

ARCAD!A

FUNDACIÓN
AGUSTÍN SERRATE

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

FUNDACIÓN AGUSTÍN SERRATE

NIF G50856137

Fecha: 13/06/2023

INTRODUCCIÓN.....	- 4 -
1. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN Y DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	- 6 -
DATOS DE LA ORGANIZACIÓN	- 6 -
DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	- 7 -
COMPROMISO Y LIDERAZGO	- 8 -
COMISIÓN NEGOCIADORA	- 10 -
Representación de las personas trabajadoras.....	- 10 -
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- 12 -
Comisión de seguimiento	- 13 -
Sistema de solución de conflictos	- 13 -
2. DIAGNÓSTICO.....	- 14 -
CONCLUSIONES Y OBJETIVOS.....	- 15 -
Aspectos generales	- 15 -
Clasificación Profesional e Infrarrepresentación femenina	- 17 -
Selección y Contratación.....	- 17 -
Formación.....	- 18 -
Promoción	- 18 -
Condiciones de trabajo	- 19 -
Conciliación y corresponsabilidad.....	- 19 -
Retribuciones.....	- 19 -
Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo	- 22 -
3. OBJETIVOS Y MEDIDAS	- 23 -
SELECCIÓN	- 23 -
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	- 24 -
DETALLE DE MEDIDAS.....	- 27 -
SELECCIÓN.....	- 27 -
Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal.....	- 27 -
Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género.....	- 28 -
Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia.....	- 31 -
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	- 33 -
Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios -	33 -
PROMOCIÓN PROFESIONAL	- 36 -
Fomentar la promoción profesional de la mujer.....	- 36 -
Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción.....	- 37 -

FORMACIÓN PROFESIONAL	- 39 -
Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso.....	- 39 -
Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	- 40 -
RETRIBUCIÓN.....	- 43 -
Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	- 43 -
Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	- 45 -
CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN.....	- 47 -
Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	- 47 -
Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino.....	- 50 -
Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	- 51 -
Evitar riesgos para la salud de las mujeres.....	- 53 -
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO	- 55 -
Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	- 55 -
Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	- 57 -
4. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	- 58 -

Introducción

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer

la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

1. Contexto de la organización y datos del Plan de Igualdad

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan a los trabajadores, y la todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

Menos de 50 personas trabajadoras

Nombre o razón social

FUNDACIÓN AGUSTÍN SERRATE

NIF

G50856137

Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

8899

Códigos de los convenios de aplicación

99000985011981 - XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Estructura de la organización

La Fundación tiene un Patronato como órgano de gobierno, compuesto por Presidente, Vicepresidente, Tesorero y Secretario, además de diez vocales.

El organigrama funcional se estructura de la siguiente manera:

- Gerencia
- Equipo directivo: Dirección Técnica y de RRHH, dirección económica, dirección de producción, dirección socio – asistencial, dirección de proyectos y dirección de comunicación e innovación.
- Equipo laboral, equipo de centro de día y equipo de pisos.

Lugar de realización de actividades empresariales

Domicilio social: C/ José María Lacasa, 13, bajoS - 22001 Huesca

Objeto social de la organización

La atención a personas con enfermedad mental grave.

Naturaleza, escala y complejidad de actividades

Fundación Agustín Serrate (en adelante, FAS), tiene como misión acompañar a estas personas en la construcción de un nuevo proyecto de vida, a través de tres programas sociales: laboral (Centro Especial de Empleo vinculado a la Fundación -Integración Laboral Arcadia-), relacional (centro de día) y residencial (vivienda).

Miembros de la organización

El total de la plantilla se compone, en el momento de recopilación de datos, de 30 mujeres y 14 hombres.

DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

Obligación de la implantación

Implantación voluntaria. En el momento de realización del diagnóstico, se cuenta con una plantilla inferior a 50 personas.

Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.

Ámbito territorial

Provincia de Huesca

Ámbito funcional

Empresa

N.º de empresas que se incluyen en el plan

Una sola empresa: Fundación Agustín Serrate

Extensión y vigencia

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad. No se cuenta con personas trabajadoras a través de otros servicios de empleo.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

Para la elaboración del Plan de Igualdad se ha contratado consultoría especializada.

Se ha seguido estrictamente lo establecido en el R.D. 901/2020, con un proceso de negociación colectiva y la participación del conjunto de la plantilla a través de cuestionarios, de la RLT y de la dirección de la empresa.

COMPROMISO Y LIDERAZGO

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad

La dirección de la empresa ha contraído una serie de compromisos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de una Declaración de Compromiso firmada y distribuida al conjunto de la plantilla.

Política empresarial y cultura organizacional

El objetivo empresarial es la prestación de servicios de rehabilitación psicosocial para personas con enfermedad mental grave para el Departamento de Sanidad del Gobierno de Aragón y otras administraciones con competencias en acción social.

La Misión de la entidad se define como “acompañar a las personas con enfermedad de salud mental grave en la construcción de un nuevo proyecto de vida. Para hacerlo utiliza

una estructura empresarial (CEE) y tres programas sociales: laboral, centro de día y residencial.

La Visión se define como “convertirse en una empresa social con un modelo de recuperación psicosocial en el sector de la salud mental a nivel local y autonómico, y con mayor proyección a nivel nacional.

Los valores de la empresa se pueden resumir en:

- Compromiso. Responsabilidad con el cuidado y la atención integral a las personas.
- Enfoque normalizador. Cercanía, trato y métodos no estigmatizantes.
- Fiabilidad. Confianza que generan en nuestras actuaciones.
- Coherencia. Adecuación de los objetivos de rehabilitación a las posibilidades reales de cada persona y a cada momento.
- Innovación y creatividad. Apuesta por métodos y dispositivos nuevos.

Así mismo, la entidad mantiene un compromiso ético respecto a las personas trabajadoras:

- Velar por las buenas prácticas orientadas a la consecución de objetivos alineados con la misión, visión y valores de la organización
- Promover el compromiso activo con las personas atendidas y con los procesos operativos como un elemento principal para el proceso de recuperación.
- Compromiso de estabilidad en el empleo del equipo humano, procurando en la medida de lo posible la continuidad de los equipos profesionales.
- Integrar mediante trabajo en equipo desde la cooperación y la comprensión de la complejidad del ámbito de intervención, asegurando la supervisión y el apoyo individual en el desarrollo técnico de la misión.
- Propiciar reflexión ética respecto a su acción individual en el ejercicio de la profesión, así como en el conocimiento de la especificidad de trabajar en una entidad sin ánimo de lucro.
- Velar por la formación y cualificación continuada de los profesionales.

COMISIÓN NEGOCIADORA

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Cargo / Rol	Departamento / Área
Alberto Torres	Representante empresa	Gerencia
María Tosat	Representante empresa	Proyectos
Pilar Alagón	RLT	Sindicato UGT
Irene Abad	RLT	Sindicato UGT

Durante el periodo de elaboración del plan de igualdad se ha producido renovación de la RLT, pasando a formar parte de la comisión negociadora las siguientes miembros:

María Jesús García	RLT	Sindicato UGT
Ana Álvarez	RLT	Sindicato UGT

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

06-06-2022

Representación de las personas trabajadoras

Han negociado:

Las delegadas de personal.

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
UGT	2	2	0

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Gerente	1	0	1
Responsable Proyectos	1	1	0

Funciones asociadas a la comisión

- Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Otros responsables principales que participan en el plan

Nombre y Apellidos	Cargo / Rol
Pilar Novales Estallo	Consultora externa especializada
Esther Malo Fumanal	Técnica de la entidad

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

SI

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

SI

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

SI

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

SI

¿Cuáles?

De consultoría externa.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

NO

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Sistema de evaluación y seguimiento del plan

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

En el caso de que por parte de alguna de las personas miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se considerase necesaria la modificación del mismo durante su periodo de vigencia, tal propuesta de modificación será sometida a la deliberación y votación por la Comisión de Seguimiento.

En el caso de que surgieran discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión de Seguimiento, se trasladará la cuestión objeto de discrepancia al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Comisión de seguimiento

Nombre y apellidos	Cargo / Rol	Departamento / Área
Alberto Torres	Representante empresa	Gerencia
María Tosat	Representante empresa	Proyectos
María Jesús García	RLT	Sindicato UGT
Ana Álvarez	RLT	Sindicato UGT

¿La comisión negociadora realizará funciones de implantación y seguimiento del plan?

NO

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

- Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.
- Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.
- 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.
- Realización de informes de seguimiento.

Sistema de solución de conflictos

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

2. Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y de los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección del nuevo Plan de Igualdad.

CONCLUSIONES Y OBJETIVOS

Para la elaboración de este diagnóstico se han recopilado datos por tres vías:

- Datos cuantitativos de distribución de la plantilla
- Cuestionario dirigido a la RLT
- Cuestionario cualitativo dirigido a la Dirección de la Empresa
- Cuestionario con preguntas cerradas, preguntas con valoración cuantitativa y opción de aportaciones o respuestas abiertas, dirigido a la totalidad de la plantilla
- Documentos relacionados (convenio, memoria de la entidad 2021)

Se han recibido un total de 17 cuestionarios (participación de un 39%) cumplimentados por personas trabajadoras (8 de mujeres – 27% del total de mujeres-, 2 sin especificar sexo y de género no binario y 6 hombres -43% del total de hombres). Los cuestionarios sin especificar sexo, dado el bajo número de respuestas recibidas, se asignan uno a cada categoría. El de género no binario se asigna a la categoría mujer al haberse especificado como “no binaria”.

Aspectos generales

En los cuestionarios entregados a la plantilla, además de plantear preguntas específicas relativas a los diferentes ámbitos (selección, promoción, condiciones laborales, retribuciones, acoso...), se proponen también preguntas de ámbito más general vinculadas a la igualdad. Las respuestas han sido las siguientes:

Pregunta 1: ¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado por razón de sexo en esta entidad?

MUJERES		HOMBRES	
SÍ	NO	SÍ	NO
3	7	0	7

Pregunta 9: ¿Son habituales los chistes y comentarios sexistas?

6	3	1	6
---	---	---	---

Pregunta 14: ¿Crees que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en esta entidad?

8	2	0	6
---	---	---	---

Pregunta 15: ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la igualdad de mujeres y hombres?

10	0	7	0
----	---	---	---

Pregunta 19: Del 0 al 10, ¿Qué grado de motivación tienes con tu trabajo?

7,35	8,79
------	------

Del 0 al 10, ¿qué grado de satisfacción tienes con la entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres?

5,90	8,50
------	------

Las aportaciones realizadas han sido las siguientes:

Procedentes de cuestionarios sin especificar sexo: " Para aclarar el punto 1, a la hora de gestionar grupos en según qué talleres, la figura masculina suele tener más peso que la figura femenina, esto creo que viene debido a la cultura general de las personas a las que se atiende". La pregunta 1 lleva el añadido: "en cuanto a minar autoridad con grupo de usuarios"

Por parte de las mujeres: "Muchos comentarios sexistas en reuniones y fuera".

El 30% de las mujeres manifiesta haber sentido discriminación por razón de sexo, mientras que ningún hombre lo percibe así. La satisfacción en materia de igualdad es muy diferente en mujeres y hombres, con una diferencia de 2,6 puntos por debajo la opinión femenina. Esta baja percepción femenina guarda coherencia con la cuestión de si los estereotipos influyen en las condiciones y oportunidades de las mujeres en la entidad, en la que el 80% de las respuestas femeninas piensa que sí. Este resultado puede estar directamente relacionado con la menor presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad cuando se trata de una entidad altamente feminizada, factor que ha ido apareciendo de manera recurrente en los cuestionarios de la plantilla, en los de la RLT y en los datos cuantitativos.

La pregunta 9, que tiene por objeto captar elementos de la cultura de empresa en cuestión de igualdad, señala que el 66% de las mujeres si consideran habituales los comentarios sexistas, mientras que los hombres lo perciben así tan sólo en un 14%.

Respecto a la puesta en marcha de un plan de igualdad, la opinión es unánimemente favorable en las mujeres en los hombres, así que puede deducirse y esperarse receptividad al proceso y a las medidas.

El grado de motivación es algo más alto que en otras cuestiones para las mujeres, aunque en relación con las respuestas masculinas, es algo inferior (-1,44 puntos)

Así, el plan de igualdad puede tener, entre sus **objetivos generales en la identificación de aquellos aspectos que, a priori, parecen vinculados a la desigual representación de las mujeres en los distintos niveles jerárquicos y que dan lugar a percepciones negativas en cuanto a desigualdad o discriminación de género. Junto a ello, mejorar y promover la cultura igualitaria en la entidad.**

Clasificación Profesional e Infrarrepresentación femenina

A modo de resumen, la plantilla presenta un perfil feminizado, con la influencia de una alta presencia femenina, en general, en el ámbito laboral del trabajo social y la salud.

Por departamentos presenta un perfil típicamente masculinizado o feminizado, incluso sin presencia de uno de los dos sexos de acuerdo con los patrones sociales de asignación profesional de género.

En el plano jerárquico, atendiendo a los grupos profesionales, hay presencia femenina y masculina en los niveles superiores, aunque la distribución es inferior en el caso de las mujeres y no hay presencia masculina en el nivel básico.

Como **objetivo general** puede fijarse un **incremento de presencia femenina en los niveles de mayor responsabilidad, acorde y proporcional a la distribución general de la plantilla.**

Selección y Contratación

El proceso de selección cuenta con un procedimiento establecido y unas fases donde se consideran las capacidades técnicas y personales para cada puesto.

En la entidad se observa la menor afluencia de candidaturas femeninas para puestos de dirección o mandos intermedios. Esto encuentra su paralelismo en la percepción de una parte importante de las mujeres respecto a la equidad en los procesos de selección.

Los datos de nuevas contrataciones y bajas no arrojan grandes diferencias, con un balance favorable de contratación femenina en el nivel de puestos técnicos, por lo que la distribución de la plantilla en cuanto a niveles jerárquicos o puestos de trabajo no se ha visto afectada sustancialmente.

Como **objetivo general** en esta materia puede establecerse, tanto por la descripción que hace la entidad de sus procesos como por los datos cuantitativos y las opiniones expresadas por la plantilla (específicamente por las mujeres), puede señalarse el **establecimiento de instrumentos en los procesos de selección transparentes y que garanticen objetividad de criterios.**

Formación

Se realiza un Plan de Formación anual que considera las solicitudes de responsables de departamentos y de la plantilla. La formación es abierta a toda la plantilla, si está vinculada al puesto de trabajo o a la misión y visión de la entidad. Se realiza dentro del horario laboral.

La tipología de la formación abarca la capacitación técnica y la adquisición de competencias genéricas y transversales.

La participación de las mujeres en acciones formativas durante el periodo analizado es alta y la media de horas es superior a la de los hombres.

La comisión negociadora ha recibido formación básica en igualdad de género. Todavía no se han introducido módulos de género en las acciones formativas.

Como **objetivo general** en materia de formación, no observándose barreras para la participación de las mujeres, **el plan de igualdad puede profundizar en la formación para el desarrollo profesional y la promoción interna de las mujeres.**

Promoción

No se han dado promociones internas en el último año.

Los procesos de promoción interna se abren si el puesto vacante o el puesto de nueva creación son susceptibles de ser cubiertos por personas de la plantilla. No hay planes de carrera ni una metodología sistemática para estos procesos. Tampoco formación orientada a la promoción.

Desde la entidad se observan dificultades para la promoción interna de las mujeres asociadas a la falta de experiencia o capacitación técnica y también a la desvinculación o ausencia derivada del uso de los derechos de conciliación. La distribución de las mujeres en los puestos de responsabilidad es coherente con las percepciones tanto de la entidad como de la plantilla, que en el caso de las mujeres han sido en su totalidad negativa y han apuntado a la baja presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

El **objetivo general** en materia de promoción interna tendría que estar relacionado con la consecución de un **mayor equilibrio en los puestos de responsabilidad mejorando los procesos de promoción desde su inicio.**

Condiciones de trabajo

La generalidad es la jornada continua y la estabilidad en cuanto a la modalidad de contratación.

La jornada parcial tiene algo más de incidencia para las mujeres.

La siniestralidad laboral presenta muy baja incidencia.

Las percepciones de la plantilla no guardan relación con los datos cuantitativos y por tanto, el objetivo general a plantearse puede basarse en la profundización de las cuestiones que causan una percepción negativa acerca de las condiciones laborales, así como su relación con las retribuciones u otros factores.

Conciliación y corresponsabilidad

Se promueven las facilidades para la conciliación de los tiempos personales, laborales y familiares que según se señala, serían utilizados en mayor medida por las mujeres. En este momento hay poco uso de la jornada reducida por cuidados. Existe una valoración sensiblemente menor de las medidas de conciliación por parte de las mujeres, que a la vez consideran que su uso perjudica las oportunidades profesionales.

El objetivo general en esta materia puede orientarse hacia la identificación de aspectos de la aplicación de las medidas de conciliación que puedan estar resultando limitativos para la promoción y desarrollo profesional de las mujeres.

Retribuciones

Se detalla aquí la metodología, vigencia, conclusiones, plan de acción y cronograma de la **auditoría retributiva** realizada.

Metodología

Procedimiento

Para la realización de este análisis en materia retributiva, nos hemos basado en la información proporcionada por la entidad de datos salariales, a partir de los cuales se ha elaborado el registro retributivo correspondiente al ejercicio 2022, que hemos ampliado con la agrupación de puestos de trabajo de igual valor. Para la elaboración del registro agrupado por puestos de trabajo, se ha utilizado el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género elaborado por la propia entidad a partir de la herramienta que facilita y recomienda el Ministerio de Trabajo en su página web. Todo el procedimiento se ajusta a lo establecido en el RD 902/2020 de 13 de diciembre de Igualdad Retributiva.

Se ha procedido en primer lugar a analizar las diferencias salariales plasmadas en el registro retributivo básico, estudiando en cada caso su posible procedencia. Posteriormente se han estudiado las diferencias salariales reflejadas en el registro retributivo ampliado a la agrupación de puestos de trabajo de igual valor. Hemos analizado la brecha global y aquellas con mayor significación.

Sistema de Valoración de los Puestos de Trabajo con perspectiva de género

La elaboración del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo se ha fundamentado en los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, de acuerdo con lo establecido en el R.D. 902/2020 de 13 de diciembre de 2020, y, como se ha señalado, para ello se ha utilizado la herramienta que facilita el Ministerio de Trabajo.

Vigencia

La vigencia de esta auditoría retributiva está vinculada, de acuerdo con la normativa, a la vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la empresa Fundación Agustín Serrate, equivalente a cuatro años desde la inscripción de este en el Registro Oficial de Convenios (REGCON).

Conclusiones

La diferencia salarial del conjunto de la plantilla es reducida, se encuentra por debajo del porcentaje establecido en la normativa para ser justificado. No obstante, se ha indagado en el origen de esa diferencia y en aquellas más destacables.

Del análisis del registro retributivo básico, se desprende que las diferencias observadas tienen su origen en estos factores:

- Existencia de valores bajos en mayor medida en las mujeres, vinculados a temporalidad, parcialidad de la jornada o por no haberse empleado durante todo el año.
- La agrupación de puestos de trabajo con diferentes funcionalidades en la misma categoría profesional da lugar a distintos complementos salariales.
- Los complementos salariales tienen una elevada incidencia en las remuneraciones, presentando mayores importes en el caso de los hombres, muchos de ellos vinculados a condiciones objetivas (como la antigüedad) o a las funcionalidades del puesto, pero también otros que responden a particularidades concretas (como los complementos ad personam).

Tan sólo se ha producido una agrupación de puestos de trabajo de igual valor, con dos categorías profesionales con puntuaciones muy próximas. Esta agrupación arroja diferencias elevadas tanto en medias como en medianas. Los factores que intervienen son:

- Un número muy elevado de tipologías de puestos de trabajo se reúnen en esta agrupación.
- Intervienen valores bajos, en mayor medida valores que corresponden a mujeres.
- Incidencia de los complementos salariales en las retribuciones masculinas.

Plan de Acción

De acuerdo con el análisis realizado se pueden plantear los siguientes objetivos generales en materia de igualdad retributiva y que se relacionan con los objetivos marcados en el Diagnóstico general del Plan de Igualdad. De la misma manera, las medidas propuestas en este plan de acción pasarán a formar parte del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Fundación Agustín Serrate.

Objetivos:

- 1.- En primer lugar, en el plano analítico, un SVPT con una identificación más exacta de las funcionalidades de cada puesto de trabajo y a la vez, su correspondencia con el Registro Retributivo permitiría clarificar mejor el origen justificado de las diferencias salariales.
- 2.- Conseguir paulatinamente un índice de distribución de mujeres y hombres en los puestos con responsabilidades coherente con la distribución del conjunto de la plantilla.
- 3.- Identificar las causas de la mayor presencia de valores bajos para las mujeres
- 4.- Reducir la brecha salarial global.

Medidas para alcanzar los objetivos:

- 1.- Redefinición del SVPT identificando diferentes puestos de trabajo de cada categoría profesional.
- 2.- En el marco del plan de igualdad, trabajar sobre los procesos de promoción interna para equilibrar paulatinamente la presencia de mujeres y hombres en aquellas categorías con desequilibrio que se corresponden con puestos con responsabilidades.
- 3.- Estudio de adecuación de las funcionalidades de los puestos de trabajo con los complementos, y en su caso, corrección o redefinición de los mismos o reubicación de categorías profesionales.

Cronograma, plazos e indicadores

Se propone el siguiente cronograma, indicadores, responsables y recursos:

MEDIDA	PLAZO	INDICADORES	RESPONSABLE / RECURSOS
Redefinición del SVPT	Abril 2025	Nuevo sistema y nuevos puestos de trabajo valorados	Gerencia / RRHH
Procesos de promoción interna	Abril 2027	Número de incorporaciones femeninas en puestos con responsabilidades	Gerencia / RRHH
Estudio adecuación funcionalidades - complementos	Abril 2024	Resultados del estudio, y en su caso, aplicación de complementos	Gerencia / RRHH

Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

En el marco de elaboración de este plan de igualdad, la empresa se ha dotado de un Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo.

En los cuestionarios, algunas personas han manifestado conocer e incluso haber sufrido casos de acoso. Sin embargo, la empresa no ha tenido conocimiento de ninguno. Por ello, como objetivo general en esta materia, puede plantearse garantizar la difusión y conocimiento por parte de todas las personas de la plantilla del Protocolo de acoso, la persona de referencia y el canal de denuncias.

Además, también, como objetivo general puede fijarse la difusión y divulgación del Protocolo y el canal de denuncias entre la plantilla.

3. Objetivos y medidas

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro:

SELECCIÓN

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal

- Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género

- Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.
- Garantizar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.
- Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.
- Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.
- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.
- Para puestos con responsabilidades, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

- Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.
- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Redefinición del Sistema de Valoración de Puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Fomentar la promoción profesional de la mujer

- Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos.
- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.
- Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Formación específica para el personal directivo, departamento de RRHH y mandos intermedios, así como todas aquellas personas que intervengan en procesos de selección o promoción

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

- Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.
- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla en los niveles jerárquicos.
- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

RETRIBUCIÓN

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

- Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- Estudio de adecuación de las funcionalidades de los puestos de trabajo con los complementos y, en su caso, redefinición de los mismos.

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

- Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.
- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

- Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo en el uso de las medidas de conciliación en relación con la promoción y el desarrollo profesional de las mujeres.
- Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino

- Establecimiento de una bolsa de horas o días de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares.

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

- Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

- Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.
- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.
- Considerar las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.
- Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.
- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso

- Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Detalle de medidas

SELECCIÓN

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal

Medida

Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

Descripción

Cualquier persona que intervenga en un proceso de selección debe conocer el Protocolo de selección de la empresa, para que le sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección no sexistas, objetivos y neutros, que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección

Prioridad

Media

Indicadores

- Relación de personas que han recibido el protocolo/manual de selección.

Recursos

Recursos propios

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género

Medida

Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.

Descripción

Se redactará un Protocolo de selección que regule todo el proceso (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidatos...), y asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

Responsable

RRHH - Selección

Destinatarios

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección

Prioridad

Media

Indicadores

- Existencia de una Política/Protocolo de selección de personal.
- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

Recursos

Consultoría externa

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Garantizar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.

Descripción

Conformar equipos de selección (en los casos en que la empresa considere necesario) compuestos por mujeres y hombres en una proporción similar para contribuir a que los resultados incluyan la perspectiva de género.

Responsable

RRHH - Selección

Destinatarios

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección

Prioridad

Media

Indicadores

- Composición de comités de selección durante toda la vigencia del Plan
- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

Recursos

Recursos propios

Fecha de implantación

30-06-2026

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2027

Medida

Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.

Descripción

El currículum ciego carecerá de foto y de referencias personales, tales como edad, sexo, nombre y nacionalidad. En caso de no contar con currículums ciegos, se debe realizar el análisis y la comparación de las candidaturas de forma "ciega", sin visualizar los datos de identificación personal, especialmente en la fase de cribado.

Responsable

RRHH - Selección

Destinatarios

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección

Prioridad

Media

Indicadores

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.
- Estadísticas de contratación segregadas por sexo.

Recursos

Recursos propios, adopción de la medida en RRHH y Gerencia

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos.

Descripción

Velar porque los canales de difusión de ofertas tengan la misma accesibilidad a hombres y mujeres, especialmente para los puestos más cualificados y de contratación indefinida. A tal fin, se analizarán los medios habituales de difusión de ofertas de empleo observando que tengan igual accesibilidad a mujeres y hombres y poniendo especial atención para que no se utilicen imágenes estereotipadas y/o lenguaje sexista.

Responsable

RRHH - Selección

Destinatarios

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección

Prioridad

Media

Indicadores

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.
- Canales utilizados durante la vigencia del plan.

Recursos

Utilización de RRSS y web. Servicios de Orientación para el Empleo.

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

Medida

Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

Descripción

Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el período de tiempo determinado para valorar y, en su caso, aplicar medidas, a través de la política de selección de personal, tendentes a conseguir una composición igualitaria de la plantilla.

Responsable

RRHH - Selección

Destinatarios

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección

Prioridad

Media

Indicadores

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

Recursos

Recursos propios

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.

Descripción

Con periodicidad anual se debe revisar el equilibrio de sexos en la plantilla, por grupos profesionales para, a la vista de los resultados, adoptar las medidas necesarias para corregir las desigualdades que se pudieran detectar a través de las nuevas contrataciones, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado.

Responsable

RRHH – Selección

Destinatarios

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección

Prioridad

Media

Indicadores

- Distribución de la plantilla por sexo, por departamentos, puestos de trabajo y niveles jerárquicos.

Recursos

Recursos propios. Disponibilidad del tiempo necesario en RRHH.

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Para puestos con responsabilidades, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

Descripción

Especialmente en los puestos de responsabilidad en que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre los candidatos finalistas de uno y otro sexo. Para ello se tratará de garantizar, en la medida de lo posible, la concurrencia de candidaturas femeninas. También se aplicarán acciones positivas en la contratación para que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se seleccione al sexo menos representado.

Responsable

RRHH - Selección

Destinatarios

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección

Prioridad

Media

Indicadores

- Número de contrataciones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la contratación del sexo menos representado.

Recursos

Recursos propios. Adopción de la medida en RRHH para los procesos de selección.

Fecha de implantación

30-06-2025

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2027

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

Medida

Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.

Descripción

De manera objetiva y clara, se elaborará la descripción de cada clasificación profesional por grupos profesionales, donde se detallan las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad, proporcionando un valor a cada puesto (a fin de identificar aquellos trabajos de igual valor). En el caso que haya polivalencia de tareas, es decir, que haya trabajos que puedan asignarse a varias clasificaciones profesionales, se detallará en la definición de la categoría donde se realice más habitualmente. Todo el personal estará adscrito en alguna de las clasificaciones profesionales, no quedando nadie fuera de ello. Estas descripciones de las diferentes categorías profesionales estarán accesibles a todo el personal para que puedan consultarlas en cualquier momento.

Responsable

RRHH y responsable del departamento

Destinatarios

Toda la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Fuente del sistema de clasificación profesional:
- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres a raíz de la implantación de la medida.

Recursos

Recursos propios. Disponibilidad del tiempo necesario en RRHH.

Fecha de implantación

30-06-2023

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Descripción

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Representantes legales de las personas trabajadoras

Prioridad

Alta

Indicadores

- Base de datos accesible.
- Constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

Recursos

Recursos propios. Disponibilidad del tiempo necesario en RRHH.

Fecha de implantación

30-06-2023

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Descripción

Cumpliendo con la obligación legal establecida, la Comisión de Seguimiento, creada para el seguimiento y control de la aplicación del Plan de Igualdad, estará informada de los datos estadísticos de redistribución de los departamentos entre hombres y mujeres, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Comisión de Seguimiento

Prioridad

Alta

Indicadores

- Actas de las reuniones de seguimiento y evaluación

Recursos

Recursos propios

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Redefinición del Sistema de Valoración de Puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

Descripción

Medida procedente del Plan de Acción de la Auditoría Retributiva con la finalidad de mejorar el nivel analítico con clarificación de las funcionalidades de cada puesto de trabajo y el origen justificado de las diferencias salariales.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Evidencia de las medidas implantadas.
- Evolución de la brecha de clasificación profesional.

Recursos

Recursos propios. Disponibilidad del tiempo necesario en RRHH y Gerencia.

Fecha de implantación

30-04-2025

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2027

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Fomentar la promoción profesional de la mujer

Medida

Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos.

Descripción

Con el fin de conocer qué mujeres han sido o pueden ser promocionadas se creará este registro donde se constatare qué personas han sido promocionadas durante el último año, resaltando el número de mujeres. También se identificarán las personas con interés en promocionar, en especial mujeres, con el fin de facilitar su desarrollo profesional.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Creación del registro y asegurar su actualización.
- Aumento respecto de años anteriores de la proporción de mujeres en categorías subrepresentadas.

Recursos

Recursos propios. Disponibilidad de tiempo en RRHH y Gerencia para la elaboración y seguimiento del registro

Fecha de implantación

30-06-2026

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2027

Medida

Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.

Descripción

La comunicación de la apertura de procesos de promoción profesional debe estar orientada para que las mujeres de la plantilla se vean motivadas para su participación, especialmente para puestos masculinizados.

Responsable

RRHH y Departamento con puesto promocionable

Destinatarios

Mujeres de la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Identificación de los canales de información utilizados.
- Evaluación del incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

Recursos

Recursos propios. Programas de motivación e información. Habilitación de canales de información.

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

Medida

Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.

Descripción

Para garantizar un proceso de promoción profesional correcto, la empresa se asegurará que se realiza bajo unos criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos, capacidades, aptitudes e idoneidad de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades. La comunicación de vacantes, requisitos y condiciones debe hacerse de forma efectiva para facilitar a la toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción. Se intentará asegurar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Estadística de promociones realizadas.

- Número de vacantes cubiertas por promoción interna.
- Número de vacantes efectivamente publicadas.
- Número de candidaturas, desglosado por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada.

Recursos

Recursos propios

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.

Descripción

El Departamento de RRHH, dentro de un plan de comunicación, informará a toda la plantilla de qué itinerarios profesionales existen en la empresa, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Diseño y redacción de los diferentes planes de carrera.

Recursos

Recursos propios. Disponibilidad del tiempo necesario en RRHH y Gerencia.

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

FORMACIÓN PROFESIONAL

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

Medida

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

Descripción

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo.

Responsable

RRHH - Formación

Destinatarios

Toda la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección.
- Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa.
- Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación.

Recursos

Consultoría externa - Formación

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Formación específica para el personal directivo, departamento de RRHH y mandos intermedios, así como todas aquellas personas que intervengan en procesos de selección o promoción.

Descripción

Se programarán acciones de formación (talleres presenciales, entrega de documentación, etc.) para que las personas que intervienen en los distintos procesos de toma de decisiones relativas a la gestión de RRHH, eviten discriminaciones de género tanto en los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), en procesos de promoción interna, en la comunicación exterior y con la plantilla, etc.

Responsable

RRHH - Formación

Destinatarios

Personal directivo y mandos intermedios

Prioridad

Media

Indicadores

- Evidencias vinculadas a la formación impartida y al número de participantes.
- Recursos económicos empleados.

Recursos

Consultoría externa

Fecha de implantación

30-06-2026

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2027

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

Medida

Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

Descripción

Con la finalidad de detectar las necesidades formativas de la plantilla se registrarán todas las carencias detectadas en las entrevistas de evaluación y sugeridas por las propias personas trabajadoras (a través de encuestas, entrevistas, canal de sugerencias, etc.). Se prestará especial atención a las carencias formativas de las mujeres para que puedan formarse y ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

Responsable

RRHH - Formación

Destinatarios

RRHH – Formación

Prioridad

Media

Indicadores

- Listado de carencias formativas detectadas.
- Listado de sugerencias formativas solicitadas por la propia plantilla.

Recursos

Recursos propios / Empresa formación

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla en los niveles jerárquicos.

Descripción

El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el crecimiento de la misma y la capacitación de todas las personas trabajadoras.

Responsable

RRHH - Formación

Destinatarios

Toda la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Plan de Formación
- Estadística de formación desagregada por sexos

Recursos

Contratación de la formación externa / Medios audiovisuales / Sala de formación

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

Descripción

Con el fin de que la Comisión de seguimiento pueda hacer un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe detallado de todos los cursos formativos impartidos disgregados por sexos.

Responsable

RRHH - Formación

Destinatarios

Comisión de seguimiento

Prioridad

Media

Indicadores

- Actas de la Comisión de Seguimiento.

Recursos

Recursos propios. Disponibilidad de tiempo en el departamento de RRHH y Formación

Fecha de implantación

30-06-2023

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

RETRIBUCIÓN

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

Medida

Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

Descripción

Se definirá con claridad la política retributiva de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y procurando así un sistema retributivo transparente.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Nueva política retributiva de la empresa.
- Número de mujeres y de hombres que han integrado este equipo de trabajo.
- Participación de los representantes de las personas trabajadoras en este equipo de trabajo.
- Canales utilizados para informar a las personas trabajadoras de la nueva política.

Recursos

Recursos propios. Disponibilidad de tiempo del equipo de trabajo designado para la tarea.

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Estudio de adecuación de las funcionalidades de los puestos de trabajo con los complementos y, en su caso, redefinición de los mismos.

Descripción

Medida procedente del Plan de Acción de la Auditoría Retributiva. Con la finalidad de mejorar la transparencia retributiva, se identificarán de manera adecuada las funcionalidades de cada puesto de trabajo con los complementos.

Indicadores

- Número de puestos de trabajo con sus funcionalidades, complementos y categorías revisadas.

Recursos

Recursos propios. Disponibilidad del tiempo necesario en RRHH y Gerencia

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

Medida

Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.

Descripción

Durante toda la vigencia del Plan se realizará el seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas, tomando como referencia el sistema de clasificación profesional.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Metodología de recogida de datos y análisis de los mismos establecidos en el diagnóstico

Recursos

Recursos propios

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2027

Medida

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

Descripción

Se establecerán reuniones periódicas para informar a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de la evolución del dato de brecha salarial entre hombres y mujeres.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.

Recursos

Recursos propios. Disponibilidad de tiempo en RRHH

Fecha de implantación

30-06-2025

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

Medida

Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo en el uso de las medidas de conciliación en relación con la promoción y el desarrollo profesional de las mujeres.

Descripción

Se estudiará, a través de fórmulas participativas (por ejemplo, "focus group", entrevistas, cuestionarios...), los aspectos que en el uso de las medidas de conciliación puedan ser limitativos para el desarrollo profesional de las mujeres. Se garantizará el anonimato de las opiniones manifestadas por las personas participantes.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Número de acciones realizadas y número de participantes en las mismas por sexo
- Conclusiones extraídas

Recursos

Recursos propios con disponibilidad del tiempo necesario por parte de RRHH / Consultoría externa / Salas de reuniones

Fecha de implantación

30-06-2026

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2027

Medida

Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Descripción

En cumplimiento de la obligación legalmente establecida, se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Comisión de seguimiento

Prioridad

Media

Indicadores

- Actas de las comisiones de seguimiento y evaluación en las que se informa de esta materia

Recursos

Recursos propios

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

Descripción

Una vez obtenida la información de la medida anterior, la empresa tomará las medidas adecuadas para garantizar que el disfrute de permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda constituir algún tipo de limitación en términos de promoción, retribución, acceso a la formación, etc.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Estadística de personas promocionadas acogidas a derechos de conciliación
- Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres de los derechos de conciliación

Recursos

Recursos propios. Disponibilidad del tiempo en RRHH para la recopilación de la información

Fecha de implantación

30-06-2026

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2027

Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino

Medida

Mantenimiento de un número de días de libre disposición adicionales para cubrir las necesidades personales y familiares.

Descripción

Se regulará la puesta en marcha de un banco de horas que permita acumular horas de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares. La generación y el posterior uso de dichas horas estará supeditada siempre a la conformidad de ambas partes.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Acogida de la medida por parte de la plantilla: horas/días que han sido objeto de flexibilización a lo largo del año por razones personales o de conciliación.

Recursos

Recursos propios. Cobertura de los días de libre disposición solicitados.

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

Medida

Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Descripción

Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para introducir la dimensión de género en todas las medidas y herramientas en que no se han tenido en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras según su sexo. Incluir en el plan las actuaciones preventivas referidas a los riesgos específicos que afectan a las trabajadoras, tales como los riesgos psicosociales, ergonómicos y laborales durante embarazo y lactancia.

Responsable

Comité de seguridad y salud laboral

Destinatarios

Toda la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Evidencias de la remisión al Servicio de prevención de la empresa de la nueva política de prevención adoptada.

Recursos

Empresa Prevención de Riesgos Laborales

Fecha de implantación

30-06-2026

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2027

Medida

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

Descripción

Se pondrá en marcha un Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. Este registro se mantendrá permanentemente actualizado. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.

Responsable

Comité de seguridad y salud laboral

Destinatarios

Toda la plantilla - Comisión de seguimiento

Prioridad

Media

Indicadores

- Documentación acreditativa de la realización del registro.

Recursos

Recursos propios. Disponibilidad del tiempo necesario para la elaboración del registro en RRHH

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

Medida

Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

Descripción

Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos, desde una perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, y desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas que se articularán en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Responsable

Comité de seguridad y salud laboral

Destinatarios

Toda la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Documentación acreditativa de la realización de la evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Recursos

Empresa de Prevención de Riesgos Laborales.

Fecha de implantación

30-06-2023

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

Descripción

Durante la vigencia de este Plan de Igualdad se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Habilitar un espacio y/o mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y lactancia natural.
- Adecuar, en su caso, la ropa de trabajo para adaptarla a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

Responsable

RRHH y Comité de seguridad y salud laboral

Destinatarios

Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia

Prioridad

Media

Indicadores

- Nº de medidas y acciones implementadas y evaluación de su incidencia.

Recursos

Recursos propios / Habilitación de espacio / Diseño ropa de trabajo, en su caso.

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Considerar a las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.

Descripción

Diseñar una política específica para las trabajadoras que sufren los síntomas de la menopausia y repercuten de forma negativa en su desempeño laboral.

Responsable

RRHH y Comité de seguridad y salud laboral

Destinatarios

Trabajadoras en periodo menopáusico

Prioridad

Media

Indicadores

- Documentación de la política y su implementación.
- Porcentaje de beneficiarias. Edad media. Evidencias del coste de la implantación.

Recursos

Empresa de Prevención de Riesgos Laborales

Fecha de implantación

30-06-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Medida

Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

Descripción

Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Representantes de las personas trabajadoras, Comisión de seguimiento

Prioridad

Alta

Indicadores

- Base de datos y revisión semestral de los casos.

Recursos

Recursos propios. Disponibilidad del tiempo necesario para la elaboración del informe semestral

Fecha de implantación

30-12-2023

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

Descripción

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Prioridad

Alta

Indicadores

- Comunicación enviada a la plantilla.
- Canales de información utilizados.

Recursos

Recursos propios

Fecha de implantación

30-06-2023

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medida

Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Descripción

Se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

Responsable

RRHH - Formación.

Destinatarios

Toda la plantilla.

Prioridad

Alta

Indicadores

- N.º de cursos realizados y personas que lo reciben
- Lugar de la formación, tipo y horas

Recursos

Departamento de formación / Consultoría externa / Elaboración de materiales / Sala de formación / Medios audiovisuales

Fecha implantación

30-06-2024

Fecha seguimiento y evaluación

30-06-2025

Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso

Medida

Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Descripción

La empresa les facilitará asesoramiento y apoyo profesional, psicológico y médico, haciéndose cargo de los gastos.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo

Prioridad

Media

Indicadores

- N.º de casos a los que se le ofrece asesoramiento.
- Documentos acreditativos del pago.

Recursos

Recursos de la Fundación

Fecha de implantación

30-11-2024

Fecha de seguimiento y evaluación

30-06-2025

4. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media	Implantación: 30-06-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2027	No iniciada	Garantizar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
Media	Implantación: 30-06-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2027	No iniciada	Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo en el uso de las medidas de conciliación en relación con la promoción y el desarrollo profesional de las mujeres.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 30-06-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2027	En curso	Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media	Implantación: 30-06-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2027	No iniciada	Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos.	Fomentar la promoción profesional de la mujer	Promoción profesional
Media	Implantación: 30-06-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2027	No iniciada	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 30-06-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2027	No iniciada	Formación específica para el personal directivo, departamento de RRHH y mandos intermedios, así como todas aquellas personas que intervengan en procesos de selección o promoción	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Media	Implantación: 30-06-2025 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media	Implantación: 30-06-2025 Seguimiento y evaluación: 30-06-2027	No iniciada	Para puestos con responsabilidades, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Media	Implantación: 30-04-2025 Seguimiento y evaluación: 30-06-2027	No iniciada	Redefinición del Sistema de Valoración de Puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.	Fomentar la promoción profesional de la mujer	Promoción profesional
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Estudio de adecuación de las funcionalidades de los puestos de trabajo con los complementos y, en su caso, redefinición de los mismos.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla en los niveles jerárquicos.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Establecimiento de una bolsa de horas o días de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Considerar las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Alta	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2027	No iniciada	Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Alta	Implantación: 30-12-2023 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	Implantación: 30-06-2023 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	Completada	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Media	Implantación: 30-06-2023 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	Completada	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
Alta	Implantación: 30-06-2023 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	Completada	Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media	Implantación: 30-06-2023 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	Completada	Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
Media	Implantación: 30-06-2023 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	Implantación: 30-06-2023 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	Completada	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional

Huesca, a 13 de junio de 2023

ARCAD!A
FUNDACIÓN
AGUSTÍN SERRATE