación descrita avisadas de procesos de promoción.

3.4 Realizar un estudio de potencial de género sub-representado	
Descripción detallada de la medida	Realizar un estudio de potencial de las mujeres y hombres de la plantilla en ámbitos donde su género esté su representado, hacer una revisión periódica y valorar la posibilidad de hacer un plan de carrera para las personas donde se haya detectado potencial.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros

	<u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de selección
Indicadores de seguimiento	Inclusión compromiso (si/no)

4 SALUD LABORAL

SALUD LABORAL	
Área de actuación	AREA de RR.HH/ Servicio de Prevención de riesgos laborales.
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

MEDIDAS

4.1 Incluir la perspectiva de género en el sistema de gestión de prevención.	
Descripción detallada de la medida	<p>Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales.</p> <p>La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, las mujeres embarazadas o las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.</p>
Cronograma de implantación	Enero 2024 - Febrero 2026.
Responsables	Responsable de RR.HH./ Departamento PRL / Comisión de igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de prevención
Indicadores de seguimiento	Documentos de PRL con perspectiva de género.

4.2 Análisis de la siniestralidad desagregada por género	
Descripción detallada de la medida	Analizar la siniestralidad desagregada por género.
Cronograma de implantación	Julio 2023 – Permanente
Responsables	Responsable de RR.HH./ Departamento PRL / Comisión de igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de prevención
Indicadores de seguimiento	Inclusión compromiso (si/no) Numero de indicadores recogidos.

4.3. Protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural.	
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir un protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – Permanente
Responsables	Responsable de RR.HH./ Departamento PRL / Comisión de igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de prevención
Indicadores de seguimiento	Inclusión compromiso (si/no) Numero de indicadores recogidos.

5

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Área de actuación	AREA de RR.HH. / Prevención de riesgos laborales
Objetivos que persigue	Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

MEDIDAS

5.1 Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Descripción detallada de la medida	Implantación del Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de género negociado durante la vigencia del Plan de igualdad.
Cronograma de implantación	Febrero 2023 – Permanente
Responsables	Responsable de RR.HH./ Departamento PRL / Comisión de igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de prevención
Indicadores de seguimiento	Seguimiento protocolo. Nº de veces aplicado.

5.2 Comunicación Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Descripción detallada de la medida	Comunicar el protocolo de actuación y los canales de denuncia de situaciones de acoso a toda la plantilla de la entidad.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 – Permanente
Responsables	Responsable de RR.HH./ Departamento PRL / Comisión de igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de prevención
Indicadores de seguimiento	Número de acciones de difusión. Canales de difusión.

5.3 Formar a la comisión que compone el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Descripción detallada de la medida	Formar a las personas directamente involucradas en el proceso de tratamiento del acoso en cualquiera de sus fases, en la definición y distinción de los diferentes tipos de acoso, prevención y tratamiento de este.
Cronograma de implantación	12 meses después de la firma
Responsables	Responsable de RR.HH./ Departamento PRL / Comisión de igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de prevención
Indicadores de seguimiento	Número de personas formadas / Número de personas implicadas en el proceso. Número de acciones formativas realizadas.

5.4 Formar a personas con personal a cargo sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Descripción detallada de la medida	Formar a las personas con personal a su cargo en prevención y detección del acoso sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	12 meses después de la firma
Responsables	Responsable de RR.HH./ Departamento PRL / Comisión de igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de prevención
Indicadores de seguimiento	Número de personas formadas / Número de personas implicadas en el proceso. Número de acciones formativas realizadas.

5.5 Realizar informe y seguimiento de acoso sexual y por razón de sexo

Descripción detallada de la medida	Recoger información de los casos de acoso presentados que permita realizar un seguimiento adecuado de los mismos.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 – Permanente
Responsables	Responsable de RR.HH./ Departamento PRL / Comisión de igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de prevención
Indicadores de seguimiento	Número de personas formadas / Número de personas implicadas en el proceso. Número de acciones formativas realizadas.

6

VIOLENCIA DE GÉNERO.

VIOLENCIA DE GENERO	
Área de actuación	AREA de RR.HH.
Objetivos que persigue	Proteger, favorecer el mantenimiento del empleo y mejorar las condiciones laborales de las víctimas de violencia de género.

MEDIDAS

6.1 Elaborar un protocolo de comunicación organización / víctima de violencia de género.	
Descripción detallada de la medida	Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las mujeres en situación de violencia de género con la organización y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.
Cronograma de implantación	18 meses después de la firma
Responsables	Responsable de RR.HH. / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal RR.HH
Indicadores de seguimiento	Protocolo

6.2 Complementar hasta el 100% del salario las bajas por It a víctima de violencia de género.	
Descripción detallada de la medida	La trabajadora en situación de Violencia de género, que esté en situación de IT, como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación, se le complementará hasta el 100% de su salario mensual por la organización, mientras dure dicha situación ,siempre y cuando se acredite el nexo causal.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 – Permanente
Responsables	Responsable de RR.HH. / Comisión de Igualdad
Recursos	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, salario, papelería y suministros

asociados	<p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal RR.HH</p>
Indicadores de seguimiento	<p>Número de veces que se aplica la medida / Número de mujeres que han solicitado dicha medida.</p> <p>Número de mujeres que solicitan la medida / Número de mujeres que acreditan la condición de víctima de violencia de género</p>

6.3 Informar de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

Descripción detallada de la medida	Informar a la plantilla mediante canales divulgativos tales como folletos informativos, de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	6 meses desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RR.HH. / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, salario, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal RR.HH</p>
Indicadores de seguimiento	Registro de acciones de divulgación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

6.4 Establecer un permiso retribuido de 3 días para traslados a víctimas de violencia de género.

Descripción detallada de la medida	Establecer un permiso retribuido de 3 días adicionales a los establecidos en convenio colectivo por traslado, en el caso de que la trabajadora víctima de violencia de género reconocida oficialmente tenga que trasladarse a otro centro que implique cambio de localidad y domicilio.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023
Responsables	Responsable de RR.HH. / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, salario, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal RR.HH</p>
Indicadores de seguimiento	<p>Número de veces que se aplica la medida / Número de mujeres que han solicitado dicha medida / Número de mujeres que acreditan la condición de víctima de violencia de género</p> <p>Número de veces que se aplica la medida / Número de mujeres que acreditan la condición de víctima de violencia de género.</p>

7

RETRIBUCIONES

RETRIBUCIONES

Área de actuación	AREA de RR.HH.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad Retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

MEDIDAS

7.1 Elaborar un informe anual retributivo

Descripción detallada de la medida	Informe anual retributivo según el sistema de clasificación profesional y las agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 - Julio 2027
Responsables	Responsable de RR.HH./ Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, instalaciones habilitadas. <u>Recursos de personal:</u> Personal RR.HH.
Indicadores de seguimiento	Informe

8

CONCILIACIÓN

CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Área de actuación	AREA de RR.HH.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

MEDIDAS

8.1 Comunicar los derechos y medidas de conciliación a toda la plantilla	
Descripción detallada de la medida	Comunicar mediante información incluida en la web/canales habituales de comunicación con plantilla los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, rdl6/2019 y normativa complementaria, así como los derechos aprobados por el plan de igualdad que mejoren la normativa.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 – Septiembre 2024
Responsables	Responsable de RR.HH./ Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, instalaciones habilitadas. Recursos de personal: Personal RR.HH.
Indicadores de seguimiento	Número de comunicaciones realizadas. Medios de difusión utilizados

8.2 Realizar un guía de difusión de los derechos y medidas de conciliación a toda la plantilla	
Descripción detallada de la medida	Realización de una guía de difusión con los derechos y medidas de conciliación
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 – Septiembre 2024
Responsables	Responsable de RR.HH./ Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, instalaciones habilitadas. Recursos de personal: Personal RR.HH.
Indicadores de seguimiento	Guía Medios de difusión utilizados

8.3 Conceder permiso retribuido de 1 día laboral por sometimiento a técnicas de reproducción asistida o adopción.	
Descripción detallada de la medida	Se concederá 1 día laborable de permiso retribuido para someterse dentro del sistema público de salud a un tratamiento de reproducción asistida, así como para la realización de las gestiones previas necesarias para realizar un proceso de adopción; informando a la entidad con una antelación mínima de 7 días naturales. (Revisables en casos excepcionales).
Cronograma de implantación	Septiembre 2023
Responsables	Responsable de RR.HH./ Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, instalaciones habilitadas.

	Recursos de personal: Personal RR.HH.
Indicadores de seguimiento	Número de veces concedida / Número de solicitudes

8.4 Posibilidad de acumular vacaciones

Descripción detallada de la medida	Posibilidad de acumular las vacaciones, incluso del año anterior, tras el período de lactancia.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023
Responsables	Responsable de RR.HH./ Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, instalaciones habilitadas. Recursos de personal: Personal RR.HH.
Indicadores de seguimiento	Número de veces concedida / Número de solicitudes

8.5 Conceder permiso retribuido por tiempo indispensable para el progenitor/a distinta de la madre gestante

Descripción detallada de la medida	Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 20 horas al año, revisable en casos excepcionales.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023
Responsables	Responsable de RR.HH./ Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, instalaciones habilitadas. Recursos de personal: Personal RR.HH.
Indicadores de seguimiento	Número de veces concedida / Número de solicitudes

8.6 Conceder permiso retribuido por tiempo indispensable para el progenitor/a distinta de la madre gestante para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto en el sistema público de salud.

Descripción detallada de la medida	Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitor distinta de la madre gestante, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre y cuando estos se produzcan dentro de la jornada de trabajo de la persona trabajadora, que deberán justificarse posteriormente y preavisarse con un plazo mínimo de 3 días.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023
Responsables	Responsable de RR.HH./ Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, instalaciones habilitadas. Recursos de personal: Personal RR.HH.
Indicadores de seguimiento	Número de veces concedida / Número de solicitudes

8.7 Permiso retribuido para asistir a consulta médica para acompañar a un familiar de primer grado de consanguinidad y personas dependientes de 2ª grado de consanguinidad.

Descripción detallada de la medida	Permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o para acompañar a un familiar de primer grado de consanguinidad y personas dependientes de 2ª grado de consanguinidad a consulta medida del sistema público de sanidad, cuando no sea posible realizarlo fuera de las horas de trabajo con previo aviso y justificación.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023
Responsables	Responsable de RR.HH./ Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, instalaciones habilitadas. Recursos de personal: Personal RR.HH.
Indicadores de seguimiento	Número de veces concedida / Número de solicitudes

X. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN .

1.COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

COMPOSICIÓN.

La composición del comité tiene que ser paritaria, la compondrán cuatro representantes de la Organización y 4 representantes de las personas trabajadoras, más un suplente por cada una de las representaciones.

SEGUIMIENTO DEL PLAN

La Comisión se reunirá como mínimo cada cuatro meses durante el 1º año de vigencia y cada 6 meses los siguientes con carácter ordinario. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes firmantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento planteé la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la organización y a la representación Sindical.

OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Analizar el proceso de implementación, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.

2. EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

La evaluación final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos

aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y se realizará:

- Una evaluación intermedia (a los dos años de la implantación).
- Una evaluación final (al finalizar la vigencia del plan)

Procedimiento De Revisión Y Modificación Del Plan

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

XI. APROBACIÓN Y FIRMA.

Reunidas todas las partes implicadas tanto en representación de la organización, como en representación de las personas trabajadoras, se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con fecha 14 de Julio de 2023.



**ALDEAS
INFANTILES SOS**