
I PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN SAN CEBRIÁN

MARZO 2021

INTRODUCCIÓN

1. Presentación de la Empresa
2. Marco Legal del Plan de Igualdad
3. Principios que rigen el Plan de Igualdad
4. Compromiso de la Empresa con la Igualdad
5. Ámbito de aplicación
6. Vigencia del Plan de Igualdad

FASE DE DIAGNOSTICO

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.
 - h) Retribuciones.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Objetivos generales del Plan
2. Objetivos específicos del Plan
3. Medidas y acciones previstas

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ANEXO

- Anexo I. Protocolo contra el acoso sexual en el trabajo y por razón de sexo
- Anexo II. Auditoría salarial
- Anexo III. Protocolo de Promoción Interna
- Anexo IV. Plan de Formación Interna
- Anexo IV. Plan de Conciliación

INTRODUCCIÓN

1. Presentación de la Empresa

Esta historia se remonta a finales de los años 70, principios de los años 80; como respuesta a una demanda, como respuesta a una pregunta que se hicieron un grupo de familias de la región, que tenían un hijo con discapacidad intelectual, ¿cuándo yo no esté, que será de mi hijo? ¿Quién va a cuidar de él?

En 1977, estas familias –quienes optaron por aunar fuerzas a través de asociaciones y federaciones – construyeron los cimientos del proyecto que daría respuesta a ese interrogante, el Centro San Cebrián (el nombre con el que nació, por ubicarse en la localidad palentina de San Cebrián de Campos). En 1980 abrió sus puertas y se inició entonces un camino desconocido para todos y todas, pero a su vez, mágico, ilusionante y motivador, porque trabajar con y para las personas es el leit motiv de esta entidad sin ánimo de lucro, que se ha ido adaptando a las nuevas necesidades de las personas y amoldándose al entorno social.

Dar respuesta a estas familias y por ende, cuidar a esas personas con discapacidad intelectual de una edad ya avanzada que estaban acostumbradas a convivir con sus padres, han sido los cimientos de una entidad, que se ha ido amoldando a las personas en todos los ámbitos y esferas de su vida: a su empleo, a sus familias, a su entorno más cercano; a su calidad de vida, a sus sueños...

San Cebrián de Campos, una pequeña localidad de Tierra de Campos, fue cuna del nacimiento del Grupo Fundación San Cebrián, ubicándose sus primeras instalaciones en un antiguo colegio – la actual Residencia-. Alrededor de éste fueron surgiendo más, talleres, invernaderos, gimnasios, jardín...todo para hacer de estos espacios: su hogar, su vida.

Nuestra **Misión** es proporcionar desde el compromiso ético los apoyos necesarios para que cada persona pueda cumplir su Proyecto de vida en una sociedad inclusiva que garantiza sus derechos.

Nuestra visión es la organización sostenible, transparente y socialmente innovadora que garantice el ejercicio de los derechos de cada persona para desarrollar su Proyecto de Vida y promueva procesos de transformación social en favor de una ciudadanía plena.

Nuestros Valores: Los principios que rigen nuestra gestión son:

- Dignidad y respeto
- Igualdad y justicia
- Compromiso y responsabilidad
- Integridad y confianza
- Vida plena y felicidad
- Altruismo y solidaridad
- Diálogo y libertad de expresión
- Valentía y prudencia
- Cooperación y trabajo en equipo
- Calidad y mejora continua
- Apertura mental e Innovación
- Pasión e Ilusión

2. Marco Legal del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

A partir de la publicación del 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 el Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más de 150 trabajadores/as a partir de 8 de marzo de 2020, para las de más de 100 en 2021 y para las de más de 50 a partir de 2022

Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de la Fundación San Cebrián en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, a lo largo de estos últimos cuatro años se han ido aprobando medidas que fomenta la conciliación, con un plan propio de conciliación, con medidas que mejoran sustancialmente las recogidas por convenio colectivo. Además, también se ha elaborado un protocolo de actuación frente a situaciones de abuso que puedan darse en nuestra entidad.

3. Principios que rigen el Plan de Igualdad

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en la Fundación
- No está dirigido exclusivamente a mujeres
- Está abierto a cambios y nuevas medidas según las necesidades que se vayan detectando
- Es un compromiso de la fundación que hará uso de los recursos humanos y materiales para su implantación, seguimiento y evaluación
- La participación y el dialogo como principio y herramienta de trabajo

4. Definiciones

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y,

especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

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

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

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

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

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

Artículo 11. Acciones positivas.

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

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

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

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Compromiso de la Empresa con la Igualdad

FUNDACIÓN SAN CEBRIAN declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias: proceso de selección y contratación, Clasificación profesional, Formación, Promoción profesional, Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

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




En Palencia a 23 de marzo de 2021

Fdo: Eva del Río Gómez

Directora General

5. **Ámbito de aplicación**

Este plan de igual de aplica a todas las personas trabajadoras que actualmente trabajan en la empresa como a las futuras incorporaciones y a todos los centros y direcciones territoriales que tiene Fundación San Cebrián en la provincia de Palencia:

-  Dirección territorial de San Cebrian de Campos
-  Dirección territorial de Palencia: viviendas Palencia, Palencia y Villamuriel de Cerrato
-  Dirección territorial de Carrión de los Condes y Frómista: Carrión de los Condes, Frómista, Bahillo y Villarramiel.

6. **Vigencia del Plan de Igualdad**

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzarlos objetivos que se concretan en el mismo, tiene **una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma**. Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

FASE DE DIAGNOSTICO

El informe o estudio diagnóstico es un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de mujeres y hombres en las empresas cuyo objetivo es el detectar las discriminaciones por razón de género. Sus objetivos son:

- Identificar las prácticas discriminatorias que se dan en las empresas, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.
- Demostrar la necesidad de poner en marcha acciones positivas y medidas de igualdad en empresas para corregir las situaciones de desigualdad de las mujeres.
- Constituye un punto de referencia para seguir analizando la evolución de la empresa en materia de igualdad.

Para llevarlo a cabo, debe analizarse, por un lado, características de la plantilla desagregadas por sexo, como, por ejemplo, sexo, edad, categorías y grupos profesionales, nivel de estudios, antigüedad, tipo de contrato y de jornada, etc., y, por otro las políticas y gestión de recursos humanos en materia de acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral, etc.

Para ello, se requiere analizar diversa documentación de la empresa, como el convenio colectivo y otros documentos internos de la empresa (memorias internas, planes de formación, ofertas de empleo, página Web, etc.) así como datos estadísticos de la empresa, organigrama, censo, etc.

Este diagnóstico debe ser facilitado a la comisión de igualdad, quien deberá dar su aprobación a dicho documento. Es conveniente recalcar que la falta de acuerdo entre las partes negociadoras con respecto al mismo no invalida la obligación de negociar el plan de igualdad.

La fase de diagnóstico de la situación actual está estructurada de la siguiente forma:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.

- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

a) Proceso de selección y contratación

En estos dos últimos años han entrado en la empresa un total de 78 nuevas personas trabajadoras, distribuidas entre las siguientes categorías profesionales: 58 técnicos, 3 técnicos auxiliares, 3 titulados nivel 2 y 3 tituladas nivel 3. En relación a los técnicos las contrataciones se han hecho sin recurrir a la promoción interna.

En cuanto a las vacantes en puestos de trabajo por regla general se hacen por medio de promoción interna habiendo sacado en estos dos últimos años un total de 4 promociones internas para puestos con mejores condiciones salariales y laborales.

b) Clasificación profesional.

Categorías laborales

Con la firma del nuevo convenio colectivo que es de aplicación desde el 1 de enero de 2019, las categorías presentes en el antiguo convenio pasaron a unificarse solo en 6.

La descripción dada en el XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad describe las nuevas categorías salariales de la siguiente forma:

Artículo 88 XV Convenio Colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

I. Personal directivo. Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial. Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e Integración y globalidad, además de en las competencias transversales comunes al sector. Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa.

II. Personal titulado. Este grupo se divide en:

– Personal Titulado nivel 3: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 3 Máster, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

- Personal Titulado nivel 2: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 2 Grado, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

III. Personal Técnico. Este grupo se divide en:

- Personal Técnico Superior: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 1 Técnico Superior, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

- Personal Técnico. Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación de Técnico, según lo establecido por el Real Decreto 1147/2011, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo. - Personal Técnico Auxiliar. Se incluirán en este apartado aquellos puestos que no requieran para su desempeño una titulación específica.

IV. Operario/a Auxiliar. Se incluirán en este grupo profesional aquellas personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre. También se incluirán todos aquellos/as trabajadores/as con discapacidad no contemplados en el párrafo anterior, que sean objeto de intervención por la unidad de apoyo a la actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, con la finalidad de ayudarles a superar las barreras, obstáculos o dificultades que encuentren en el proceso de incorporación a su puesto de trabajo, su permanencia y progresión en el mismo. Los trabajadores incluidos en este grupo profesional desarrollan tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos o tecnológicos. Realizan las tareas productivas más sencillas y, generalmente, repetitivas. El nivel de autonomía es limitado y por ello requiere apoyo individualizado en el puesto de trabajo, mediante la supervisión intensa y continuada de los profesionales que integran las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social. En el caso de que el trabajador adquiera un desarrollo profesional suficiente que le permita realizar con un alto grado de autonomía su trabajo sin la asistencia de la Unidad de Apoyo a la actividad profesional será promocionado al puesto de Técnico/a Auxiliar, de acuerdo a lo establecido tanto por este Convenio como por la legislación vigente, en materia de movilidad funcional.

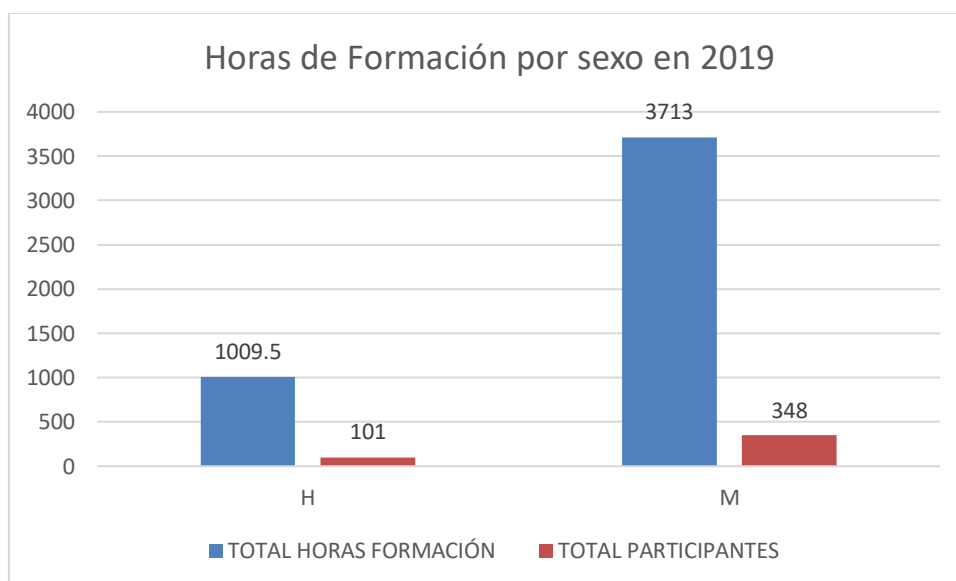
c) Formación.

Durante los años 2018 y 2019 se han realizado un total de 26 cursos de formación en la empresa. Además, se ha potenciado la figura del formador/a interno, en la que profesionales de la entidad proponen formación para darla a los trabajadores.

Las acciones formativas han llegado a un total de 67 trabajadores/as en 2018 de las cuales el 78,85% han sido mujeres.

Durante el año 2019 ha habido un aumento de trabajadores/as que ha realizado formación siendo 141 en total de los que el 72,30% han sido participantes mujeres.

La tipología de los cursos va encaminada a formación de técnicos.



ANEXO V PLAN DE FORMACIÓN

d) Promoción profesional.

En este último año un total de 4 promociones internas para puestos con mejores condiciones laborales. Principalmente las condiciones mejoradas han sido en cuanto a distribución de la jornada, pasando de trabajar de lunes a domingo en turnos rotativos, a trabajar de lunes a viernes en horario fijo.

La entidad tiene un protocolo de promoción interna que se aplica a todos los procesos de promoción para que el proceso sea claro y objetivo a la hora de valorar a las personas candidatas que se presenten a la promoción.

Las promociones internas constan de 3 fases: una valoración de CV objetiva, con puntuación asignada en función de Titulación, horas de formación, antigüedad...; realización de un caso práctico en un segundo paso; y en algunos puestos, entrevista con el responsable de servicio y director de RRHH.

TIPOS DE PROMOCIONES ÚLTIMO AÑO. Ha habido 4 promociones internas: para centro de día, para turno de noche, para el servicio socio sanitario y para viviendas de Palencia.

Las promociones internas se realizan siguiendo unos criterios de valoración:

1ª FASE: valoración de Currículum (40% del total)

2ª FASE: Podrán acceder aquellos/as candidatos/as que acrediten un mínimo de 4 puntos en la primera fase. Consistirá en la resolución de un caso práctico que pueda darse en el puesto de trabajo vacante. (Peso sobre el total: 60%) Accederá al puesto vacante aquel trabajador/a que en la segunda fase obtenga un mínimo de dos puntos y alcance la mejor puntuación promedio en las dos fases. De no ser así la plaza quedará vacante y se ofertará a convocatoria externa.

3ª FASE: En puestos de más cualificación se pueden realizar entrevistas por parte de la dirección, RRHH o responsables de servicios.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

DATOS GENERALES: estructura de la plantilla, contratación, antigüedad, niveles jerárquicos, tiempo de trabajo y jornada

La fundación San Cebrián cuenta con 231 trabajadores/as de las cuales 182 son mujeres y 49 son hombres. La empresa desarrolla su actividad en el ámbito de los servicios sociales y cuidados, un sector altamente feminizado como se puede ver en los datos de trabajadores/as de la empresa.

En cuanto a la parcialidad, la estructura de la plantilla se distribuye de la siguiente manera: de las 182 mujeres trabajadoras (que suponen un 78,79%

del total de la plantilla) 108 son indefinidas y 74 temporales, lo que arroja un índice de temporalidad en mujeres del 44,66%. En hombres esta cifra baja a 24,49% de contratos temporales y 75,51% de contrato indefinido y representan un 21,21% del total de la plantilla.

1. CONTRATACIÓN

Tabla 1. Distribución porcentual y Nº de hombres y mujeres según sexo

	N.	%	C.	% C.		%
	TRABAJADORES	PLANTILLA	INDEFINIDOS	INDEFINIDOS	C.TEMPORALES	C.TEMPORALES
MUJERES	182	78,79	108	59,34	74	40,66
HOMBRES	49	21,21	37	75,51	12	24,49
TOTAL	231	100,00	145	62,77	86	37,23

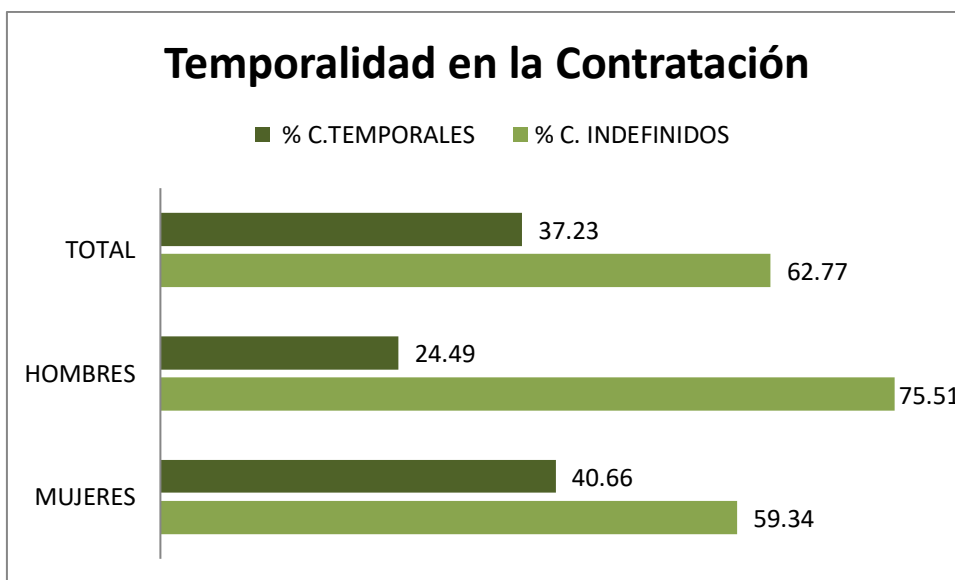
*Elaboración a partir de datos recopilados de vida laboral de la empresa a fecha 31/12/2019 por códigos de contratos

Para entender por qué estos altos índices de temporalidad en mujeres y cuál es la causa de la diferencia de alrededor de 18 puntos porcentuales con respecto a los hombres es que las mujeres están representadas en categorías laborales de más baja cualificación, en la que suele haber más rotación laboral por causas no siempre computables a la empresa: el sector donde desarrolla su actividad la empresa es un sector de mucha demanda de trabajadores/as, por lo que la rotación de estos en empresas de las mismas características (cuidados socio sanitarios) es mayor. Además, desde el 04/02/2020 se viene desarrollando un programa en nuestra empresa de apoyo para enfermos en fase de cuidados paliativos. Este programa genera una gran temporalidad porque va sujeto a las demandas de los usuarios/as.

En cuanto a la parcialidad del total de la plantilla de los 231 trabajadores/as un 62,77% de los trabajadores/as tienen un contrato indefinido y un 37,23% es temporal.

2. TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN

Gráfico 1: Tasas de temporalidad en la contratación

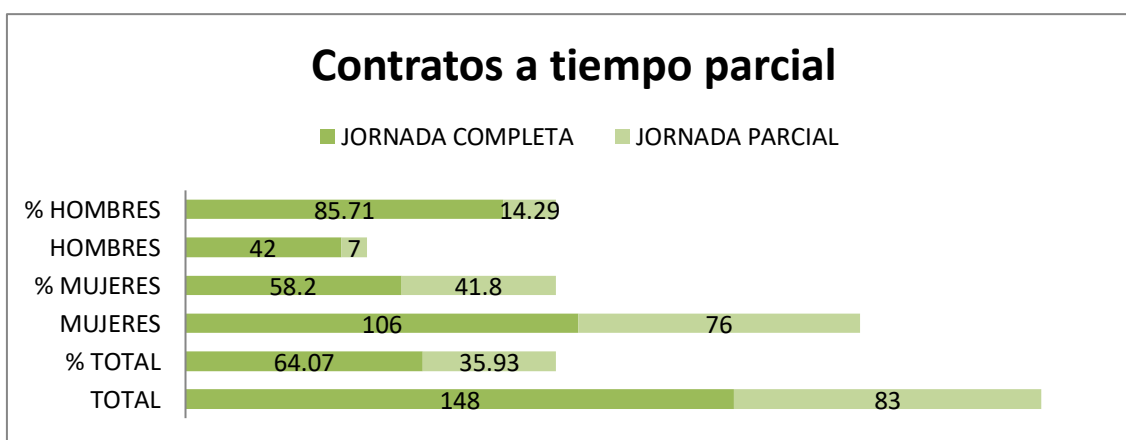


*Elaboración a partir de datos recopilados de vida laboral de la empresa a fecha 31/12/2019 por códigos de contratos

Durante el año 2018 y 2019 se han incorporado a la plantilla un total de 78 trabajadores/as de los cuales un 85,89% (67 trabajadoras) han sido mujeres repartidas en las siguientes categorías: 58 técnicas, 3 técnicas auxiliares, 3 tituladas nivel 2 y 3 tituladas nivel 3.

El resto, han sido hombres (11 trabajadores) un 14,10%, en las siguientes categorías laborales: 10 técnicos y 1 titulado nivel 3.

Gráfico 2: contratos a tiempo parcial y porcentaje



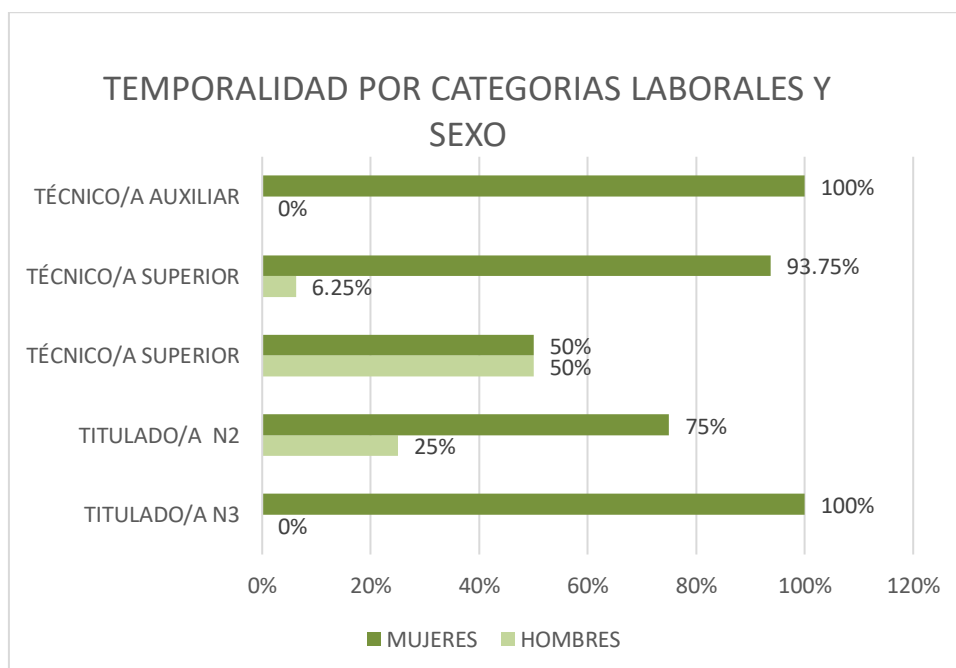
*Elaboración a partir de datos recopilados de vida laboral de la empresa a fecha 31/12/2019 por códigos de contratos

Del total de la plantilla el 64,07 % de los contratos son a tiempo completo y el 35,93% a tiempo parcial. Por sexo las mujeres tienen un 41,8% de contratos a tiempo parcial mientras que los hombres solo tienen el 14,29%. De los 76 contratos de mujeres a tiempo parcial 10 son por voluntad de la trabajadora, 8 de ellos por reducción de jornada por cuidado de hijo/a y 2 por el acceso a jubilación parcial con contrato de relevo, lo que representa un 13,15% por voluntad de la trabajadora. En referencia a los hombres hay 7 contratos a tiempo parciales de un total de 49. De estos 7 contratos a tiempo parcial 2 de ellos son por voluntad del trabajador por acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo lo que supone un 28,57%.

Por categorías laborales la categoría que más contratos a tiempo parcial registra es la de técnico, con un total de 64 contratos a tiempo parcial del total que son 83, lo que representa un 77,10% del total. De estos 64 contratos a tiempo parcial en la categoría de técnico, 60 son mujeres lo que representa un 93,75% del total de la temporalidad en esta categoría laboral.

3. PARCIALIDAD EN LA CONTRATACIÓN

Gráfico 3: Parcialidad por categorías laborales y sexo



*Elaboración a partir de datos recopilados de vida laboral de la empresa a fecha 31/12/2019 por códigos de contratos

Las categorías donde el porcentaje de mujeres el mayor es donde más parcialidad se observa en la contratación.

4. JORNADA Y HORAS SEMANALES DE TRABAJO

Tabla 2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO.

HOMBRES			
Horas	% de jornada	Nº de trabajadores	
5,78		15	2
17,48		45,4	1
26,95		70	1
28,11		73	1
33,69		87,5	1
34,27		89	1
38,50		100	42
TOTAL			49

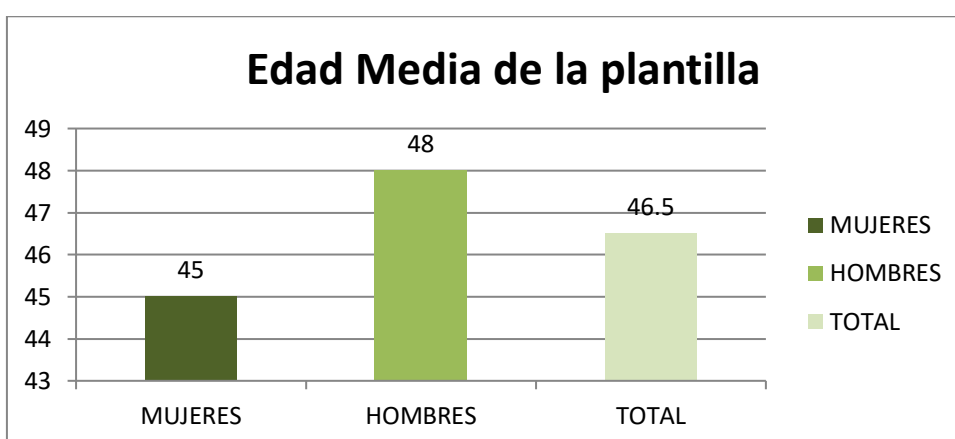
MUJERES					
Horas	% de jornada	Nº de trabajadoras	Horas	% de jornada	Nº de trabajadoras
5,78	15	2	26,95	70	7
12,47	32,4	1	28,49	74	1
13,09	34	1	28,88	75	2
15,40	40	2	29,26	76	1
16,36	42,5	1	29,45	76,5	1
17,48	45,4	1	30,03	78	1
17,71	46	1	30,42	79	3
19,25	50	16	30,49	79,2	1
19,44	50,5	1	30,80	80	5
20,02	52	1	30,99	80,5	2
20,41	53	1	32,34	84	1
20,48	53,2	3	32,73	85	5
21,48	55,8	1	33,28	86,45	1
22,33	58	1	33,38	86,7	2
23,10	60	2	34,50	89,6	1
23,33	60,6	1	36,00	93,5	1
23,97	62,26	1	37,19	96,6	1
25,03	65	2	38,50	100	106
25,80	67	1	TOTAL		182

Dentro de la empresa el 58,2% de las mujeres tienen contrato a tiempo completo y el 85,71% de los hombres.

5. EDAD DE LA PLANTILLA

En lo referente a la edad media de la plantilla y de esta en relación con las categorías laborales y la formación nos encontramos con los siguientes datos:

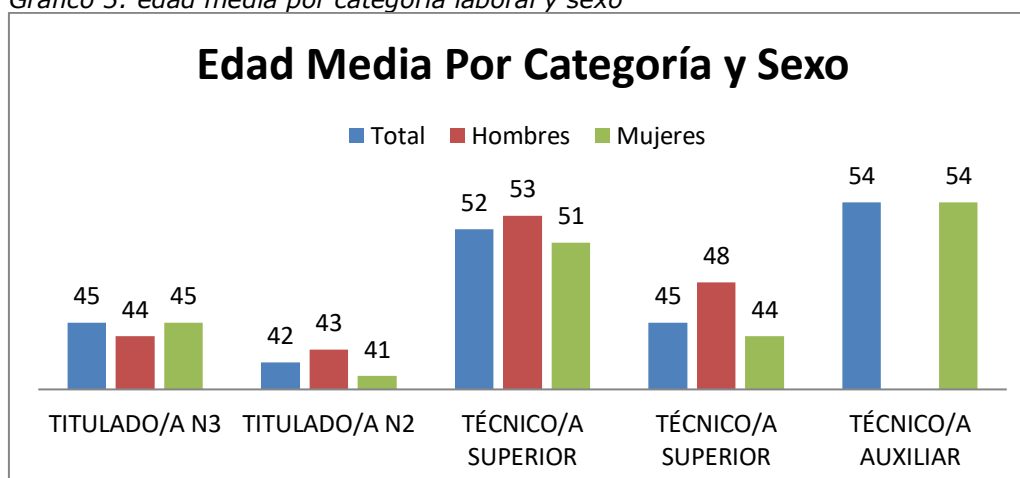
Gráfico 4: Edad media de la plantilla



*Elaboración a partir de datos consignados en el contrato de trabajo

Analizando los datos de edad de la plantilla en su conjunto vemos que la media de edad es de 46,5 años. No hay diferencias significativas entre hombres y mujeres, siendo la edad de las mujeres (45 años) 3 años menos que la de los hombres (48).

Gráfico 5: edad media por categoría laboral y sexo



*Elaboración a partir de datos consignados en el contrato de trabajo

En lo referente a las edades de la plantilla por categoría laboral, observamos que en la categoría de técnico auxiliar (la categoría más baja salarial) encontramos el tramo de edad media más alto, 54 años, que corresponde a mujeres al igual que la de técnico superior. En categorías donde se exige mayor formación es la que representan menor edad.

6. NIVEL FORMATIVO DE LA PLANTILLA

En lo referente al nivel formativo de la plantilla desgregada por sexo los datos extraídos son los siguientes:

Tabla 2: Nivel de formación por sexos

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% TOTAL	% MUJERES	%HOMBRES
BACHILLERATO	16	10	6	6,93	5,49	12,24
CFGM	25	23	2	10,82	12,64	4,08
CFGS	17	15	2	7,36	8,24	4,08
DIPLOMATURA	35	27	8	15,15	14,84	16,33
E.G.B.	16	10	6	6,93	5,49	12,24
ESTUDIOS PRIMARIOS	10	10	0	4,33	5,49	0,00
FP I	14	12	2	6,06	6,59	4,08
FP II	14	13	1	6,06	7,14	2,04
GRADO	14	11	3	6,06	6,04	6,12
GRADUADO ESCOLAR/ESO	49	37	12	21,21	20,33	24,49
LICENCIATURA	19	12	7	8,23	6,59	14,29
MASTER	2	2	0	0,87	1,10	0,00

*Elaboración a partir de datos facilitados por los trabajadores

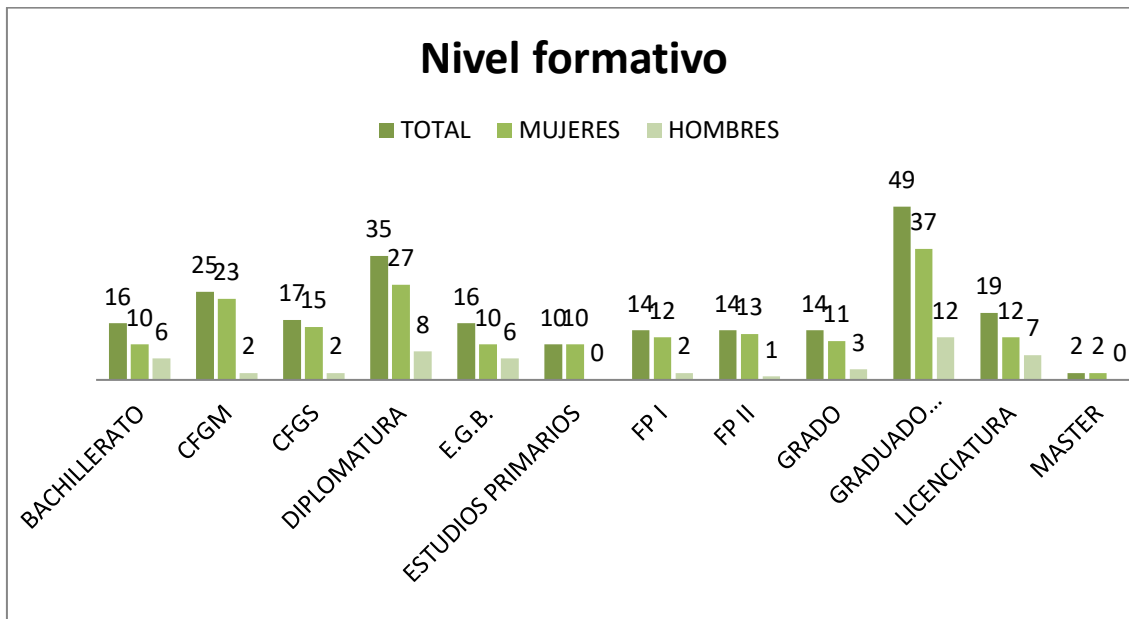
A grandes rasgos lo que se extrae de estos datos es que los hombres tienen una mayor formación que las mujeres sobre todo en niveles formativos superiores como son licenciaturas o diplomaturas, mientras que las mujeres tienen un porcentaje más alto de estudios medios.

Tabla 3: Nivel de formación por sexos y por categorías profesionales

ESTUDIOS	TÉCNICO	TÉCNICO	TÉCNICO AUXILIAR	TÉCNICO SUPERIOR	TITULADO N2	TITULADO N3	Total general	%
HOMBRES								
BACHILLERATO	3			1			4	8,16
C.O.U.	2						2	4,08
CFGM	2						2	4,08
CFGS	1			1			2	4,08
DIPLOMATURA	3			2	3		8	16,33
E.G.B.	4			1			5	10,20
ESTUDIOS SECUNDARIOS				1			1	2,04
FP I	1			1			2	4,08
FP II	1				1		2	4,08
GRADO	1				1	1	3	6,12
GRADUADO ESCOLAR	7			4			11	22,45
LICENCIATURA	1				1	5	7	14,29
TOTAL	26			11	6	6	49	
MUJERES								
ESTUDIOS	TÉCNICO	TÉCNICO	TÉCNICO AUXILIAR	TÉCNICO SUPERIOR	TITULADO N2	TITULADO N3	Total general	%
BACHILLERATO	8			2			10	5,49
CERT. PROFES. NIVEL 3	1						1	0,55
CERT. PROFESIONALIDAD	1						1	0,55
CFGM	20		1				21	11,54
CFGS	12				3		15	8,24
DIPLOMATURA	12		2	3	8	2	27	14,84
E.G.B.	8		1				9	4,95
E.S.O.	6						6	3,30
ESTUDIOS PRIMARIOS	6		2	1			9	4,95
ESTUDIOS SECUNDARIOS	2						2	1,10
FP	1						1	0,55
FP I	10	1		1			12	6,59
FP II	10		1	1		1	13	7,14
GRADO	7				1	3	11	6,04
GRADUADO ESCOLAR	23		4	2			29	15,93
LICENCIATURA	4				1	8	13	7,14
MASTER					1	1	2	1,10
TOTAL	131	1	11	10	14	15	182	

Tanto mujeres como hombres, el nivel de estudios de se concentra el porcentaje mayor de personas trabajadoras es graduado escolar con un 15,98% en las mujeres y el 22,45% en los hombres. El siguiente nivel de estudios más representativos en ambos sexos es diplomatura con un 14,84% en mujeres y un 16,33% en hombres.

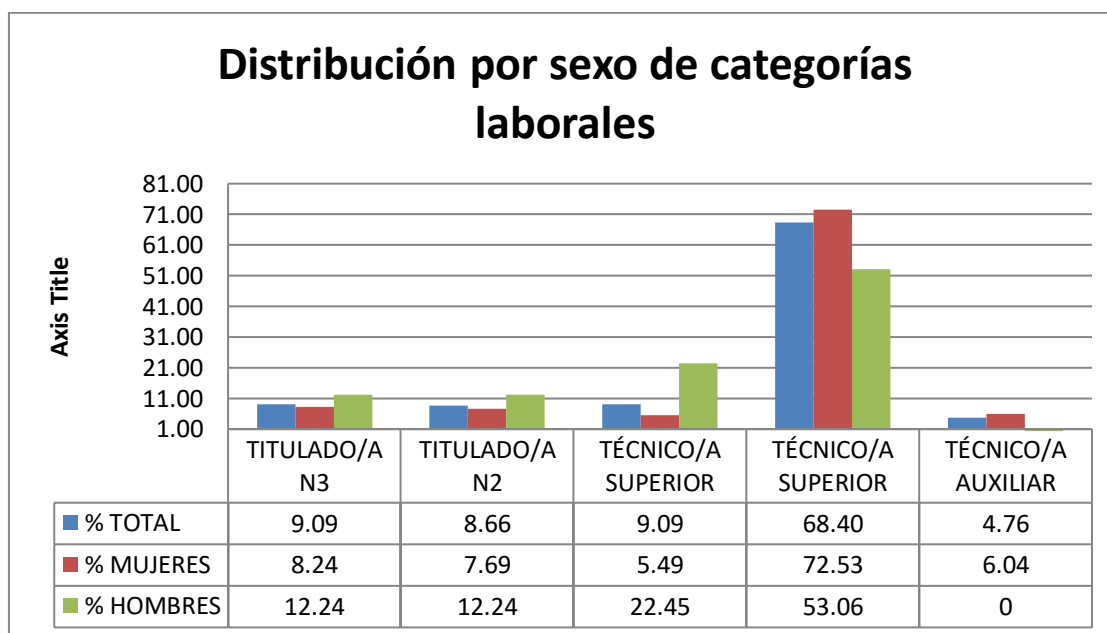
Gráfico 6: Nivel formativo por sexo



*Elaboración a partir de datos facilitados por los trabajadores

7. CATEGORIAS LABORALES, DEPARTAMENTOS Y NIVELES JERÁRQUICOS

Gráfico 7: Distribución por sexo de categorías laborales



*Elaboración a partir de datos facilitados por los trabajadores y contratos de trabajo

La descripción detallada de las categorías laborales y los niveles formativos que se requieren en cada una de ellas nos muestra la realidad existente en nuestra empresa: a menor formación más baja es la categoría laboral a la que se puede acceder. Analizando los datos anteriores de formación, vemos que las mujeres en cómputo global tienen menos formación que los hombres y son ellas las que representan mayor porcentaje en los puestos menos cualificados (técnicos auxiliares) y técnicos, mientras que el porcentaje de los hombres es mayor en puestos de más cualificación profesional.

Tabla 4: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVEL JERÁRQUICO

CATEGORIA	SERVICIOS CENTRALES: DIRECCIÓN, RRHH, ADMÓN, EMPLEO, COMUNICACIÓN Y SECRETARÍAS		PROYECTOS		ATENCIÓN A PERSONAS		SERVICIOS AUXILIARES	
	H	M	H	M	H	M	H	M
TIT NIVEL 3	1	6	2	5	4	3	-	-
TIT NIVEL 2	-	2	-	1	5	12	-	-
TÉC SUP	-	3	-	-	11	7	-	-
TÉC	-	1	2	18	24	113	-	-
TÉC AUX	-	3	-	-	-	-	-	8
TOTAL	1	15	4	24	44	135	0	8

El número mayor de personas trabajadoras se concentra en el departamento de atención a personas con un total del 77,49% de la plantilla un 74,17% de mujeres y un 89,8% de hombres, seguido de proyectos, servicios centrales y por último, servicios auxiliares.

Tabla 5: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO Y NIVEL DE RESPONSABILIDAD

	DIRECTIVA/O	MANDO INTERMEDIO	EMPLEADA/O
MUJERES	6	9	167
HOMBRES	2	3	44
% MUJERES	3,30	4,95	91,76
%HOMBRES	4,08	6,12	89,80

Con respecto al porcentaje de mujeres y hombres que hay en la empresa vemos que en puestos directivos la representatividad entre hombres y mujeres está equilibrado y hay una diferencia de 0,78%. En mandos intermedios el desequilibrio es algo mayor, aunque no notable con una diferencia entre hombres y mujeres del 1,17% y, por último, en el nivel de

empleada/a nos encontramos con un 1,96% de representatividad de mujeres sobre hombres.

Tabla 6: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TURNOS DE TRABAJO.

TURNOS	HOMBRES	MUJERES
NOCHES	4	5
ROTACIÓN DÍA M/T	17	122
ESTÁNDAR	28	65
% NOCHES	8,16	2,75
%ROTACION	34,69	67,03
% ESTANDAR	57,14	35,71

Podemos observar que el porcentaje de hombres en turno exclusivo de noche es un 5,41% superior al de las mujeres. El puesto de trabajo donde más representación hay de mujeres es en el de técnica (cuidadora), que es el que, por la propia naturaleza del puesto de trabajo tiene rotación, pero solo de mañana y de tarde.

8. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

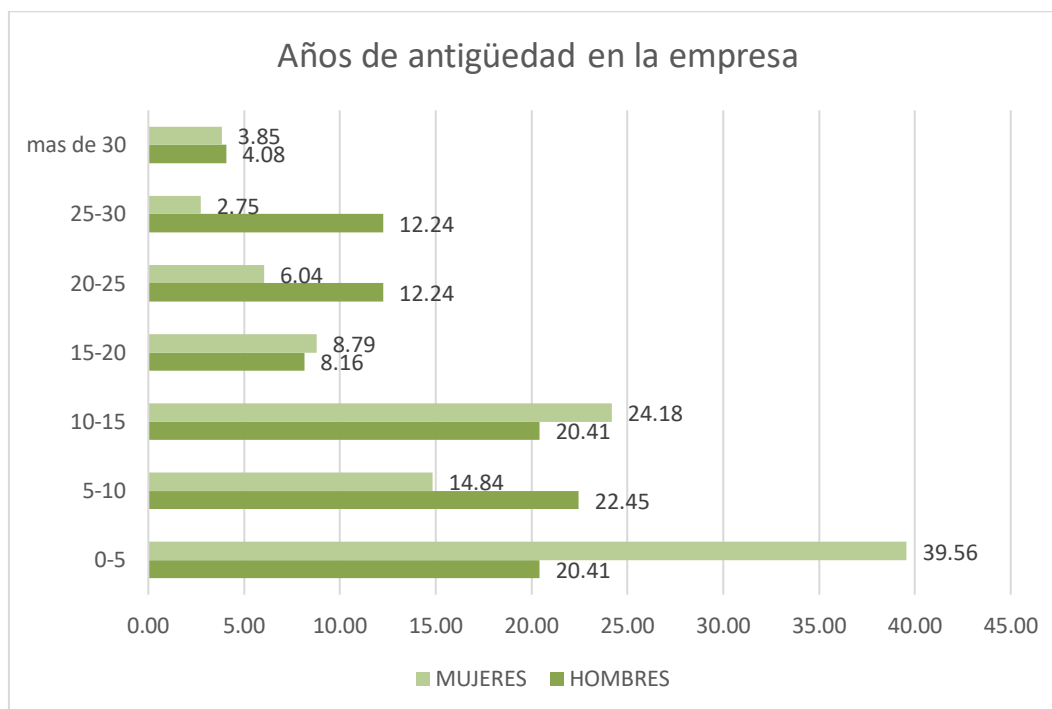
Tabla 5: Años de antigüedad en la empresa

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
0-5	10	72	82
5-10	11	27	38
10-15	10	44	54
15-20	4	16	20
20-25	6	11	17
25-30	6	5	11
más de 30	2	7	9
Total	49	182	231

Como se observa en la tabla anterior el mayor número de trabajadores y trabajadoras se concentra en la franja de antigüedad de 0-5 años y de 10-15 años. En la franja de 0-5 años se debe principalmente a los programas subvencionados de empleo de los que la Fundación ha sido beneficiaria estos últimos años. En cuanto a la franja de 10-15 de debe al crecimiento

exponencial y puesta en marcha de servicio coincidiendo con los años 2007-2011

Gráfico 8: Distribución por sexo de años de antigüedad en la empresa



*expresado en porcentajes con respecto al total separado por sexo

ANEXO IV AUDITORIA SALARIAL

F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

La empresa aprobó su primer plan de conciliación de la vida familiar y laboral en el año 2016, siendo galardonada a nivel nacional con el Premio Alares en la categoría de mediana empresa. A partir de ese año se han revisado bianualmente las medidas implantadas y la utilización de estas medidas por parte de los/as trabajadores/as. Estas medidas de conciliación mejoran sustancialmente las recogidas en convenio colectivo. Hubo una actualización en el año 2018 y a finales de 2020 otra más, negociada con el Comité de empresa y derivada de la publicación del nuevo Convenio Colectivo, quedando de la siguiente manera:

MEDIDAS ECONÓMICAS

1-DESCUENTO EN SERVICIOS

DESCRIPCIÓN: Descuento del 10% en los siguientes servicios ofertados:

- Servicios del Centro de vida independiente:
 - . Fisioterapia, entrenamiento personal, nutrición y dietética.
 - . Apoyo escolar
- . Asistentes personales
- . Centro de día
- . Campamentos: navidad, veranos, semana santa, carnaval..
- . Servicio de Ayuda a domicilio SERVIDOM

MEDIDAS SOCIALES

2- BOLSA DE HORAS

DESCRIPCIÓN: 22 horas computables a la jornada laboral para realizar un mejor ajuste familiar y laboral. Situaciones incluidas dentro de este permiso:

- Asistencia a tutorías y reuniones escolares de hijos/as menores de 18 años.
- Asistencia a actuaciones escolares de hijos/as menores de 12 años.
- Asistencia a consultas médicas propias.
- Acompañamiento a consultas médicas u otros asuntos médicos de urgencia de hijos/as menores de 18 años, ascendientes mayores de 65 años y/o con enfermedad grave, cónyuges mayores de 65 años y/o con enfermedad grave y personas dependientes a cargo.
- Acompañamiento en periodo de tratamiento de enfermedad grave de cónyuges, hijo/as y ascendientes.
- Asistencia a funerales de familiares: a mayores de convenio se incluyen las figuras de tíos carnales, sobrinos carnales y primos carnales, por el tiempo estrictamente necesario.

CONDICIONES: para poder disfrutar de estos permisos de manera organizada y salvaguardando el correcto funcionamiento de los servicios se fijarán las siguientes condiciones:

- Estos permisos podrán ser disfrutados por todo el personal laboral de las diferentes entidades, indistintamente del servicio o turno de trabajo que tenga.
- Deberán solicitarse con una antelación mínima de 48 horas, salvo casos de urgencia.
- Deberá presentarse justificante ante el responsable en el que se especifique el día y la hora de la causa que genera el permiso
- Para aquellas personas que trabajan en zona rural y necesiten desplazarse a Palencia para consultas de especialistas, no se computará una hora en concepto de desplazamiento. Ej: trabajadora de Frómista que acude a una consulta de especialista en el Hospital Río Carrión y tarda 5 horas en volver a su puesto de trabajo. Sólo consumirá 4 horas de la bolsa.

- Los médicos, dentistas, oculistas privados, y en general todos aquellos servicios sanitarios privados que no dependan del SACYL no tendrán cabida en estos permisos y deberán concertarse en horarios no laborales. Esta condición no será aplicable a aquellas personas que tenga 60 o más años, que sí que podrán disponer de la bolsa de horas para estos casos.

3- MAYORES DE 60 AÑOS:

Aquellas personas que tengan 60 o más años dispondrán de un día de libre disposición al año a mayores de los 25 días de vacaciones que establece el convenio.

4- FLEXIBILIDAD

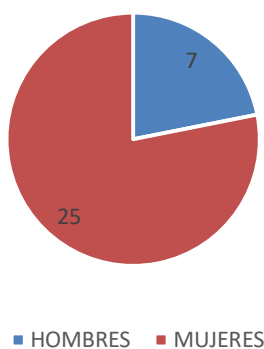
a. AJUSTE DE JORNADA EN PERIODOS ESCOLARES: Se podrá optar a un ajuste de horario en periodos de vacaciones escolares siempre que sea posible según necesidades de su servicio.

b. FLEXIBILIDAD EN ENTRADAS Y SALIDAS DEL TRABAJO: Aquellos/as trabajadores/as que tengan a cargo hijos menores de 12 años, ascendientes mayores de 65 años o con enfermedad grave y personas dependientes podrán optar a modificar su horario de entrada y salida en un margen máximo de media hora siempre que sea posible según necesidades de su servicio.

c. REDUCCIÓN DE JORNADA: Aquellos/as trabajadores/as que tengan a cargo hijos menores de 12 años, ascendientes mayores de 65 años y personas dependientes podrán optar a una reducción de jornada sin mínimo y hasta el 50% de la jornada siempre que sea posible según necesidades de su servicio.

d. VALORACIONES DE PROMOCIÓN INTERNA Y CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO: Aquellos/as trabajadores/as que tengan a cargo hijos menores de 12 años, ascendientes mayores de 65 años o con enfermedad grave y personas dependientes tendrán preferencia en promociones internas en igualdad de puntuación.

Número de personas trabajadoras que se acogen a medidas de conciliación por sexo

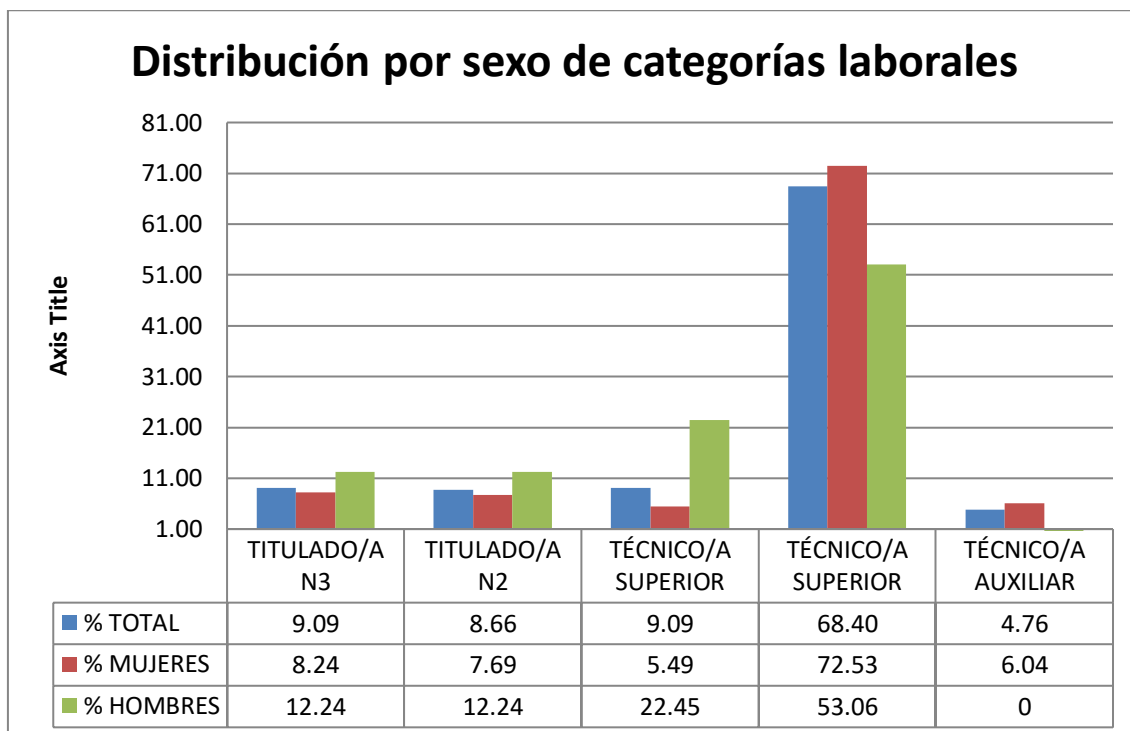


g) Infrarrepresentación femenina.

Ha fecha del análisis la fundación san Cebrian tenía 231 trabajadores y trabajadoras en plantilla.

El sector en el que desarrolla la actividad la empresa es un sector feminizado.

Por categorías laborales el puesto de directoras/es está formado por 8 personas, de las cuales 6 son mujeres y 2 hombres, lo que supone una representación femenina del 75%. En cuanto al resto de categorías laborales la representatividad de hombres y mujeres viene desglosada en la siguiente tabla.



Como podemos observar, en la Fundación no hay infrarrepresentación femenina, ya que en todas las categorías labores prácticamente hay la misma representación de hombres y de mujeres, siendo superior en los puestos directivos con respecto al resto de puesto

h) Retribuciones. Política salarial

El salario y la estructura de los complementos salariales vienen recogidos en Convenio Colectivo, por lo que a igual categoría igual salario base nos encontramos en el análisis salarial de la empresa.

La estructura salarial de la empresa es la siguiente:

Artículo 30. Estructura salarial.

1. Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales.
2. Cada trabajador o trabajadora de centro de atención especializada o de centro especial de empleo percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias, el nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional que le corresponda y, en su caso, los complementos regulados en el artículo 33, el complemento personal previsto en el artículo 34.1 (parte no absorbible de antiguo CDP) y el complemento de puesto

regulado en la disposición transitoria primera. Este complemento de desarrollo y capacitación profesional tiene carácter no compensable, no absorbible y revisable.

El complemento de desarrollo profesional (CDP) regulado en el artículo 36 del XIV Convenio colectivo es sustituido por el complemento de desarrollo y capacitación profesional que se regula en el presente Convenio por lo que las cantidades que por el anterior complemento de desarrollo profesional vinieran percibiendo los trabajadores se integrarán en el nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional, hasta un máximo de un 5,6 % de la cantidad que se viniera percibiendo como el antiguo complemento de desarrollo profesional. La diferencia desde el 5,6 % hasta la cantidad que se viniera percibiendo por el antiguo CDP se integrará en un nuevo complemento personal no absorbible, no compensable y no revisable.

3. Cada trabajador o trabajadora de centro educación especial percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias, y el complemento de antigüedad. El complemento de antigüedad tiene carácter no compensable y no absorbible.

4. Mediante acuerdos o pactos de empresa podrán establecerse otros conceptos retributivos que también tengan carácter mínimo a efectos del apartado anterior.

5. Sin perjuicio de lo anterior, formarán parte del salario de los trabajadores aquellos complementos retributivos autonómicos que estén en vigor o que puedan negociarse en el ámbito temporal de este Convenio.

Artículo 33. *Complemento de antigüedad y de mejora de las calidades consolidadas.*

Las cantidades que hasta el 30 de junio de 2012 se venían percibiendo por los antiguos complementos de antigüedad y de mejora de la calidad (que se suprimieron en el XIV Convenio Colectivo) y que a partir del 1 de julio de 2012 quedaron integradas y congeladas en un nuevo complemento personal de carácter no compensable, no absorbible y no revisable, seguirán percibiéndose con el mismo carácter.

Artículo 34. *Complemento de desarrollo y capacitación profesional.*

1. El complemento de desarrollo profesional (antiguo Complemento de desarrollo Profesional, CDP, regulado en el artículo 36 del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad) es sustituido por el complemento de desarrollo y capacitación profesional que regula el presente Convenio, por lo que las cantidades que por el anterior complemento de desarrollo profesional vinieran percibiendo

los trabajadores/as se integran en este nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional hasta un máximo del 5,6 %. La diferencia desde el 5,6 % hasta la cantidad que se viniera percibiendo del antiguo complemento de desarrollo profesional se integrará en un complemento personal no absorbible ni compensable y no revisable.

2. El complemento de desarrollo y capacitación profesional estará compuesto por dos niveles (N1 y N2) que se devengarán una sola vez cada uno de ellos y su puesta en marcha comenzará a partir del 1 de enero de 2019... Los trabajadores y trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa con anterioridad al 1 de julio de 2016, percibirán el complemento del primer nivel (N1) de desarrollo y capacitación profesional desde el 1 de enero de 2019.

Artículo 35. *Complemento de nocturnidad.*

1. El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25 % del salario base de su grupo profesional. Este complemento se abonará por las horas efectivamente trabajadas en el mencionado horario no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa ni, en período de vacaciones.

2. El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que en la actualidad, y por cualquier título, pudieran venir percibiendo las personas trabajadoras por este o similar concepto.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, mantendrán las mejores condiciones aquellas personas trabajadoras que venían percibiendo el complemento de nocturnidad en condiciones diferentes a las reguladas en este artículo.

Artículo 36. *Complemento por trabajo en días festivos.*

1. El personal que deba trabajar efectivamente en días festivos, estuviera ello inicialmente previsto o no en su calendario laboral, y preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados. Independientemente de lo anterior si el personal trabajara un día festivo de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso en su calendario laboral, tendrá derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral.

2. El complemento de festividad regulado en el presente artículo se abonará íntegramente al trabajador o trabajadora por una jornada

ordinaria, correspondiendo al trabajador/a la parte proporcional si trabaja más o menos horas en día festivo.

3. La cantidad a percibir por el trabajador o la trabajadora en concepto de complemento de festividad se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivamente trabajadas en jornada festiva por 3,50 euros.

4. Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio colectivo vengán percibiendo alguna cantidad por este concepto, ésta absorberá al complemento salarial regulado en el presente artículo; si esta fuese superior a la regulada en este artículo, el trabajador continuará percibiéndola como complemento personal.

Artículo 37. *Complemento de dirección y complemento de coordinación.*

1. Las personas trabajadoras quienes la empresa les encomiende funciones de dirección dentro del centro podrán percibir el complemento de dirección en la cantidad de 250 euros en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año, excepto en los centros educativos concertados donde será de aplicación lo establecido en el artículo 107.

El complemento por función de dirección no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado cese por cualquier causa y no la realice. Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección, el interesado mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales del grupo profesional al que pertenece.

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del Convenio vinieran ejerciendo funciones de dirección y percibiesen alguna cantidad retributiva por ello, esta absorberá el complemento salarial regulado en este artículo; si el citado complemento fuese superior al establecido en el número 1 de este artículo, la diferencia la continuarán percibiendo como complemento personal.

El complemento de dirección se devengará a partir del día en que el trabajador/a comience a ejercer esta función de dirección.

2. Se establece un complemento salarial de coordinación para aquellos/as trabajadores/as a los que expresamente se les encomiende la coordinación de recursos humanos en su ámbito de actividad, excepto en los centros educativos concertados donde será de aplicación lo establecido en el artículo 107.

La cuantía de este complemento será de 100 euros en el caso de que las tareas de coordinación no abarquen la jornada completa del trabajador/a quedando liberado de las tareas para las que fue contratado una parte de la jornada inferior al 50 % de la misma. En el caso de que las tareas de coordinación se desarrollen durante toda la jornada laboral, quedando el trabajador liberado de las tareas para las que fue contratado, ascenderá la

cuantía del complemento a 175 euros. En ambos casos el complemento se percibirá en cada mensualidad ordinaria del año.

La encomienda explícita deberá contener la parte de la jornada que el trabajador/a tiene que dedicar a las tareas de coordinación.

El complemento de coordinación se devengará a partir del día en que el trabajador/a comience a ejercer esta función de coordinación.

Análisis de las retribuciones

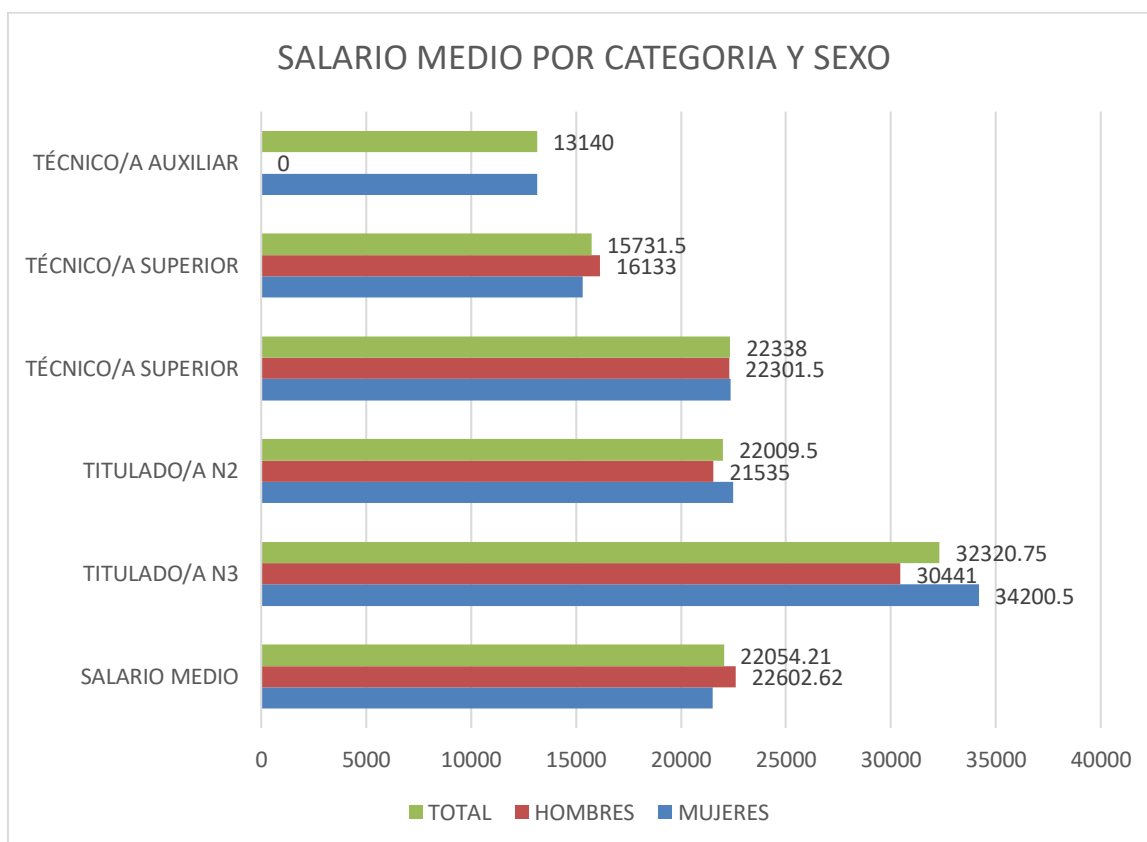
Como se puede observar en el gráfico siguiente los hombres en cómputo general tienen un salario un 4,85% superior al de las mujeres. Esto se debe principalmente a por los trabajadores que más antigüedad tienen en la empresa, a los que en su día se les concedieron complementos salariales de manera discrecional y los cuales se han convertido en derechos adquiridos que solo podrían igualarse mediante modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Por categorías laborales los hombres tienen un salario mayor solo en la categoría más baja comparable (técnico). La tendencia cambia por completo cuando analizamos los puestos de mayor cualificación y responsabilidad. En la categoría de técnico superior observamos que la brecha es prácticamente inexistente, cobrando las mujeres 74 euros más de media que los hombres lo que supone un 0,33%.

En la categoría de titulado nivel dos las mujeres tienen un salario medio superior al de los hombres en un 4,22% por lo que la brecha es inexistente.

Por último, en la categoría de titulado nivel 3 es donde mayor diferencia observamos en brecha salarial, en este caso de mujeres sobre hombres, donde las mujeres perciben un 12,35% más de salario que los hombres. En esta categoría se debe principalmente a que las personas del equipo directivo están formadas por 6 mujeres y solo 2 son hombres.

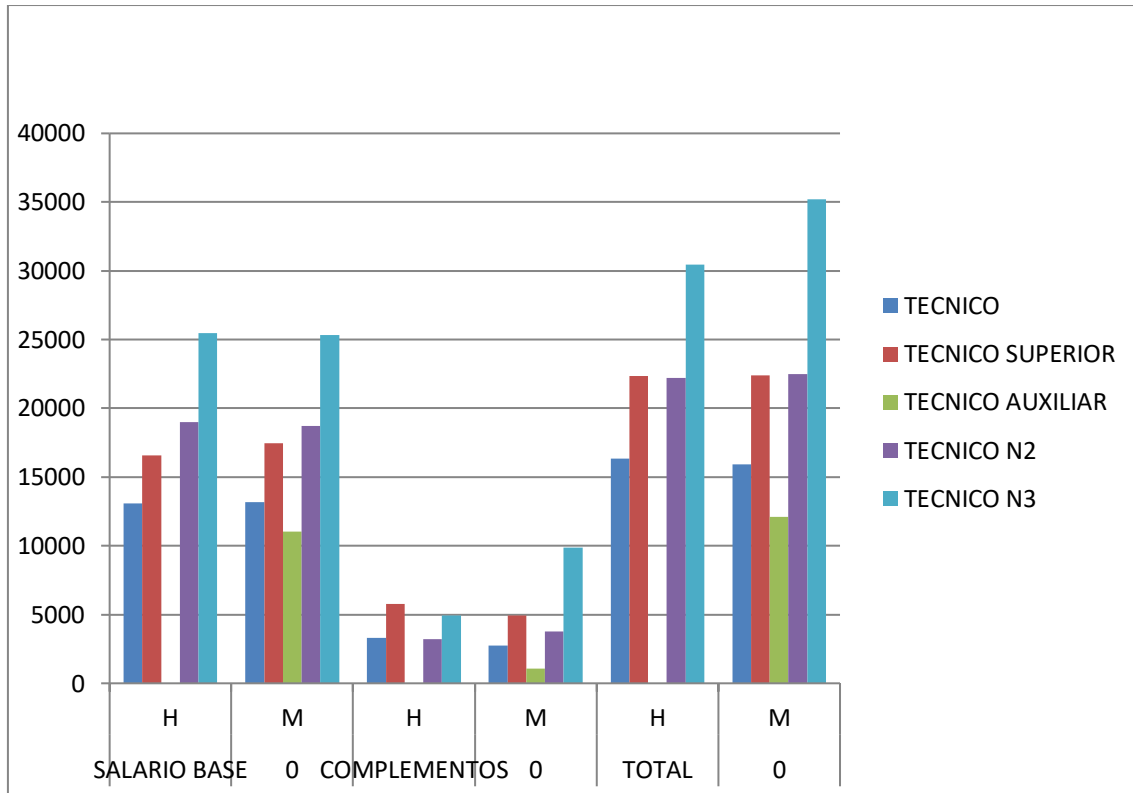
Gráfico 8: Salario medio por categoría y sexo



*Elaboración a partir de datos extraídos de las nóminas de los trabajadores

En resumen, si analizamos los datos totales salariales desglosados por sexo observamos que la brecha salarial entre hombres y mujeres en la empresa es del 4,85%. Analizando los datos más en profundidad vemos que a mayor categoría laboral más se amplía la brecha entre hombres y mujeres, siendo las mujeres las que reciben un salario mayor que los hombres todas las categorías menos en la de técnico/a.

SALARIO MEDIO POR CATEGORIA Y SEXO DESGLOSADO POR SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES



i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La empresa tiene elaborado y aprobado un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo que se anexa al final de este plan.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Objetivos generales del Plan

El objetivo principal del Plan de Igualdad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Empresa, mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral, así como la promoción de la igualdad entre ambos sexos.

Los objetivos generales son:

- Introducir la perspectiva de igualdad de oportunidades dentro de la política interna de la empresa, incorporando acciones positivas como práctica habitual en la gestión del Área de RR.HH.
- Promover la formación en igualdad de oportunidades y cuestiones de género que facilite un proceso de reflexión sobre los prejuicios y estereotipos sexuales existentes y procure cambios en las actitudes que impiden o dificultan la integración de las mujeres al trabajo en igualdad de condiciones a los hombres.
- La introducción de prácticas de empleo que faciliten la igualdad de oportunidades laborales, especialmente en aquellos puestos y ocupaciones en las que se den diferencias sustanciales a favor de uno u otro sexo.
- Diversificar las ocupaciones realizadas tanto por las mujeres como por los hombres y lograr la presencia de ambos sexos en todos los niveles/categorías.
- Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la empresa, así como conseguir una presencia igualitaria de ambos sexos en todos los niveles.
- Crear las condiciones para que tanto mujeres como hombres puedan demostrar sus capacidades, su talento y sus habilidades potenciales en el ámbito laboral.
- Elaborar un Protocolo de Actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo, incluyendo un procedimiento de prevención y actuación.

2. Medidas y acciones previstas

1.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO1.- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades de forma transversal a los procesos de selección y contratación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Establecer procedimientos de selección objetivos, basados en competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género. (Protocolo / guía).	Documento que recoja el procedimiento a seguir en la selección de personal.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Revisión de los criterios de selección, eliminado cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente consecuencias discriminatorias.	Criterios establecidos para la selección. Comparativa de la descripción de puestos de trabajo con las pruebas de selección exigidas <u>Modificaciones realizadas.</u>	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Revisión que no exista sesgo de género en los documentos elaborados para realizar las pruebas selectivas.	Nº de documentos. Nº de documentos revisados y actualizados.	Departamento RRHH	A los 6 meses desde la aprobación del Plan
Informar a la CI sobre criterios establecidos en los procesos de selección, contratación, promoción aplicando el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Nº de procesos de selección revisados. Criterios establecidos. H/M presentados. H/M contratados.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Revisar la valoración de puestos desde una perspectiva no discriminatoria (analizar los criterios).	Nº de puestos analizados (H/M)	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Facilitar a la Comisión de Igualdad las ofertas realizadas para la revisión de los requisitos.	Nº de ofertas realizadas. Nº de ofertas revisadas.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Fomentar la presencia equilibrada de mujeres en los órganos de dirección donde se encuentre subrepresentada o no representada.	Nº de mujeres que han sido contratadas en órganos de dirección.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.

Dar prioridad en la contratación a mujeres con discapacidad en condiciones equivalentes de idoneidad al puesto.	Total de ofertas publicadas/mujeres con discapacidad. Nº de mujeres con discapacidad contratadas.	Departamento RRHH	Desde la primera oferta y durante la vigencia del PI
Hacer propuestas en la negociación del convenio colectivo, acuerdos y otras normas internas de la Fundación para corregir y prevenir posibles discriminaciones o desigualdades por razón de sexo en el acceso a la empresa y en los procesos de selección	Nº de aportaciones/propuestas realizadas por órgano/entidad. Nº de propuestas incorporadas al convenio colectivo. Nº de propuestas rechazadas.	RRHH RLT Comisión de Igualdad	A los 6 meses desde la entrada en vigor del PI

OBJETIVO 2.- Revisar las ofertas de empleo para garantizar su objetividad y no discriminación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
En las convocatorias de empleo, así como en todos los formularios y documentos de la selección de la organización, se utilizará un lenguaje inclusivo y comunicación visual no sexista.	Nº de convocatorias de empleo emitidas Nº de convocatorias de empleo revisadas (externas/internas)	Departamento de RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.

OBJETIVO 3.- Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, categorías y puesto de trabajo, pero especialmente en aquellos donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
3.1. Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género en los centros.	Nº candidaturas por sexo presentadas. Nº de M/H preseleccionados y contratados. Tipo de contrato, puesto y grupo profesional desagregado por sexo	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.

Establecer el principio general en los procesos de selección que en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el puesto de trabajo.	Incorporar este principio en los procesos de selección. Nº de procesos revisados H/M (por sexo) y procesos en los que se ha incorporado.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Mantener una base de datos separada por sexos en lo relativo a la distribución de H/M según el centro de trabajo, por tipo de contrato, puesto, categoría y grupo profesional.	Informes de la base de datos.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento del PI sobre la evolución en el acceso al empleo, así como en la contratación, tipo de contrato, puestos, categoría y grupos profesional.	Actas de las reuniones periódicas con Comisión de Seguimiento a partir de la generación de la base de datos con datos de los indicadores anteriores	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.

OBJETIVO 4.- Fomentar el equilibrio entre H/M independientemente de la modalidad de contratación.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Analizar la contratación a tiempo parcial valorando las repercusiones que esta tiene para las mujeres en la promoción, la formación y las retribuciones, elaborando objetivos concretos.	Nº de contrataciones a tiempo parcial. Objetivos adoptados que corrijan la repercusión en las mujeres.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Incorporar en procesos vacantes para puestos a tiempo completo, el principio de que en condiciones equivalentes de idoneidad, accederán las mujeres contratadas a tiempo parcial.	Nº de mujeres que han sido contratadas a tiempo completo. Nº de mujeres que derivan de la contratación a tiempo parcial.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Fomentar la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, teniendo un derecho preferente las mujeres con contrato temporal.	Nº de contrataciones indefinidas realizadas (H/M)	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.

	Nº de contrataciones cubiertas con personas con contrato temporal (H/M)		
4.2 Recoger datos estadísticos separados por sexo de las personas de la plantilla que por centro pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.	Informe del nº de personas desagregadas por sexo que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo. Puestos y grupos profesionales que han sido cubiertos.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.

OBJETIVO 5.- Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a todas las personas que intervienen en los procesos de selección

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Formación de al menos 10 horas en cuestiones de género e igualdad de oportunidades a todas las personas que intervienen en los procesos de selección, incluido personal de RRHH, mandos intermedios y RLT.	Nº de personas que participan en el proceso de selección. Nº de personas formadas por sexo y responsabilidades. Nº de horas de formación.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.

2.- PROMOCIÓN

OBJETIVO 1. - Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Realizar un seguimiento de las promociones desagregadas por sexo, grupo profesional y categoría, contrato, jornada y tipo de promoción para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Criterios comunicados: Perfil profesional, requisitos, formación, conocimientos.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Se comunicará a la Comisión de Seguimiento, previo a cada convocatoria, los criterios establecidos para las valoraciones	Formación equipo de valoración de las pruebas (H/M)	RRHH	Durante la vigencia del Plan, desde la primera prueba de promoción.

(perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos,...).	Documento que recoja los criterios establecidos para las valoraciones.		
Comunicar el resultado de los procesos de promoción para que sea conocido por los participantes.	Nº de publicaciones efectuado.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Informar a la RLT, con carácter previo, a la resolución de los procesos de promoción interna, el Nº de personas trabajadoras separadas por sexo presentadas, la valoración del CV e informar de la persona que va a evaluar el caso práctico	Nº de comunicaciones de promoción interna	RRHH	Anterior a la publicación de los resultados de la promoción interna y la asignación del nuevo puesto
Crear mecanismos de reclamación ante posibles discriminaciones en los procesos de promoción del personal, que contribuyan a asegurar los objetivos de igualdad de oportunidades	Modelo de reclamación. Nº de reclamaciones (H/M) Resoluciones (H/M)	RRHH	Dentro de los 2 meses, desde la firma del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 2.-Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos de promoción.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén menos representadas	Inclusión de este principio en los procesos de promoción. Nº de personas promocionadas. anualmente, por proceso de promoción, sexo y categoría profesional. Grado de paridad en cada puesto, categoría y grupo profesional respecto a los datos del año anterior.	Departamento RRHH	En cada proceso de promoción, durante toda la vigencia del Plan
Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de	Nº promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.

idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.	Acción positiva adoptada. Grupos y puestos. H/M promocionados.		
Informar a las personas con contratos a tiempo parcial de la posibilidad de presentarse a las diferentes vacantes.	Información realizada. Medios utilizados para su información.	Departamento RRHH	Durante la vigencia del Plan.
Mantener la información a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades.	Información realizada y canales de información utilizados.	Departamento RRHH	Durante la vigencia del Plan.

OBJETIVO 3.- Evitar cualquier tipo de penalización que impida la promoción de las personas que hayan ejercido derechos derivados de la conciliación de la vida personal y familiar

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Especificar en la comunicación interna de vacantes que se reconocerán todos los méritos a las personas que hayan ejercido los derivados de la conciliación de la vida personal y familiar en igualdad de condiciones que si hubiesen permanecido de forma ininterrumpida en su puesto de trabajo.	Nº de personas a las que se le ha facilitado la información, por sexo, categoría profesional, situación laboral, medio de información y resultado del proceso de promoción.	Departamento RRHH	En cada proceso de promoción, durante toda la vigencia del Plan
Comunicar a las personas que se encuentren sin ocupar su puesto de trabajo por ejercer los derechos derivados de la conciliación de la vida personal y familiar (excedencia, suspensión del contrato por maternidad, lactancia, IT, etc.), por escrito o cualquier otro medio que deje constancia, de las convocatorias de promoción de personal con el	Nº de personas promocionadas anualmente, por proceso de promoción, sexo y categoría profesional. Incremento del grupo menos representado en las categorías sujetas a procesos de promoción.	Departamento RRHH	En cada proceso de promoción, durante toda la vigencia del Plan

contenido mencionado en el apartado 1 de este objetivo	Grado de paridad en cada puesto, categoría y grupo profesional respecto a los datos del año anterior.		
--	---	--	--

3.- FORMACIÓN

OBJETIVO 1.- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Favorecer el acceso de mujeres a cursos relacionados con las disciplinas y temas en los que generalmente están subrepresentadas, con el fin de facilitar su promoción a puestos de mayor responsabilidad.	Nº de cursos realizados, especificando materia de los cursos. Nº de mujeres que han participado.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Formación dirigida a las mujeres que las permita la promoción a aquellas áreas en las que se encuentran subrepresentadas o no representadas. para el reciclaje y la promoción profesional.	Sección donde no existe representación femenina o este subrepresentada.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Realización de la formación obligatoria dentro de la jornada laboral.	Nº cursos obligatorios realizados. Nº de cursos realizados dentro de la jornada laboral. Nº de mujeres/hombres asistentes.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Utilización de formación on-line o a distancia en todas las acciones	Nº de cursos impartidos en dicha modalidad	RRHH	Anualmente durante la

formativas en las que sea posible y no se realicen en horario laboral, especialmente las que tengan como finalidad la promoción profesional.	Instrumentos de comunicación utilizados.		vigencia del Plan.
--	--	--	--------------------

OBJETIVO 2.- Aplicar la perspectiva de género al Plan de Formación de la Fundación San Cebrián.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Incorporar en todas las acciones formativas un 5% de horas lectivas sobre cuestiones de género e igualdad de oportunidades	Nº total de cursos impartidos y nº de cursos en los que se ha incorporado el módulo de igualdad. Nº de horas impartidas sobre igualdad por curso de formación y el total anual. Nº de personas formadas en igualdad por sexo, puesto de trabajo y tipo de formación.	RRHH	Cada acción formativa
Difundir el Plan de Formación anual y cada una de las acciones formativas por todos los medios a disposición de la empresa, para mantener informado al personal de los cursos y jornadas a los que puedan acceder	Nº total de personas informadas Nº de solicitudes por sexo y acción formativa Nº de instrumentos utilizados para la difusión e información.	RRHH	Para cada plan de formación y acción formativa

OBJETIVO 3.- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente a los mandos directivos y mandos intermedios, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Pasar a las personas trabajadoras un cuestionario anual para necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación	Cuestionarios enviados	Departamento RRHH	Trimestralmente durante la vigencia del Plan.

para desarrollo de la carrera profesional, etc.			
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la plantilla e incluido el grupo de intermedios y directivos.	Cursos impartidos/cursos con inclusión modulo igualdad	Departamento RRHH	Dos años a partir de la firma del PI
Dar prioridad en las acciones formativas a las personas que se reincorporan después de la baja permiso por nacimiento o que hayan disfrutado alguno de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	Acciones formativas realizadas. Nº de personas asistentes (H/M)	Departamento RRHH	Dos años a partir de la firma del PI
Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH	Nº de asistentes (H/M)	Departamento RRHH	Dos años a partir de la firma del PI
Formación a las personas de Fundación que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.	Nº de asistentes (H/M)	Departamento RRHH	Dos años a partir de la firma del PI
Incluir un párrafo en el documento de excedencia por guarda legal que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, al a formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia.	Documento elaborado. Nº de personas que han dado su consentimiento (H/M)	Departamento RRHH	A partir de la firma del PI
Informar a la comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual, % de hombres y mujeres formadas.	% de mujeres y hombres formados	Departamento RRHH	Anualmente durante la firma del PI

OBJETIVO 4.- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa.	Comunicación de la planificación formativa del año	Departamento RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, desde la primera oferta que se produzca.
Diversificar la formación, incluir acciones formativas en los puestos de trabajo donde no se haya realizado.	Cursos realizados años anteriores y cursos nuevos. Estudio comparativo años anteriores. Acciones formativas y puestos de trabajo	Departamento RRHH	Dos años a partir de la firma del PI

4.- RETRIBUCIÓN

OBJETIVO 1.- Estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, por categorías y desagregado por sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Realizar un Informe anual sobre las diferencias retributivas desde la perspectiva de género; de la estructura salarial de todos los grupos profesionales y categorías que contemple salario base, mejora voluntaria y el sistema de primas por función, sección, antigüedad, y demás conceptos salariales existentes en la empresa (fijos y variables), y su incidencia en las retribuciones medidas de mujeres y hombres para garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.	Informe realizado. Grupos profesionales y puestos analizados, mejoras y primas que componen cada una de las categorías. Nº de mujeres / hombres que perciben mejora voluntaria. Nº de mujeres / hombres que perciben primas por función. Retribuciones medias por grupo profesional y	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.

	categorías analizadas. (hombres/mujeres)		
Análisis de los salarios percibidos por los trabajadores y trabajadoras en puestos equivalentes identificando las diferencias y aplicando medidas correctoras en caso de desequilibrio retributivo por razón de sexo y que estén contribuyendo a la existencia de brecha salarial.	Puestos analizados. Acciones y medidas adoptadas para su corrección.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	Registro de valores.	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad y durante su vigencia
Eliminar o limitar la negociación individual de salarios.	Acciones establecidas para su eliminación.	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad y durante su vigencia
La RLT tendrá acceso al registro y podrá ser facilitada a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.		RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad y durante su vigencia

OBJETIVO 2.- Vigilar la aplicación de los complementos salariales para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1 Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de M/H por categoría laboral y responsabilidad. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medias correctoras con plazo de aplicación	Información realizada. Actas de las reuniones periódicas de la CS.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Informar a la CS cuando exista un cambio en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y	Información realizada. Actas de las reuniones periódicas de la CS.	Departamento RRHH	Dos años a partir de la firma del plan.

masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.			
Realizar un estudio de Brecha Salarial	Realización del estudio Publicación y distribución del estudio a la plantilla.	Departamento RRHH	Dos años a partir de la firma del plan.

OBJETIVO 3.- Formar al personal directivo y de RRHH en igualdad de oportunidades en materia salarial.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Impartir formación en una o varias sesiones que alcancen al menos las 20 horas de formación	Nº de cursos realizados Nº de horas de formación impartidas. Contenido de las acciones formativas. Materiales didácticos entregados.	Departamento RRHH	12 meses desde la entrada en vigor del PI

5.--EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO 1.- Garantizar e informar a toda la plantilla sobre los derechos de conciliación facilitando su ejercicio.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Informar a toda la plantilla sobre sus derechos como progenitores para fomentar, en las personas trabajadoras de cualquier sexo, la utilización de los permisos/ derechos por nacimiento y cuidado de menor	personas informadas por sexo.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Informar de forma detallada de las reducciones de jornada por guarda legal, excedencias o cualquier otra medida de conciliación, para su traslado a la Comisión de	Nº de solicitudes recibidas. (hombres/mujeres) Nº de personas que estén disfrutando de medidas	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.

Seguimiento del Plan de Igualdad y a los RLT.	de conciliación. (Hombres/mujeres).		
Posibilidad de disfrutar un permiso no retribuido o posibilidad de cambio de vacaciones, para aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo personas con necesidades de cuidado por enfermedad (previo informe médico que así lo acredite).	Nº de personas hombres/mujeres que lo estén disfrutando.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Informar a la Comisión de Igualdad sobre las personas que estén disfrutando de medidas de conciliación, así como de aquellas que lo hayan solicitado y denegado por parte de la Fundación.	Nº personas M/H. Tipo de medida.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.

OBJETIVO 2.- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Revisar y actualizar el Plan de Conciliación.	Nº de medidas nuevas del plan de conciliación. Plan de conciliación actualizado	Departamento RRHH Comisión de Igualdad	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Difundir mediante canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo ca la legislación vigente y el plan de conciliación.	Nº de comunicaciones realizadas.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en el convenio colectivo.	Nº de comunicaciones realizadas.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...) no vean frenado el desarrollo de su carrera	Nº de solicitudes para acogerse al plan de igualdad y promoción	Departamento RRHH	Dos años durante la vigencia del Plan.

profesional ni sus posibilidades de promoción.			
Cuando los cursos de preparación al parto coinciden con el horario laboral, el/la otro/a progenitor/a tendrá derecho al tiempo indispensable para la asistencia y acompañamiento de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	Nº total de solicitudes. (H/M) Nº de solicitudes concedidas (H/M)	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
Implantar el sistema de reuniones por videoconferencia para quienes tengan responsabilidades familiares.	Nº de reuniones realizadas	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
Establecer un horario de reuniones presenciales que permita conciliar la vida personal, familiar y laboral. Establecer un límite de tiempo para las reuniones.	Nº de reuniones realizadas y horario (H/M)	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
Teletrabajo. Se analizarán peticiones individuales en puestos no vinculados a atención directa.	Nº total de solicitudes Nº total de solicitudes aceptadas (H/M) Nº total de solicitudes denegadas (H/M)	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.

OBJETIVO 3.- Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Realizar estudios diagnósticos de la situación de la conciliación de la vida familiar y laboral en la empresa.	Estudio diagnóstico de la situación	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan
Dar difusión a las medidas existentes que mejoren el convenio colectivo.	Nº de comunicaciones realizadas	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.

Dar prioridad en el cambio de turno a los trabajadores/as que previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.	Nº de solicitudes y solicitudes concedidas.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
---	---	-------------------	--

6.- SALUD LABORAL

OBJETIVO 1.- Garantizar la prevención y tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos laborales específicos en función a su género.	Adaptaciones de puestos realizadas. Suspensiones durante embarazo o lactancia. Personas en IT por contingencias comunes, derivadas de embarazo.	Departamento RRHH Comisión de Igualdad	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Realización de un dossier informativo para la situación de maternidad.	Realización del Protocolo	Responsable de Riesgos Laborales. Comisión de Igualdad.	En un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Incorporar la perspectiva de género en los informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral	Nº de informes	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad y durante su vigencia.

OBJETIVO 2. - Incluir la perspectiva de género en la política y planificación de las actividades preventivas y vigilancia de la salud.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Revisión de la evaluación de riesgos desde una perspectiva de género, poniendo especial hincapié en que se midan también los riesgos específicos de género.	Revisión de las evaluaciones.	RRHH Responsable de Riesgos Laborales	En un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

		Comisión de Igualdad	
Realización de una evaluación de riesgos psicosociales	Realización de la evaluación	RRHH Responsable de Riesgos Laborales	En un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Formación específica en salud laboral con perspectiva de género a la Comisión de Igualdad.	Nº de personas que han participado en los cursos por sexo (Mujeres/Hombres)	RRHH	En un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

OBJETIVO 3.- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en caso de riesgo.	% de mujeres embarazadas que cambian de puesto de trabajo.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Mantener en la evaluaciones de riesgos la previsión en caso de embarazo o lactancia y adaptarlo si fuera necesario al artículo 26 LPRL	Informes de evaluación de puestos de trabajo.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Difundir el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo.	Difundir información	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.	% de siniestralidad por sexo	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.

7.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 1. - Garantizar la prevención y tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Formación específica con perspectiva de género y acoso sexual y por razón de sexo a la Comisión de Igualdad.	Nº de cursos realizados. Nº de personas que han participado en los cursos. (M/H).	Departamento RRHH Comisión de Igualdad	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Formación específica para aquellas personas que dentro de la empresa tengan algún cometido en los procedimientos de tutela frente al acoso.	Personas formadas en procedimientos de acoso.	RRHH	Anual
Formación específica a los equipos directivos y personas con responsabilidades, sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Nº de personas formadas. (Responsabilidad en la empresa)	RRHH	Anual
Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Formación impartida y módulos incluidos.	RRHH	Anual
Formar a los delegados y delegadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de delegados y delegadas formadas en esta materia	RRHH	Anual
Incorporar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como infracción leve, grave y muy grave en el convenio colectivo con el consiguiente sistema de sanciones.	Contenido del convenio colectivo tras su aprobación. Nº de denuncias Nº y tipo de sanciones e infracciones impuestas.	RRHH Servicio Prevención de Riesgos Laborales RLT	En el primer convenio colectivo aprobado desde la entrada en vigor del PI

OBJETIVO 2.- Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Elaboración de un Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.	Documento elaborado	RRHH Comisión de Igualdad	En el plazo de un año, desde la firma del Plan de Igualdad.
Difusión el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla.	Nº de campañas o actuaciones. Nº de personas informadas.	RRHH	En el plazo de un año, desde la firma del Plan de Igualdad.
Difundir el protocolo de acoso a todos los trabajadores/as por los canales habituales de la empresa para mantener un entorno laboral libre de situaciones de acoso.	Difusión del protocolo	Departamento RRHH Comisión de Igualdad	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	% de hombres y mujeres formados/total de cursos impartidos.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.

8.- SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

OBJETIVO 1.- Divulgar e informar la firma de este Plan de Igualdad para prevenir y erradicar comportamientos y actitudes que atenten contra la igualdad entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Registro en la Oficina Territorial de Trabajo de la Junta de Castilla y León.	Registro OTT	Departamento RRHH	Firma del PI
Publicación del Plan de Igualdad en el BOP.	BOP	Departamento RRHH	Firma del PI
Distribución del Plan de Igualdad a toda la plantilla.	Nº de planes entregados/enviados (M/H) Canales utilizados para su difusión	RRHH	En dos meses desde la aprobación del Plan de Igualdad

OBJETIVO 2.- Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Difundir por los canales habituales de comunicación interna un lenguaje no sexista	Nº de publicaciones realizadas con lenguaje no sexista	Departamento Comunicación	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Realizar acciones específicas los 8 de marzo y 25 de noviembre en los centros de trabajo con la implicación de la plantilla.	Nº de actos realizados	Departamento Comunicación	Anualmente durante la vigencia del Plan.

OBJETIVO 3.- Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Utilización de un uso no sexista y totalmente neutro del lenguaje que se utilice en todas las comunicaciones y campañas, tanto internas como externas. Tampoco se utilizarán expresiones e imágenes que contengan connotaciones sexistas y/o estereotipadas.	Nº de comunicaciones revisadas Nº de comunicaciones realizadas	Departamento Comunicación	Durante la vigencia del Plan.
Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes canales de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla	Publicaciones realizadas.	Departamento Comunicación	Durante la vigencia del Plan.
Establecer canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejora en materia de igualdad.	Canales que han sido adaptado para realizar sugerencias. Nº de personas que los han utilizado.	Departamento Comunicación	Durante la vigencia del Plan.
Informar a las empresas colaboradoras de la fundación y a toda la sociedad el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades.	Nº de colaboraciones en las que se difunda el compromiso	Departamento Comunicación	Cuando se realice la primera colaboración

Garantizar el acceso a los canales de comunicación interna los trabajadores / as para el fomentar el conocimiento de todo lo referente a la igualdad de oportunidades.	Canales de comunicación asignados.	Departamento Comunicación	Durante toda la vigencia del Plan.
--	------------------------------------	---------------------------	------------------------------------

9.- VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 1. - Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Elaboración y difusión del protocolo de derechos laborales para las situaciones de Violencia de Género.	Elaboración del documento Medios utilizados para su difusión.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Reconocer el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género al ejercicio simultáneo de varias fórmulas de reordenación del tiempo de trabajo.	Derechos concedidos. Nº de personas que lo han solicitado.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Mejorar los derechos laborales sobre suspensión del contrato, excedencia, movilidad geográfica de las trabajadoras víctimas de violencia de género.,	Derechos revisados y mejorados.	RRHH	Desde la primera solicitud durante la vigencia del Plan.
Las faltas justificadas de las trabajadoras por su condición de víctimas de violencia de género tendrán carácter retribuido y no recuperable.	Nº de solicitudes del derecho	RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a una hora de flexibilidad horaria cuando así lo soliciten.	Nº de solicitudes del derecho Nº de solicitudes aceptadas	RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

OBJETIVO 2. - Sensibilizar sobre la situación de las mujeres víctimas de violencia de género

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Formación de la plantilla sobre los derechos y el protocolo de actuación para los casos de violencia de género, incluida dentro de la formación a las personas que participen en los procesos de selección.	Nº de formaciones Nº de personas formadas. H/M	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
Realización de actuaciones de sensibilización con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.	Nº de campañas realizadas	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.

10.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 1.- Garantizar la no discriminación en la clasificación profesional

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Análisis de medidas propuestas para el desarrollo profesional de las mujeres para que puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad.	Medidas adoptadas.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, puestos, funciones, tareas)	Revisiones realizadas y corregidas.	RRHH	Desde la firma y durante la vigencia del Plan.
Prioridad las candidaturas internas, a través de traslados voluntarios y promociones, en condiciones equivalentes de idoneidad, y competencias para el puesto de trabajo.	Nº de personas promocionadas. Traslados de puesto. Promoción.	RRHH	Desde la firma y durante la vigencia del Plan.

OBJETIVO 2.- Comprobar la adecuación entre denominación del puesto de trabajo, funciones y categoría o grupo profesional

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Aplicar la perspectiva de género a los documentos que regulen los RRHH en la empresa y tengan relación con la clasificación profesional: Descripción de puestos de trabajo, convenio colectivo, etc.	Nº de documentos analizados Nº de documentos modificados	RRHH	12 meses a partir de la entrada en vigor del PI

	Valoración de la acción por el departamento de RRHH, por la RLT y por la plantilla.		
Analizar el convenio colectivo, acuerdos y otras normas internas de empresa para corregir y prevenir posibles discriminaciones o desigualdades por razón de sexo en la contratación	Nº de aportaciones/propuestas realizadas por órgano/entidad. Nº de propuestas incorporadas al convenio colectivo. Nº de propuestas rechazadas.	RRHH Comisión de Igualdad	6 meses a partir de la entrada en vigor del PI

11.- CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Realización de una auditoría salarial a través de lo que se dispone en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	Realización de auditoría salarial. Informe de los resultados	RRHH	En 1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Elaboración de un registro de valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	Registro elaborado y cumplimentado	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Facilitar que todas las personas puedan acceder, a través de los RLT, al registro salarial de la empresa.		RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.

12.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO 1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Promover la contratación, siempre que sea posible, de colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad, y/o en riesgo de exclusión social, acreditada por los servicios sociales.	Nº de personas contratadas en situación de vulnerabilidad y/o exclusión social.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Acciones que eliminen las barreras de las mujeres para promocionar en su trabajo.	Acciones adoptadas.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Incorporar en procesos vacantes a tiempo completo, principio de que en condiciones equivalentes de idoneidad, accederán las mujeres contratadas a tiempo parcial.	Incorporar este principio en los procesos de selección. Nº de mujeres que han sido contratadas a tiempo completo. Nº de mujeres que derivan de la contratación a tiempo parcial.	Departamento RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
En las promociones de aquellas categorías donde exista infrarrepresentación de algún sexo, en igualdad de méritos, capacidad y aptitud, se contratará o promocionará al sexo menos representado.	Nº de promociones realizadas (M/H) Nº de candidaturas presentadas (M/H) Nº de promociones (M/H)	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
Realizar un seguimiento de las promociones desagregadas por sexo, grupo profesional y categoría, contrato, jornada para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Resultado del seguimiento de las promociones. Categorías a las que se ha promocionado (H/M)	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Favorecer el acceso de mujeres a la formación que permita la promoción a puestos de mayor responsabilidad.	Nº de cursos de formación para la promoción.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.

	Nº de personas asistentes (H/M)		
Facilitar el acceso a cursos de formación y reciclaje de las mujeres trabajadoras, a fin de favorecer la movilidad funcional a puestos de mayor responsabilidad.	Nº de cursos de formación para la promoción. Nº de personas asistentes.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

REGLAMENTO FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN SEGUIMIENTO Y REVISION

Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad

1.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del/la responsable de igualdad que será presentando a la Comisión de Igualdad, para su conocimiento.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

2.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

2 1. Composición de la Comisión de seguimiento

La Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta por el mismo número de miembros que la comisión de igualdad.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

1.1. Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

2.2. Funciones de la Comisión de seguimiento

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

- Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la 3 igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la EMPRESA y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

2.3. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Las reuniones ordinarias serán presenciales.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan. 4 3.1.

2.3.1. Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

2.3.2. Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

2.3.3. Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión y de las personas asesoras de la RLT.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Difusión del I Plan de Igualdad

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de difusión interna y conocimiento por parte de la plantilla sobre los contenidos de este Plan, así como del marco normativo vigente en esta materia.

Evaluación del plan de igualdad






El plan de igualdad tiene una vigencia de 4 años desde su firma. Se convocarán reuniones anuales desde la firma del plan para evaluar el impacto y la consecución de acciones reflejadas en él, medidas por los indicadores asignados para cada medida en concreto.

A los 3 meses anteriores a la caducidad de la vigencia del plan empezaran las negociaciones para la aprobación de un nuevo plan de igualdad, o la prórroga del ya existente, y una evaluación de los resultados de este plan.

Entrada en vigor

Desde el día de la fecha de aprobación del mismo y permanece vigente durante sus próximos 4 años.

ANEXOS

-  Anexo I. Protocolo contra el acoso sexual en el trabajo y por razón de sexo
-  Anexo II. Auditoría salarial
-  Anexo III. Protocolo de Promoción Interna
-  Anexo IV. Plan de Formación Interna
-  Anexo IV. Plan de Conciliación