



PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIO PRIVADA SANTA TERESA



Fundació
Santa Teresa

Contenido

<u>1.</u>	<u>PRESENTACIÓN</u>	<u>3</u>
<u>2.</u>	<u>PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD.</u>	<u>5</u>
<u>3.</u>	<u>ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.</u>	<u>6</u>
<u>4.</u>	<u>INFORME DE DIAGNÓSTICO</u>	<u>7</u>
<u>5.</u>	<u>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	<u>8</u>
<u>6.</u>	<u>MEDIDAS DE IGUALDAD</u>	<u>9</u>
<u>7.</u>	<u>APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</u>	<u>27</u>
<u>8.</u>	<u>EVALUACIÓN Y REVISIÓN</u>	<u>28</u>
<u>9.</u>	<u>CALENDARIO DE ACTUACIONES</u>	<u>29</u>
<u>10.</u>	<u>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</u>	<u>34</u>
	<u>ANEXO. AUDITORÍA RETRIBUTIVA</u>	<u>35</u>

1. PRESENTACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	FUNDACIO PRIVADA SANTA TERESA					
NIF	G43392364					
Domicilio Social	AVDA SANTA OLIVA 20 22 43700 EL VENDRELL TARRAGONA					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	1992					
Responsable de la entidad						
Nombre	JOSE CARLOS EIRIZ VARELA					
Cargo	DIRECTOR GENERAL					
Teléfono	620236840					
Correo electrónico	jceiriz@ventall.org					
Responsable de igualdad						
Nombre	MANEL MUÑOZ COLL					
Cargo	DIRECCIÓ					
Teléfono	977667111					
Correo electrónico	mmuñoz@fundaciosantateresa.org					
ACTIVIDAD						
Sector de actividad	SERVICIOS SOCIALES					
CNAE	8812.- Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad.					
Descripción de actividad	Servicios sociales para personas con discapacidad.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comarca Baix Penedès					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	167	Hombres	160	Total	327
Centros de trabajo	Baix Penedès					
Facturación anual	3.839.925,69 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
¿Dispone de departamento de personal?	Sí					
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	6	Hombres	8	Total	14

La Fundación es una entidad de economía social sin ánimo de lucro que trabaja para conseguir la felicidad de las personas:

- Con discapacidad y/o trastorno mental
- Personas mayores
- Con dificultades de inserción social
- También de sus familias

Iniciamos nuestro recorrido el año 1974 como asociación y desde 1992, somos Fundación.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Responsable de Plan de Igualdad es:

Nombre	MANEL MUÑOZ COLL
Cargo	DIRECCIÓN
Teléfono	977667111
Correo electrónico	mmuñoz@fundaciosantateresa.org

Las partes legitimadas para suscribir el presente Plan de Igualdad son:

Las partes suscriptoras del presente plan son la Mesa negociadora del Plan , integradas por la representación de las personas trabajadoras y la Dirección de la Fundación.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Ámbito personal

El III Plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicio en la empresa usuaria .

Ámbito territorial

El ámbito territorial del plan es comarcal, siendo la Comarca circunscrita el Baix Penedès, y afecta a todos los Centros de Trabajo de la Fundación.

Ámbito temporal

El Plan de Igualdad entrará en vigor Diciembre 2023

El período de vigencia del plan es de 4 años, a partir de su firma. Es decir, desde diciembre de 2023 hasta diciembre de 2027.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Consultar **ANEXO 1**

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres ya eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa.

OBJETIVOS GENERALES:

- Prevenir situaciones de discriminación y violencia en nuestros proyectos.
- Mejorar la igualdad entre hombres y mujeres y el trabajo de educación con perspectiva de género de nuestros equipos educativos.
- Dar mayor visibilidad al compromiso y el trabajo de la Fundación respecto a la igualdad de género para impulsar la transformación social.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- Formar a la totalidad de la entidad en igualdad.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla.
- Disponer de información actualizada sobre las necesidades formativas de la entidad y la valoración de los cursos realizados.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación de tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
- Mejorar medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Garantizar la salud laboral en mujeres y varones.
- Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de igualdad.
- Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.
- Difundir el protocolo de acoso sexual.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas.
- Prevenir el acoso laboral y por razón de sexo.
- Mejorar y divulgar los derechos legalmente reconocidos en la legislación vigente.
- Establecer canales de información permanentes.
- Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

Se han establecido las siguientes medidas ordenadas según área de actuación.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Preferencia del sexo infrarrepresentado

Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Fundación
Descripción detallada	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Personas destinatarias	Laura Acosta
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	ÀREA GESTIÓN LABORAL
Recursos asociados	- Documentos y procedimientos a crear. - Bases de datos del departamento
Indicadores de seguimiento	1. Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. 2. Número total de procesos de selección realizados. 3. Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Canales de comunicación de ofertas

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección
Descripción detallada	-Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres. -Crear una herramienta interna para que en las entrevistas de los procesos de selección, se hagan las mismas preguntas y pruebas de selección a todas las personas participantes, creando procesos más objetivos.
Personas destinatarias	Laura Acosta
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	01/02/2024

Responsable	Área Gestión Laboral
Recursos asociados	- Registro de procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	1. Canales empleados y número de candidaturas que nos llegan con los datos desagregados por sexos. 2. Herramienta interna creada. 3. Verificación de uso de la herramienta (número de procesos de selección en los que se ha llevado a cabo el uso de la herramienta).

Crterios y perfiles necesarios en los puestos ofertados

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidad en el proceso de selección
Descripción detallada	Revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analice los desde la perspectiva de género para prevenir posibles casos de discriminación.
Personas destinatarias	Laura Acosta
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Área Gestión Laboral
Recursos asociados	Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	1. Nº de mujeres y hombres seleccionados/as por grupo profesional.

Pruebas objetivas en los procesos de selección

Objetivos que persigue	Garantizar de trato y oportunidades en los procesos de selección.
Descripción detallada	Realizar pruebas objetivas en los procesos de selección.
Personas destinatarias	Laura Acosta
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Área Gestión Laboral
Recursos asociados	- Registro de la realización de las pruebas
Indicadores de seguimiento	- Nº de mujeres y hombres seleccionados/as por grupo.

Preferencia de sexo en procesos de selección externa

Objetivos que persigue	Favorecer el equilibrio de los sexos en todos los departamentos
Descripción detallada	En los procesos de selección extendida para puestos de responsabilidad, a igualdad condiciones y competencia, accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.
Personas destinatarias	Laura Acosta García
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Área Gestión Laboral
Recursos asociados	Registros de candidaturas de las empresas externas.
Indicadores de seguimiento	1. Número de candidaturas y personas seleccionadas desagregadas por sexo y puestos.

Establecer colaboraciones con organismos externos

Objetivos que persigue	Favorecer el equilibrio de los sexos en todos los departamentos
Descripción detallada	Establecer colaboraciones con organismos de formación y protección a la mujer para captar mujeres que quieran trabajar en puestos de sectores masculinizados.
Personas destinatarias	Laura Acosta García
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Área Gestión Laboral
Recursos asociados	- Registro colaboraciones establecidas
Indicadores de seguimiento	1. Número de colaboraciones con organismos de formación y para qué puestos. 2. Número de mujeres a las que se ofrece esta vía.

Facilitar datos a la Comisión

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación
Descripción detallada	Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento información sobre las nuevas contrataciones con los datos desagregados por sexo, según el tipo de contrate, turno, jornada, categoría profesional y puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Laura Acosta Garcia
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	01/02/2024

Responsable	Área Gestión laboral
Recursos asociados	Base de datos del programa de gestión
Indicadores de seguimiento	1. Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregada por sexo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Preferencia del sexo infrarrepresentado

Objetivos que persigue	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres, especialmente, en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.
Descripción detallada	Establecer el principio general de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Laura Acosta Garcia y Responsables de Departamento
Tiempo de desarrollo	3 años y 6 mese
Fecha prevista de implantación	01/07/2024
Responsable	Área de Gestión Laboral
Recursos asociados	Recursos internos
Indicadores de seguimiento	1. Número de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexos y puestos.

FORMACIÓN:

Formación en igualdad

Objetivos que persigue	Formar a la totalidad de la plantilla en igualdad
Descripción detallada	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a Dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
Personas destinatarias	Laura Acosta Garcia
Tiempo de desarrollo	1 año
Fecha prevista de implantación	01/05/2024
Responsable	Área de Formació
Recursos asociados	Software interno - Entigest
Indicadores de seguimiento	1. Número de formaciones desarrolladas. 2. Datos desagregados por género, sobre necesidad formativas de la plantilla. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregados por género, por contenido formativo. 4. Número total de horas de formación por participantes, desagregados por género.

Igualdad desde el Manual de Acogida

Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidad a la plantilla en general.
Descripción detallada	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.
Personas destinatarias	Elena Rodríguez Soriano
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Área de Comunicación
Recursos asociados	Recursos digitales y humanos.
Indicadores de seguimiento	- Contenido del módulo. - Número de horas y número de personas formadas desagregado por género.

Igualdad en los cursos de reciclaje

Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general.
Descripción detallada	Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla (cursos de reciclaje).
Personas destinatarias	Laura Acosta Garcia
Tiempo de desarrollo	3 años y 3 meses
Fecha prevista de implantación	01/10/2024
Responsable	Área de Formació
Recursos asociados	Recursos digitales y humanos
Indicadores de seguimiento	1. Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo sobre el número de personas trabajadoras de la Fundación.

Formación a la Comisión de Seguimiento

Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal relacionado con la organización
Descripción detallada	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de igualdad, acoso y seguimiento de las acciones formativas.
Personas destinatarias	Laura Acosta Garcia / Alejandra Torvisco González
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/02/2024

Responsable	Àrea de Formació / Àrea de Igualtat
Recursos asociados	Contratación de proveedores externos de formación.
Indicadores de seguimiento	1.Contenido de las acciones formativas. 2. Número de horas y número de personas formadas desagregadas por sexo

Difusión global de todas las ofertas de promoción interna

Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de la plantilla a toda la formación que imparte la Fundación
Descripción detallada	Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a toda la plantilla.
Personas destinatarias	Laura Acosta García / Manel Lanzón Martínez
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Àrea de Formació / Àrea de TIC
Recursos asociados	Recursos digitales y humanos.
Indicadores de seguimiento	1. Comunicación y/o publicación de la planificación formativa del año.

Formación dentro de la jornada laboral

Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de toda la plantilla a la formación que se imparte en la Fundación
Descripción detallada	Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
Personas destinatarias	Responsables de departamento
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Laura Acosta Garcia / Responsable del Àrea de formació
Recursos asociados	- Recursos digitales y humanos.
Indicadores de seguimiento	1. Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregada por sexo

Análisis anual de los cursos impartidos

Objetivos que persigue	Dispone de información estadística desagregada por género sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.
Descripción detallada	Recoger y analizar la información anual de los cursos de formación impartidos y analizarlos desde la perspectiva de género.

Personas destinatarias	Laura Acosta Garcia
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Área de Gestió Laboral
Recursos asociados	- Recursos digitales y humanos
Indicadores de seguimiento	1. Necesitados formativas detectadas. 2. Medidas adoptadas para facilitar la formación.

Formación en lenguaje inclusivo y no sexista

Objetivos que persigue	Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
Descripción detallada	Impartir formación específica sobre el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.
Personas destinatarias	Laura Acosta García
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Àrea de Formación
Recursos asociados	- Recursos digitales y humanos - Proveedores de formación externo.
Indicadores de seguimiento	1. Contenido de los cursos. 2. Número de horas y número de personas formadas desagregadas por sexo

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Formación en igualdad

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.
Personas destinatarias	Jose Carlos Eiriz Varela
Tiempo de desarrollo	3 años y 7 meses
Fecha prevista de implantación	01/05/2024
Responsable	Dirección
Recursos asociados	- Recursos humanos y digitales.

Indicadores de seguimiento	- Número de Responsables formados - Número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.
----------------------------	--

Priorización de promoción interna

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Priorizar la promoción interna utilizando la contratación externa sólo en caso de no existir perfiles buscando dentro de la empresa.
Personas destinatarias	Dirección / Igualdad / Personas Responsables
Tiempo de desarrollo	3 años y 7 meses
Fecha prevista de implantación	01/05/2024
Responsable	Personas Responsables de Departamento
Recursos asociados	- Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	- Número de promociones internas en relación al número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y lugar.

Lenguaje inclusivo

Objetivos que persigue	Garantizar que la documentación para el proceso de promoción está elaborada de forma inclusiva en su lenguaje.
Descripción detallada	Revisar el lenguaje de la documentación.
Personas destinatarias	Personas Responsables / Elena Rodríguez
Tiempo de desarrollo	3 años y 7 meses
Fecha prevista de implantación	01/05/2024
Responsable	Área de Comunicación / Personas Responsables de Departamento
Recursos asociados	- Recursos Humanos y digitales. - Software interno
Indicadores de seguimiento	- Número de documentos revisados.

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

Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla

Objetivos que persigue	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los canales internos de comunicación de la entidad.
Personas destinatarias	Miembros de la Comisión de Igualdad
Tiempo de desarrollo	1 año
Fecha prevista de implantación	01/04/2024
Responsable	Igualdad
Recursos asociados	- Recursos telemáticos
Indicadores de seguimiento	- Número de medidas propuestas y puestas en marcha. - Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad. - Número y porcentaje desagregado por género de personas que hacen uso de los derechos y medidas.

Manual de medidas de conciliación

Objetivos que persigue	Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.
Descripción detallada	Elaborar un manual de medidas de conciliación y comunicarlo a la plantilla.
Personas destinatarias	Laura Acosta Garcia
Tiempo de desarrollo	3 años y 7 meses
Fecha prevista de implantación	01/05/2024
Responsable	Igualdad / RRHH
Recursos asociados	- Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	- Personas de la plantilla que reciben el manual.

Adaptación de jornada

Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación
Descripción detallada	Favorecer la adaptación de la jornada a las personas trabajadoras con necesidades de conciliación. La autorización de estas medidas se concederán siempre que: (i) no afecten a la calidad de los servicios y a las necesidades organizativas o productivas de la organización, tanto en horario como en el cumplimiento de la jornada de trabajo; (ii) no queden comprometidos los derechos de conciliación del resto de personas trabajadoras.
Personas destinatarias	Laura Acosta García
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/05/2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	- Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	- Número de personas con adaptación de jornada.

Adaptación de vacaciones

Objetivos que persigue	Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada	Preferencia de las personas trabajadoras que tengan la guardia y custodia de sus hijos menores durante periodos concretos coincidentes con la jornada laboral, en virtud de sentencia judicial de divorcio o convenio regulador, a adaptar sus vacaciones a estos periodos, siempre y cuando se pueda garantizar un funcionamiento adecuado de su departamento y servicio
Personas destinatarias	Personas Responsables Departamento / Laura Acosta Garcia
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/05/2024
Responsable	Personas Responsables departamento / RRHH
Recursos asociados	Recursos internos
Indicadores de seguimiento	- Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida desagregada por sexos

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

Competencias solicitadas en las ofertas de empleo

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidad de mujeres y hombres en la empresa.
Descripción detallada	Revisar en las descripciones de las ofertas de empleo las competencias solicitadas para asegurar que no estén sesgadas hacia uno u otro género.
Personas destinatarias	Elena Rodríguez Soriano
Tiempo de desarrollo	3 años y 6 meses
Fecha prevista de implantación	02/01/2024
Responsable	Comunicación
Recursos asociados	Recursos internos
Indicadores de seguimiento	-Porcentaje de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo.

Acciones positivas

Objetivos que persigue	Alcanzar una presencia equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las diferentes áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción detallada	1. Realizar acciones positivas para que los puestos con infrarrepresentación femenina (lugares masculinos), a igual mérito y capacidad, sean ocupados por mujeres. 2. Realizar acciones positivas para que los puestos con infrarrepresentación masculina (sitios feminizados), a igual mérito y capacidad sean ocupados por hombres.
Personas destinatarias	Comité de igualdad/ Laura Acosta García
Tiempo de desarrollo	3 años y 6 meses
Fecha prevista de implantación	01/04/2024
Responsable	Igualdad / RRHH
Recursos asociados	Recursos internos
Indicadores de seguimiento	- Porcentaje de personas contratadas en puestos con infrarrepresentación.

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS:

Revisar el Plan de PRL con perspectiva de género

Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y varones.
Descripción detallada	Revisar con perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respeten las necesidades y diferencia entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	CARLA SALIS BARTOLI
Tiempo de desarrollo	2 años
Fecha prevista de implantación	02/05/2024
Responsable	PRL/ IGUALDAD
Recursos asociados	Recursos internos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género,- Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.- Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en hombres y mujeres.

Formación en igualdad al Comité de Seguridad y Salud Laboral

Objetivos que persigue	Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de la igualdad
Descripción detallada	Formar a las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral en igualdad.
Personas destinatarias	Miembros de la Comisión de Igualdad
Tiempo de desarrollo	1 año
Fecha prevista de implantación	01/09/2024
Responsable	Igualdad
Recursos asociados	Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Registro de la acción formativa realizada e incluida en el PAF.

Reconocimientos médicos

Objetivos que persigue	Incluir la perspectiva de género en la política de salud laboral.
Descripción detallada	Incluir la perspectiva de género en los reconocimientos médicos que realiza la empresa.
Personas destinatarias	CARLA SALIS BARTOLI / COMISSIÓ D'IGUALTAT
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	02/01/2024
Responsable	PRL / IGUALDAD
Recursos asociados	- Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	- Reconocimientos médicos realizados incluyendo perspectiva de género

Informe de siniestralidad

Objetivos que persigue	Realizar un seguimiento de la política de prevención desde la perspectiva de género.
Descripción detallada	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por género y por categoría.
Personas destinatarias	CARLA SALIS BARTOLI / MIEMBROS DEL COMITÉ DE IGUALDAD
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	02/01/2024
Responsable	PRL / IGUALDAD
Recursos asociados	- Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	- Informe trimestral y anual de la siniestralidad por género y categoría.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no sólo iguales, sino de igual valor.
Descripción detallada	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros. Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.
Personas destinatarias	Comisión de Igualdad y Dirección
Tiempo de desarrollo	1 año
Fecha prevista de implantación	02/01/2025
Responsable	DIRECCIÓN, IGUALDAD Y RRHH
Recursos asociados	Recursos internos
Indicadores de seguimiento	Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres, Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben, Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo, Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso en la Fundación
Descripción detallada	1. Revisar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, pactado con el Comité de empresa. 2. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
Personas destinatarias	Laura Acosta García
Tiempo de desarrollo	1 año
Fecha prevista de implantación	01/09/2024
Responsable	Igualdad
Recursos asociados	Recursos internos
Indicadores de seguimiento	- Verificar la elaboración o no del documento previsto, - Número y tipo de actuaciones de información del protocolo,

Comunicación del protocolo de prevención

Objetivos que persigue	Difusión continua del protocolo de acoso
Descripción detallada	Recordar a la plantilla e informar a las nuevas incorporaciones de la existencia del protocolo y la localización para su consulta.
Personas destinatarias	Elena Rodríguez Soriano / Comité de Igualdad
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/04/2024
Responsable	Comunicación/ Igualdad
Recursos asociados	- Recursos propios.
Indicadores de seguimiento	- Comunicaciones en los diferentes canales de comunicación interna de la empresa.

Formación a delegados y delegadas

Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de género
Descripción detallada	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de género
Personas destinatarias	Comisión de Igualdad
Tiempo de desarrollo	1 año
Fecha prevista de implantación	01/03/2024
Responsable	Igualdad
Recursos asociados	- Proveedor de formación externo. - Recursos digitales.
Indicadores de seguimiento	- Número de acciones formativas. - Número de horas.

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

Prestación por IT

Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente.
Descripción detallada	Complementar hasta el 100% el salario de la prestación por IT de las víctimas de violencia de género cuando la misma esté vinculada a esta situación.
Personas destinatarias	Jose Carlos Eiriz Varela / Laura Acosta García/ Comisión de Igualdad
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	02/01/2024

Responsable	Dirección / RRHH/ Igualdad
Recursos asociados	- Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	- Número de solicitudes autorizadas.

Apoyo psicológico especializado

Objetivos que persigue	Reforzar y mejorar la asistencia a las mujeres víctimas.
Descripción detallada	Procurar apoyo psicológico especializado en las mujeres víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Comisión de Igualdad / psicólogo/-a
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	02/01/2024
Responsable	Igualdad/ Área atención a la persona
Recursos asociados	Recursos internos
Indicadores de seguimiento	- Número de veces que se solicita. - Número de veces que se aplica la medida.

Campaña del Día Internacional de la Violencia de Género

Objetivos que persigue	Mejorar y difundir los derechos legalmente establecido para mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.
Descripción detallada	Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género.
Personas destinatarias	Comisión Igualdad/ Elena Rodríguez Soriano
Tiempo de desarrollo	3 años
Fecha prevista de implantación	02/01/2024
Responsable	Igualdad /Comunicación
Recursos asociados	Recursos internos y digitales
Indicadores de seguimiento	-Difusión de la campaña.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA:

Protocolo de comunicación

Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
Descripción detallada	Elaborar un protocolo de comunicación con los procedimientos a seguir a la hora de comunicarse entre categorías o responsables (comunicación interna), por un lado, y con la sociedad, clientes y proveedores, por otro (comunicación externa).
Personas destinatarias	Comisión Igualdad/ Elena Rodríguez Soriano
Tiempo de desarrollo	1 año
Fecha prevista de implantación	01/03/2024
Responsable	Igualdad/ Comunicación
Recursos asociados	Recursos internos
Indicadores de seguimiento	- Protocolo elaborado

Campaña específica de difusión

Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
Descripción detallada	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual i por razón de sexo.
Personas destinatarias	Comisión de Igualdad/ Elena Rodríguez Soriano
Tiempo de desarrollo	1 año, en el cas del plan la difusión será inmediata, en el cas del protocolo la difusión se prevé a finales del 2024
Fecha prevista de implantación	02/01/2024
Responsable	Igualdad/ Comunicación
Recursos asociados	- Recursos internos y digitales
Indicadores de seguimiento	- Grado de recepción de las personas destinatarias. - Número de difusiones emitidas.

Distintivo de Igualdad en la Empresa

Objetivos que persigue	Incrementar la visibilidad de los aspectos de género.
Descripción detallada	Solicitar el Distintivo de Igualdad en la Fundación.
Personas destinatarias	Comisión de Igualdad
Tiempo de desarrollo	1 año
Fecha prevista de implantación	01/06/2025
Responsable	IGUALDAD
Recursos asociados	Recursos internos y digitales.
Indicadores de seguimiento	- Solicitud presentada.

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El plan entra en vigor el día 20 de diciembre de 2023, fecha de aprobación y firma por parte de la mesa negociadora.

En acta de aprobación la propia mesa negociadora toma la decisión de configurarse como la mesa de seguimiento de la implantación del plan, constituyéndose como comisión de igualdad. La comisión de igualdad se reunirá un mínimo de una vez cada dos meses, para dar cumplimiento y garantía a la implantación y seguimiento del plan.

Los mecanismos de seguimiento y evaluación son básicos para los procesos de igualdad. En este sentido, son instrumentos indispensables para medir el grado de cumplimiento de los objetivos del plan y el alcance de sus resultados.

Las herramientas de seguimiento permitirán conocer el grado de consecución de las acciones que se han establecido en el Plan de Igualdad, ofreciendo información respecto a la eficiencia de las mismas. Este planteamiento será útil para superar las dificultades y potenciar los buenos resultados.

Los mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad son los siguientes:

- Aplicación de los indicadores de género para el seguimiento del grado de consecución de los objetivos concretos de las acciones y realización de un análisis cuantitativo de los datos. En las reuniones trimestrales de la Comisión para el Plan de Igualdad, las personas responsables de la implantación de las acciones presentarán la información respecto al estado de cumplimiento de las mismas.
- La Comisión para el Plan de Igualdad realizará un análisis cualitativo de las acciones llevadas a cabo.
- Las personas responsables del seguimiento, siempre que se considere adecuado por la Comisión del Plan de Igualdad, realizarán cuestionarios, colectivos e individuales, para determinar el nivel de implantación y aceptación de las acciones.
- Se llevará a cabo un control exhaustivo de la documentación generada y difundida en la organización para evitar el lenguaje sexista.

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión para el Plan de Igualdad realizará informes periódicos, y al menos una vez al año, respecto al grado de implantación del mismo, que se comunicarán a toda la Fundación. La Comisión para el Plan de Igualdad podrá proponer medidas correctoras en caso de que estos informes sean desfavorables al objetivo que se pretendía llegar con la acción.

Al finalizar el período de vigencia del Plan de Igualdad, tendrá lugar una evaluación final de carácter mixto con la participación de la Comisión, las y los responsables de la implantación de las acciones, así como personal experto en materia de género e igualdad. Esta evaluación será la base para el planteamiento de futuras acciones en materia de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Según cronograma siguiente:

Objetivo	Medida	A1	A1	A1	A1	A2	A2	A2	A2	A3	A3	A3	A3	A4	A4	A4	A4	A5	A5	A5	A5	
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Fundación	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección	-Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres. - Crear una herramienta interna para que en las entrevistas de los procesos de selección, se hagan las mismas preguntas y pruebas de selección a todas las personas participantes, creando procesos más objetivos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
Garantizar la igualdad de trato y oportunidad en el proceso de selección	Revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analice los desde la perspectiva de género para prevenir posibles casos de discriminación.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
Garantizar de trato y oportunidades en los procesos de selección.	Realizar pruebas objetivas en los procesos de selección.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
Favorecer el equilibrio de los sexos en todos los departamentos	En los procesos de selección extendida para puestos de responsabilidad, a igualdad condiciones y competencia, accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
Favorecer el equilibrio de los sexos en todos los departamentos	Establecer colaboraciones con organismos de formación y protección a la mujer para captar mujeres que quieran trabajar en puestos de sectores masculinizados.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación	Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento información sobre las nuevas contrataciones con los datos desagregados por sexo, según el tipo de contrate, turno, jornada, categoría profesional y puesto de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					

Objetivo	Medida	A1	A1	A1	A1	A2	A2	A2	A2	A3	A3	A3	A3	A4	A4	A4	A4	A5	A5	A5	A5
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres, especialmente, en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.	Establecer el principio general de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Formar a la totalidad de la plantilla en igualdad	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a Dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.		✓	✓	✓	✓															
Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidad a la plantilla en general.	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general.	Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla (cursos de reciclaje).				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal relacionado con la organización	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de igualdad, acoso y seguimiento de las acciones formativas.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
Garantir l' accés de la plantilla a tota la formació que imparteix la Fundació	Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a toda la plantilla.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
Garantizar el acceso de toda la plantilla a la formación que se imparte en la Fundació	Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
Dispone de información estadística desagregada por género sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.	Recoger y analizar la información anual de los cursos de formación impartidos y analizarlos desde la perspectiva de género.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.	Impartir formación específica sobre el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	Priorizar la promoción interna utilizando la contratación externa sólo en caso de no existir perfiles buscando dentro de la empresa.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				

Objetivo	Medida	A1	A1	A1	A1	A2	A2	A2	A2	A3	A3	A3	A3	A4	A4	A4	A4	A5	A5	A5	A5
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Garantizar que la documentación para el proceso de promoción está elaborada de forma inclusiva en su lenguaje.	Revisar el lenguaje de la documentación.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los canales internos de comunicación de la entidad.		✓	✓	✓	✓															
Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.	Elaborar un manual de medidas de conciliación y comunicarlo a la plantilla.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación	Favorecer la adaptación de la jornada a las personas trabajadoras con necesidades de conciliación. La autorización de estas medidas se concederán siempre que: (i) no afecten a la calidad de los servicios y a las necesidades organizativas o productivas de la organización, tanto en horario como en el cumplimiento de la jornada de trabajo; (ii) no queden comprometidos los derechos de conciliación del resto de personas trabajadoras.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓				
Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	Preferencia de las personas trabajadoras que tengan la guardia y custodia de sus hijos menores durante periodos concretos coincidentes con la jornada laboral, en virtud de sentencia judicial de divorcio o convenio regulador, a adaptar sus vacaciones a estos periodos, siempre y cuando se pueda garantizar un funcionamiento adecuado de su departamento y servicio		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
Garantizar la salud laboral de mujeres y varones.	Revisar con perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respeten las necesidades y diferencia entre mujeres y hombres.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓												
Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de la igualdad	Formar a las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral en igualdad.			✓	✓	✓	✓														

Objetivo	Medida	A1	A1	A1	A1	A2	A2	A2	A2	A3	A3	A3	A3	A4	A4	A4	A4	A5	A5	A5	A5
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Incluir la perspectiva de género en la política de salud laboral.	Incluir la perspectiva de género en los reconocimientos médicos que realiza la empresa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
Realizar un seguimiento de la política de prevención desde la perspectiva de género.	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por género y por categoría.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
Garantizar la igualdad de trato y oportunidad de mujeres y hombres en la empresa.	Revisar en las descripciones de las ofertas de empleo las competencias solicitadas para asegurar que no estén sesgadas hacia uno u otro género.					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
Alcanzar una presencia equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las diferentes áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	1. Realizar acciones positivas para que los puestos con infrarrepresentación femenina (lugares masculinos), a igual mérito y capacidad, sean ocupados por mujeres. 2. Realizar acciones positivas para que los puestos con infrarrepresentación masculina (sitios feminizados), a igual mérito y capacidad sean ocupados por hombres.						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no sólo iguales, sino de igual valor.	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros. Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.									✓	✓	✓	✓								
Proporcionar un entorno libre de acoso en la Fundación	1. Revisar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, pactado con el Comité de empresa. 2. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.							✓	✓	✓	✓										
Difusión continua del protocolo de acoso	Recordar a la plantilla e informar a las nuevas incorporaciones de la existencia del protocolo y la localización para su consulta.						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Prevenir el acoso sexual y por razón de género	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de género					✓	✓	✓	✓												
Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente.	Complementar hasta el 100% el salario de la prestación por IT de las víctimas de violencia de género cuando la misma esté vinculada a esta situación.					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		

Objetivo	Medida	A1	A1	A1	A1	A2	A2	A2	A2	A3	A3	A3	A3	A4	A4	A4	A4	A5	A5	A5	A5
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Reforzar y mejorar la asistencia a las mujeres víctimas.	Procurar apoyo psicológico especializado en las mujeres víctimas de violencia de género.				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Mejorar y difundir los derechos legalmente establecido para mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.	Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género.				✓				✓				✓				✓				
Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.	Elaborar un protocolo de comunicación con los procedimientos a seguir a la hora de comunicarse entre categorías o responsables (comunicación interna), por un lado, y con la sociedad, clientes y proveedores, por otro (comunicación externa).					✓	✓	✓	✓												
Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual i por razón de sexo.					✓	✓	✓	✓												
Incrementar la visibilidad de los aspectos de género.	Solicitar el Distintivo de Igualdad en la Fundación.											✓	✓	✓	✓						

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Procedimiento de modificación

En el supuesto de que, del informe de seguimiento o evaluación, se plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se acordarán dichas medidas en una reunión de la Comisión de seguimiento y Evaluación. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sean requeridas por cualquier integrante de la Comisión, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos propuestos en el orden del día. Estas reuniones se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, y en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión. La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de cuantas personas asesoras se estimen convenientes. Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes representadas.

Procedimiento de resolución de conflictos

A efectos de la solución de los conflictos colectivos que puedan originarse, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y trabajadoras y de la entidad, se someten expresamente a los procedimientos de solución extrajudiciales de conflictos previstos del tribunal laboral de Cataluña en su reglamento.

ANEXO. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

1. PRESENTACIÓN

Razón Social	FUNDACIO PRIVADA SANTA TERESA
Fecha de inicio de la Auditoría Retributiva	01/02/2023
Fecha de fin de la Auditoría Retributiva	31/05/2023
Alcance temporal de la Auditoría Retributiva	Bianual

2. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

Se incluirá información y valoración de los factores desencadenantes de la diferencia retributiva con perspectiva de género, en relación a las materias analizadas:

- Registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo
- Sistemas de promoción
- Sistemas de selección y contratación
- Sistema de clasificación profesional
- Sistemas de formación
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina

Consultar **ANEXO 2**

3. MEDIDAS DE IGUALDAD

Se han establecido las siguientes medidas ordenadas según área de actuación.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Preferencia del sexo infrarrepresentado

Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Fundación
Descripción detallada	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Personas destinatarias	Laura Acosta
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	ÀREA GESTIÓN LABORAL
Recursos asociados	- Documentos y procedimientos a crear. - Bases de datos del departamento
Indicadores de seguimiento	1. Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. 2. Número total de procesos de selección realizados. 3. Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Canales de comunicación de ofertas

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección
Descripción detallada	-Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres. -Crear una herramienta interna para que en las entrevistas de los procesos de selección, se hagan las mismas preguntas y pruebas de selección a todas las personas participantes, creando procesos más objetivos.
Personas destinatarias	Laura Acosta
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Área Gestión Laboral
Recursos asociados	- Registro de procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	1. Canales empleados y número de candidaturas que nos llegan con los datos desagregados por sexos. 2. Herramienta interna creada. 3. Verificación de uso de la herramienta (número de procesos de selección en los que se ha llevado a cabo el uso de la herramienta).

Criterios y perfiles necesarios en los puestos ofertados

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidad en el proceso de selección
Descripción detallada	Revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analice los desde la perspectiva de género para prevenir posibles casos de discriminación.
Personas destinatarias	Laura Acosta
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Área Gestión Laboral
Recursos asociados	Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	1., Nº de mujeres y hombres seleccionados/as por grupo profesional.

Pruebas objetivas en los procesos de selección

Objetivos que persigue	Garantizar de trato y oportunidades en los procesos de selección.
Descripción detallada	Realizar pruebas objetivas en los procesos de selección.
Personas destinatarias	Laura Acosta
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Área Gestión Laboral
Recursos asociados	- Registro de la realización de las pruebas
Indicadores de seguimiento	- Nº de mujeres y hombres seleccionados/as por grupo .

Preferencia de sexo en procesos de selección externa

Objetivos que persigue	Favorecer el equilibrio de los sexos en todos los departamentos
Descripción detallada	En los procesos de selección extendida para puestos de responsabilidad, a igualdad condiciones y competencia, accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.
Personas destinatarias	Laura Acosta García
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	01/02/2024

Responsable	Área Gestión Laboral
Recursos asociados	Registros de candidaturas de las empresas externas.
Indicadores de seguimiento	1. Número de candidaturas y personas seleccionadas desagregadas por sexo y puestos.

Establecer colaboraciones con organismos externos

Objetivos que persigue	Favorecer el equilibrio de los sexos en todos los departamentos
Descripción detallada	Establecer colaboraciones con organismos de formación y protección a la mujer para captar mujeres que quieran trabajar en puestos de sectores masculinizados.
Personas destinatarias	Laura Acosta García
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Área Gestión Laboral
Recursos asociados	- Registro colaboraciones establecidas
Indicadores de seguimiento	1. Número de colaboraciones con organismos de formación y para qué puestos . 2. Número de mujeres a las que se ofrece esta vía.

Facilitar datos a la Comisión

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación
Descripción detallada	Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento información sobre las nuevas contrataciones con los datos desagregados por sexo, según el tipo de contrate, turno, jornada, categoría profesional y puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Laura Acosta Garcia
Tiempo de desarrollo	4 años
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Área Gestión laboral
Recursos asociados	Base de datos del programa de gestión
Indicadores de seguimiento	1. Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregada por sexo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Preferencia del sexo infrarrepresentado

Objetivos que persigue	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres, especialmente, en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.
Descripción detallada	Establecer el principio general de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Laura Acosta Garcia y Responsables de Departamento
Tiempo de desarrollo	3 años y 6 mese
Fecha prevista de implantación	01/07/2024
Responsable	Área de Gestión Laboral
Recursos asociados	Recursos internos
Indicadores de seguimiento	1. Número de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexos y puestos.

FORMACIÓN:

Formación en igualdad

Objetivos que persigue	Formar a la totalidad de la plantilla en igualdad
Descripción detallada	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a Dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
Personas destinatarias	Laura Acosta Garcia
Tiempo de desarrollo	1 año
Fecha prevista de implantación	01/05/2024
Responsable	Área de Formació
Recursos asociados	Software interno - Entigest
Indicadores de seguimiento	1. Número de formaciones desarrolladas. 2. Datos desagregados por género, sobre necesidad formativas de la plantilla. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregados por género, por contenido formativo. 4. Número total de horas de formación por participantes, desagregados por género.

Igualdad desde el Manual de Acogida

Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidad a la plantilla en general.
Descripción detallada	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.
Personas destinatarias	Elena Rodríguez Soriano
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Área de Comunicación
Recursos asociados	Recursos digitales y humanos.
Indicadores de seguimiento	- Contenido del módulo. - Número de horas y número de personas formadas desagregado por género.

Igualdad en los cursos de reciclaje

Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general.
Descripción detallada	Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla (cursos de reciclaje).
Personas destinatarias	Laura Acosta Garcia
Tiempo de desarrollo	3 años y 3 meses
Fecha prevista de implantación	01/10/2024
Responsable	Área de Formació
Recursos asociados	Recursos digitales y humanos
Indicadores de seguimiento	1. Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo sobre el número de personas trabajadoras de la Fundación.

Formación a la Comisión de Seguimiento

Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal relacionado con la organización
Descripción detallada	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de igualdad, acoso y seguimiento de las acciones formativas.
Personas destinatarias	Laura Acosta Garcia / Alejandra Torvisco González
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Àrea de Formació / Àrea de Igualtat
Recursos asociados	Contratación de proveedores externos de formación.
Indicadores de seguimiento	1.Contenido de las acciones formativas. 2. Número de horas y número de personas formadas desagregadas por sexo

Difusión global de todas las ofertas de promoción interna

Objetivos que persigue	Garantir l' accés de la plantilla a tota la formació que imparteix la Fundació
Descripción detallada	Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a toda la plantilla.
Personas destinatarias	Laura Acosta García / Manel Lanzón Martínez
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Àrea de Formació / Àrea de TIC
Recursos asociados	Recursos digitales y humanos.
Indicadores de seguimiento	1. Comunicación y/o publicación de la planificación formativa del año.

Formación dentro de la jornada laboral

Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de toda la plantilla a la formación que se imparte en la Fundació
Descripción detallada	Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
Personas destinatarias	Responsables de departamento
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Laura Acosta Garcia / Responsable del Àrea de formació

Recursos asociados	- Recursos digitales y humanos.
Indicadores de seguimiento	1. Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregada por sexo

Análisis anual de los cursos impartidos

Objetivos que persigue	Dispone de información estadística desagregada por género sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.
Descripción detallada	Recoger y analizar la información anual de los cursos de formación impartidos y analizarlos desde la perspectiva de género.
Personas destinatarias	Laura Acosta Garcia
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Área de Gestió Laboral
Recursos asociados	- Recursos digitales y humanos
Indicadores de seguimiento	1. Necesitados formativas detectadas. 2. Medidas adoptadas para facilitar la formación.

Formación en lenguaje inclusivo y no sexista

Objetivos que persigue	Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
Descripción detallada	Impartir formación específica sobre el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.
Personas destinatarias	Laura Acosta García
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/02/2024
Responsable	Àrea de Formació
Recursos asociados	- Recursos digitales y humanos - Proveedores de formación externo.
Indicadores de seguimiento	1. Contenido de los cursos. 2. Número de horas y número de personas formadas desagregadas por sexo

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Formación en igualdad

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.
Personas destinatarias	Jose Carlos Eiriz Varela
Tiempo de desarrollo	3 años y 7 meses
Fecha prevista de implantación	01/05/2024
Responsable	Dirección
Recursos asociados	- Recursos humanos y digitales.
Indicadores de seguimiento	- Número de Responsables formados - Número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.

Priorización de promoción interna

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Priorizar la promoción interna utilizando la contratación externa sólo en caso de no existir perfiles buscando dentro de la empresa.
Personas destinatarias	Dirección / Igualdad / Personas Responsables
Tiempo de desarrollo	3 años y 7 meses
Fecha prevista de implantación	01/05/2024
Responsable	Personas Responsableas de Departamento
Recursos asociados	- Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	- Número de promociones internas en relación al número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y lugar.

Lenguaje inclusivo

Objetivos que persigue	Garantizar que la documentación para el proceso de promoción está elaborada de forma inclusiva en su lenguaje.
Descripción detallada	Revisar el lenguaje de la documentación.
Personas destinatarias	Personas Responsables / Elena Rodríguez
Tiempo de desarrollo	3 años y 7 meses
Fecha prevista de implantación	01/05/2024
Responsable	Área de Comunicación / Personas Responsables de Departamento
Recursos asociados	- Recursos Humanos y digitales. - Software interno
Indicadores de seguimiento	- Número de documentos revisados.

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

Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla

Objetivos que persigue	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios internos de comunicación de la entidad.
Personas destinatarias	Miembros de la Comisión de Igualdad
Tiempo de desarrollo	1 año
Fecha prevista de implantación	01/04/2024
Responsable	Igualdad
Recursos asociados	- Recursos telemáticos
Indicadores de seguimiento	- Número de medidas propuestas y puestas en marcha. - Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad. - Número y porcentaje desagregado por género de personas que hacen uso de los derechos y medidas.

Manual de medidas de conciliación

Objetivos que persigue	Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.
Descripción detallada	Elaborar un manual de medidas de conciliación y comunicarlo a la plantilla.
Personas destinatarias	Laura Acosta Garcia
Tiempo de desarrollo	3 años y 7 meses
Fecha prevista de implantación	01/05/2024
Responsable	Igualtat / RRHH
Recursos asociados	- Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	- Personas de la plantilla que reciben el manual.

Adaptación de jornada

Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación
Descripción detallada	<p>Favorecer la adaptación de la jornada a las personas trabajadoras con necesidades de conciliación.</p> <p>La autorización de estas medidas se concederán siempre que: (i) no afecten a la calidad de los servicios y a las necesidades organizativas o productivas de la organización, tanto en horario como en el cumplimiento de la jornada de trabajo; (ii) no queden comprometidos los derechos de conciliación del resto de personas trabajadoras.</p>
Personas destinatarias	Laura Acosta García
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/05/2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	- Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	- Número de personas con adaptación de jornada.

Adaptación de vacaciones

Objetivos que persigue	Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada	Preferencia de las personas trabajadoras que tengan la guardia y custodia de sus hijos menores durante periodos concretos coincidentes con la jornada laboral, en virtud de sentencia judicial de divorcio o convenio regulador, a adaptar sus vacaciones a estos periodos, siempre y cuando se pueda garantizar un funcionamiento adecuado de su departamento y servicio
Personas destinatarias	Personas Responsables Departamento / Laura Acosta Garcia
Tiempo de desarrollo	3 años y 9 meses
Fecha prevista de implantación	01/05/2024
Responsable	Personas Responsables departamento / RRHH
Recursos asociados	Recursos internos
Indicadores de seguimiento	- Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida desagregada por sexos

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

Competencias solicitadas en las ofertas de empleo

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidad de mujeres y hombres en la empresa.
Descripción detallada	Revisar en las descripciones de las ofertas de empleo las competencias solicitadas para asegurar que no estén sesgadas hacia uno u otro género.
Personas destinatarias	Elena Rodríguez Soriano
Tiempo de desarrollo	3 años y 6 meses
Fecha prevista de implantación	02/01/2024
Responsable	Comunicación
Recursos asociados	Recursos internos
Indicadores de seguimiento	-Porcentaje de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo.

Acciones positivas

Objetivos que persigue	Alcanzar una presencia equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las diferentes áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción detallada	1. Realizar acciones positivas para que los puestos con infrarrepresentación femenina (lugares masculinos), a igual mérito y capacidad, sean ocupados por mujeres. 2. Realizar acciones positivas para que los puestos con infrarrepresentación masculina (sitios feminizados), a igual mérito y capacidad sean ocupados por hombres.
Personas destinatarias	Comité de igualdad/ Laura Acosta García
Tiempo de desarrollo	3 años y 6 meses
Fecha prevista de implantación	01/04/2024
Responsable	Igualdad / RRHH
Recursos asociados	Recursos internos
Indicadores de seguimiento	- Porcentaje de personas contratadas en puestos con infrarrepresentación.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no sólo iguales, sino de igual valor.
Descripción detallada	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros. Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.
Personas destinatarias	Comisión de Igualdad y Dirección
Tiempo de desarrollo	1 año
Fecha prevista de implantación	02/01/2025
Responsable	DIRECCIÓN, IGUALDAD Y RRHH
Recursos asociados	Recursos internos
Indicadores de seguimiento	Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres, Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben, Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo, Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del conjunto de medidas recogidas en la presente Auditoría Retributiva será de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con el apoyo de los responsables individuales de cada una de las medidas identificadas.

5. VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La vigencia de la auditoría retributiva es bianual.

ANEXO 2

INFORME DE DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO DE FUNDACIO PRIVADA SANTA TERESA

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA

- Procesos de selección y contratación

INCORPORACIONES DE LOS ÚLTIMOS AÑOS POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Cargos de responsabilidad				
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres
Dirección General	0	0	0	0
Responsables Área/Departamento	0	0	0	0

Otros cargos de responsabilidad				
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres
	0		0	
	0		0	

Subtotales cargos de responsabilidad				
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres
Cargos de responsabilidad	0	0	0	0
Otros cargos de responsabilidad	0	0	0	0

Otros puestos de trabajo				
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres
PERSONAL ADMINISTRACIÓN	3	100	0	0
PERSONAL TÉCNICO	1	50	1	50

Otros niveles				
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres
PERSONAL PRODUCCIÓN	3	21,429	11	78,571
PERSONAL ÁREA ATENCIÓN A LA PERSONA	45	83,333	9	16,667

Subtotales otros puestos de trabajo				
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres
Otros puestos de trabajo	4	80	1	20
Otros niveles	4	80	1	20

INFORMACIÓN DE LOS ÚLTIMOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE
CARGOS DE RESPONSABILIDAD

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad								
	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Fecha								
Puesto								
Mujeres responsables de la selección	0		0		0		0	
Hombres responsables de la selección	0		0		0		0	
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres	0		0		0		0	
Anuncios. Mención expresa a mujeres/hombres	0		0		0		0	
Anuncios. Contenido no sexista	0		0		0		0	
Anuncios. Contenido sexista	0		0		0		0	
Nº de candidaturas recibidas	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres
Por anuncios	0	0	0	0	0	0	0	0
Por contactos	0	0	0	0	0	0	0	0
Por servicios de empleo	0	0	0	0	0	0	0	0
De la propia organización	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras candidaturas	0	0	0	0	0	0	0	0
Total candidaturas recibidas	0	0	0	0	0	0	0	0

Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 1		
	Nº Mujeres	Nº Hombres
	0	0
	0	0
	0	0

Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 2		
	Nº Mujeres	Nº Hombres
	0	0

Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 3		
	Nº Mujeres	Nº Hombres
	0	0

Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 4		
	Nº Mujeres	Nº Hombres
	0	0

	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres
Personas contratadas	0	0	0	0	0	0	0	0
¿Se contrató a personas que presentan candidatura a través de contactos?								

INFORMACIÓN DE LOS ÚLTIMOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN PUESTOS MASCULINIZADOS

Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados								
	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Fecha	01/02/2022		01/08/2022					
Puesto	Especialista 1ª de jardinería		Peón/a jardinería					
Mujeres responsables de la selección	2		2		0		0	
Hombres responsables de la selección	0		0		0		0	
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres	No		No					
Anuncios. Mención expresa a mujeres/hombres	No		No					
Anuncios. Contenido no sexista	No		No					
Anuncios. Contenido sexista	No		No					
Nº de candidaturas recibidas	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres
Por anuncios	0	5	0	10	0	0	0	0
Por contactos	0	5	0	0	0	0	0	0
Por servicios de empleo	0	0	0	3	0	0	0	0
De la propia organización	0	2	0	0	0	0	0	0
Otras candidaturas	0	0	0	0	0	0	0	0
Total candidaturas recibidas	0	12	0	13	0	0	0	0

Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 1		
	Nº Mujeres	Nº Hombres
Entrevista	0	3
	0	0
	0	0

Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 2		
	Nº Mujeres	Nº Hombres
Entrevista	0	9
	0	0
	0	0

Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 3		
	Nº Mujeres	Nº Hombres
	0	0
	0	0
	0	0

Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 4		
	Nº Mujeres	Nº Hombres
	0	0
	0	0
	0	0

	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres
Personas contratadas	0	2	0	7	0	0	0	0
¿Se contrató a personas que presentan candidatura a través de contactos?	Sí		Sí					

**INFORMACIÓN DE LOS ÚLTIMOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN
PUESTOS FEMINIZADOS**

	PROCESO 1	PROCESO 2	PROCESO 3	PROCESO 4				
Fecha	01/03/2022	09/01/2022	01/08/2022					
Puesto	Auxiliares de administración	Auxiliar de monitor/a	Auxiliar técnico educativo					
Mujeres responsables de la selección	1	2	1	0				
Hombres responsables de la selección	1	0	0	0				
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres	No	No	No					
Anuncios. Mención expresa a mujeres/hombres	No	No	No					
Anuncios. Contenido no sexista	No	No	No					
Anuncios. Contenido sexista	No	No	No					
Nº de candidaturas recibidas	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres
Por anuncios	0	0	0	0	0	0	0	0
Por contactos	0	0	0	0	0	0	0	0
Por servicios de empleo	0	0	20	0	0	0	0	0
De la propia organización	5	0	0	0	10	0	0	0
Otras candidaturas	0	0	0	0	0	0	0	0
Total candidaturas recibidas	5	0	20	0	10	0	0	0

Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 1

	Nº Mujeres	Nº Hombres
Entrevista	2	0
	0	0
	0	0

Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 2

	Nº Mujeres	Nº Hombres
Entrevista	10	0
	0	0
	0	0

Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 3

	Nº Mujeres	Nº Hombres
Entrevista	5	0
	0	0

Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 4		
	Nº Mujeres	Nº Hombres
	0	0
	0	0
	0	0

	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres
Personas contratadas	2	0	5	0	5	0	0	0
¿Se contrató a personas que presentan candidatura a través de contactos?	No		No		No			

INFORMACIÓN CUALITATIVA

La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:	Sí/No
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	Sí
<i>Comentarios</i>	
Para los puestos de trabajo de técnicos o personal con mayor nivel de responsabilidad.	
Criterios de cada departamento	Sí
<i>Comentarios</i>	
Para los puestos de trabajo propios de cada departamento en función de la categoría profesional.	
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios	No
<i>Comentarios</i>	
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado	Sí
<i>Comentarios</i>	
En áreas infrarrepresentadas se intenta incorporar a personas del género minoritario para poder equilibrar los equipos de trabajo.	
Otros	
<i>Comentarios</i>	

Las personas encargadas de realizar la selección son:	Sí/No
Personal directivo	Sí
<i>Comentarios</i>	
Para los puestos de trabajo de técnicos o personal con mayor nivel de responsabilidad.	
Equipo de recursos humanos	Sí

<i>Comentarios</i>	
Selección del personal propio del Departamento.	
Responsables de los departamentos	Sí
<i>Comentarios</i>	
Para los puestos de trabajo propios de cada Departamento, en función de la categoría profesional a seleccionar.	
Equipo externo a la empresa	Sí
<i>Comentarios</i>	
Participación en algunos casos de ETT y puntualmente de la EI.	
Otros:	
<i>Comentarios</i>	

	Sí/No
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	Sí
<i>Comentarios</i>	
Algunas personas encargadas sí que tienen formación, pero no todas las personas.	

	Sí/No
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres	Sí
<i>Comentarios</i>	
Algunas personas encargadas sí que tienen formación, pero no todas las personas.	

En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas	Sí/No
Entrevista personal	Sí
<i>Comentarios</i>	
Test psicotécnico	No
<i>Comentarios</i>	

	Sí/No
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	Sí
<i>Comentarios</i>	
Son las mismas.	

	Sí/No
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	No
<i>Comentarios</i>	
- En las contrataciones derivadas de Programas subvencionados, es imprescindible conocer datos de carácter personal para verificar que cumplen los requisitos de la convocatoria.	

En términos generales	Sí/No
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	No
<i>Comentarios</i>	
Paridad, más o menos igual.	
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	No
<i>Comentarios</i>	
Paridad, más o menos igual.	
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	Sí
<i>Comentarios</i>	
Más o menos igual.	
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	No
<i>Comentarios</i>	
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	No
<i>Comentarios</i>	
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	Sí
<i>Comentarios</i>	
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	No
<i>Comentarios</i>	
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	Sí
<i>Comentarios</i>	
Los niveles salariales ofrecidos son bajos, SMI, y suele ser más aceptado por las mujeres.	
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	No
<i>Comentarios</i>	
Se seleccionan más hombres que mujeres	No

<i>Comentarios</i>	
Se seleccionan más mujeres que hombres	No
<i>Comentarios</i>	
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	Si
<i>Comentarios</i>	

Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo	Sí/No
Prensa	Si
<i>Comentarios</i>	
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	Si
<i>Comentarios</i>	
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	Si
<i>Comentarios</i>	
Otros	
<i>Comentarios</i>	
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	Si
<i>Comentarios</i>	
Se utiliza lenguaje no sexista	Si
<i>Comentarios</i>	

- Promoción profesional

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Personas que han ascendido					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
En el último año	7	70	3	30	10
En el año anterior	2	20	8	80	10
Hace 2 años	3	60	2	40	5
Hace 3 años	3	50	3	50	6
Hace 4 años	6	50	6	50	12

Personas que han ascendido de categoría profesional en el último año					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Nivel directivo	0	0	0	0	0
Mando intermedio	2	66,667	1	33,333	3
Nivel técnico	0	0	0	0	0
Nivel administrativo	2	66,667	1	33,333	3
Nivel operario	2	50	2	50	4

Personas que han ascendido por departamento					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
01. SERVICIOS TRANSVERSALES	2	66,667	1	33,333	3
02. CET	2	50	2	50	4
03. ÁREA SOCIAL	1	100	0	0	1
04. ÁREA RESIDENCIAL	1	100	0	0	1
05. PROYECTOS	0	0	1	100	1

Personas que han ascendido de categoría profesional por tipo de promoción					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Promoción sin cambio de categoría	1	50	1	50	2
Promoción con cambio de categoría	5	62,5	3	37,5	8
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0	0	0	0
Promoción vinculada a dedicación exclusiva	0	0	0	0	0
Promoción vinculada a	0	0	0	0	0

disponibilidad para viajar					
----------------------------	--	--	--	--	--

Personas que han ascendido de categoría profesional por modalidad de promoción					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Por prueba objetiva	0	0	0	0	0
Por antigüedad	0	0	0	0	0
Por designación de la empresa	7	70	3	30	10

Personas que han ascendido de categoría profesional por años trabajados en la empresa					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Hasta 5 años (inc.)	0	0	0	0	0
A partir de 5 y hasta 10 años (inc.)	0	0	0	0	0
A partir de 10 y hasta 15 años (inc.)	0	0	0	0	0
Más de 15 años	0	0	0	0	0

Personas que han ascendido de categoría profesional por responsabilidades de cuidados					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	1	100	0	0	1
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años	2	100	0	0	2
Cuidado de personas mayores	0	0	0	0	0
Cuidado de personas con discapacidad	0	0	0	0	0
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes	0	0	0	0	0

Promociones en los últimos años por origen y destino del puesto

	Origen																										
	Nivel directivo					Nivel intermedio					Nivel técnico					Nivel administrativo					Nivel operario						
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total		
Destino	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº		
Nivel directivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Nivel intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	0		0		0		0
Nivel administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	66,667	1	33,333	3	0	0	0	0	0	0	0
Nivel operario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	50	1	50	2		

Promoción interna a cargos de responsabilidad								
	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha								
Puesto								
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	0	0	0	0	0	0	0	0
Personas que lo solicitan	0	0	0	0	0	0	0	0
Personas promocionadas	0	0	0	0	0	0	0	0
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	0	0	0	0	0	0	0	0
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	0	0	0	0	0	0	0	0
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	0	0	0	0	0	0	0	0
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	0	0	0	0	0	0	0	0
Media de edad de las personas promocionadas	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sí/No		Sí/No		Sí/No		Sí/No	
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo								
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica								
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva								
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona								

Promoción interna al resto de puestos								
	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha								
Puesto								
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	0	0	0	0	0	0	0	0
Personas que lo solicitan	0	0	0	0	0	0	0	0
Personas promocionadas	0	0	0	0	0	0	0	0
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	0	0	0	0	0	0	0	0
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	0	0	0	0	0	0	0	0
Personas promocionadas con responsabilidades familiares	0	0	0	0	0	0	0	0
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	0	0	0	0	0	0	0	0
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	0	0	0	0	0	0	0	0
Media de edad de las personas promocionadas	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sí/No		Sí/No		Sí/No		Sí/No	
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo								
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica								
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva								

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Promoción profesional	Sí/No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional	No
<i>Comentarios</i>	
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción	No
<i>Comentarios</i>	
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado	No
<i>Comentarios</i>	
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto	No
<i>Comentarios</i>	
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres	No
<i>Comentarios</i>	
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo	Sí
<i>Comentarios</i>	

- Formación

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Personas que han recibido formación					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
En el último año	128	60,377	84	39,623	212
El año anterior	127	46,35	147	53,65	274

Plan de igualdad

Horas dedicadas a formación					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	2069	50,243	2049	49,757	4118
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	2069	50,243	2049	49,757	4118
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	0	0	0	0	0

Cursos realizados en el último año					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
PROTOCOLO PODA DE ÁRBOLES	2	15,385	11	84,615	13
SOPORTE VITAL BÁSICO DEA	15	88,235	2	11,765	17
CONOCIMIENTO INFORMÁTICO ENTIGEST	10	71,429	4	28,571	14
CÁPSULA BÁSICA INFORMÁTICA	12	85,714	2	14,286	14
OP. CEMENTERIO Y OP. EQUIP. MUNICIPALES	0	0	1	100	1
MONITOR/A ATENCIÓN DIRECTA	2	66,667	1	33,333	3
MONITOR/A ATENCIÓN DIRECTA	1	100	0	0	1
OP. MANTENIMIENTO EQUIPAMIENTOS MUNICIPALES	0	0	1	100	1
OP.-JARDINERÍA (AL/CON/FIT)	1	50	1	50	2
OP,MANTENIMIENTO Y EQUIPAMIENTOS MUNICIPALES	0	0	4	100	4
TRABAJOS EN ALTURA, LÍNEAS DE VIDA Y ESPACIOS	0	0	9	100	9
OPERARIO/A DE LIMPIEZA	2	100	0	0	2
MONITOR/A ATENCIÓN DIRECTA	5	83,333	1	16,667	6
PEMP 3A Y 3 B TEÓRICO-PRÁCTICO	1	25	3	75	4

Plan de igualdad

INTERVENCIÓN TRABAJO SOCIAL CAMBIOS	1	50	1	50	2
MONITOR/A ATENCIÓN DIRECTA	1	100	0	0	1
SÍNDROME DE ASPERGUER. EL AUTISTA INCOMPRENDIDO	2	100	0	0	2
OP. MANTENIMIENTO MIN	0	0	6	100	6
EL ROL ACOMPAÑANTE	3	42,857	4	57,143	7
ABORD. TRANSTORNOS DE LA CONDUCTA	19	79,167	5	20,833	24
NIVEL BÁSICO PRL	1	4,762	20	95,238	21
RENOVACIÓN CERT. LEGIONELA	0	0	1	100	1
CÁPSULA BÁSICA DE INFORMÁTICA	13	86,667	2	13,333	15
MONITOR/A ATENCIÓN DIRECTA	2	100	0	0	2
OPERARIO/A LIMPIEZA BIO	2	100	0	0	2
OPERARIO/A JARDINERÍA	0	0	1	100	1
OP. COCINA Y SALA /OP. SERVICIO DE TRANSPORTE	0	0	1	100	1
FORMADOR/-A OP.COCINA SALA	0	0	1	100	1
OPERARIO/A COCINA SALA	1	100	0	0	1
MANIPULACIÓN PLATAFORMAS MOVILIDAD REDUCIDA	13	81,25	3	18,75	16
ACTIVOS FIJOS SAGE 200VLOUD	1	100	0	0	1
ACTIVOS FIJOS SAGE 200VLOUD	1	100	0	0	1
APPCC REQUISITOS EN COMIDAS PREPARADAS	1	100	0	0	1
GESTIÓN EMOCIONES, EN LA ACCIÓN VOLUNTARIOS	2	100	0	0	2
MONITOR/A ATENCIÓN DIRECTA	1	100	0	0	1
OPERARIO DE JARDINERÍA	1	100	0	0	1
MONITOR/A ATENCIÓN DIRECTA	1	50	1	50	2
OPERARIO/A JARDINERÍA	1	50	1	50	2
FISIOTERAPEUTA	1	100	0	0	1
CÁPSULA BÁSICA ENTIGEST	14	87,5	2	12,5	16

Plan de igualdad

G.INTEЛИGENTES CONFLICTOS Y CONVERSACIONES DIFÍCILES	1	100	0	0	1
ABORDAJE DE LOS TRANSTORNOS DE LA CONDUCTA	14	93,333	1	6,667	15
T..EXP. EN ESTIMULACIÓN COGNITIVA EN GERIATRÍA ENTRENAR LA MEMORIA	2	100	0	0	2
T.EXP. NUTRICIÓN GERIÁTRICA	2	100	0	0	2
DISEÑO Y EJECUCIÓN	1	100	0	0	1
TRANSFORMACIÓN DE LA MENTALIDAD	4	57,143	3	42,857	7
FORMACIÓN 3D	1	16,667	5	83,333	6
HIGIENE POSTURAL	15	100	0	0	15
150 DUDAS, POTENCIALES INCUMPLIMIENTOS DE LAS INTERPRETACIONES EN PRL	1	100	0	0	1
OPERARIO/A DE JARDINERÍA	0	0	3	100	3
MONITOR/A ATENCIÓN DIRECTA	1	100	0	0	1
GESTIÓN DEL ESTRÉS Y MEJORA DEL BIENESTAR	2	100	0	0	2
FUNCIÓN DEL/LA MONITOR/A DEL CET	5	23,81	16	76,19	21
F.CONTRA INCENDENCIAS EN MANEJO DE EXTINTORES, TEOR.- PRACT.	16	41,026	23	58,974	39
SUP.VITAL B.Y PRIMEROS AUXILIOS.	39	82,979	8	17,021	47
SALUD E HIGIENE BUCODENTAL	21	87,5	3	12,5	24
SALUD E HIGIENE BUCODENTAL	2	66,667	1	33,333	3
OPERARIO/A COCINA Y SALA	2	66,667	1	33,333	3
OPERARIO/A COCINA Y SALA	1	50	1	50	2
MONITOR/A PARQUE	0	0	1	100	1
OPERARIO/A DE JARDINERIA	1	100	0	0	1
MONITOR/A ATENCIÓN DIRECTA	1	50	1	50	2
OPERARIO/A DE LIMPIEZA	1	100	0	0	1
OP. MANT. EQUIPOS MUNICIPALES	0	0	1	100	1

Plan de igualdad

P. BAS. MANIPULACIÓN ALIMENTOS Y ALÉRGICOS	5	62,5	3	37,5	8
MUSICOTERAPIA	3	60	2	40	5
NUEVO DECRETO LEGIONELA	0	0	1	100	1
MONITOR/A ATENCIÓN DIRECTA	2	100	0	0	2
REC. PROTOCOLO DE TRATAMIENTO FITOSANITARIO	2	14,286	12	85,714	14
CUBIERTAS VERDES PARA NATURALIZAR LA CIUDAD	0	0	1	100	1
LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN	2	40	3	60	5
P. BAS. MANIPULACIÓN ALIMENTOS Y ALÉRGICOS	4	100	0	0	4
TRABAJO EN ALTURA	0	0	1	100	1
SISTEMAS ALTERNATIVOS DE COMUNICACIÓN	14	77,778	4	22,222	18
SUP. VITAL BÁSICO DEA	6	75	2	25	8
COHESIÓN DE GRUPO	1	50	1	50	2
SUP. VITAL BÁSICO Y PRIMEROS AUXILIOS	10	83,333	2	16,667	12
REPENSANDO EL TRABAJO CON APOYO: NUEVOS RETOS Y OPORTUNIDADES	1	50	1	50	2
MONITOR/A ATENCIÓN DIRECTA	0	0	1	100	1
MONITOR/A ATENCIÓN DIRECTA	1	50	1	50	2
OPERARIO COCINA Y SALA	1	100	0	0	1

Personas que han participado en cursos durante el último año					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0	0	0	0	0
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	0	0	0	0	0
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	248	62	152	38	400
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	90	67,669	43	32,331	133
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	0	0	0	0	0
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	0	0	0	0	0

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Formación	Sí/No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional	Sí
<i>Comentarios</i>	
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres	Sí
<i>Comentarios</i>	
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir	Sí
<i>Comentarios</i>	
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada	Sí
<i>Comentarios</i>	
En la impartición de la formación se pide a quien los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y demás no sexista	Sí
<i>Comentarios</i>	

- Retribuciones

Retribuciones	Sí/No
¿Existe brecha salarial?	No
¿En qué porcentaje?	0,00%
<i>Comentarios</i>	
Existe un pequeño desequilibrio del -3,1%, que no se considera brecha por ser inferior al 25%.	
Existen diferencias en la retribución según el tipo de jornada que realizan las personas trabajadoras	No
<i>Cuáles</i>	
<i>Comentarios</i>	
En el registro retributivo no se evidencian diferencias.	

Existen diferencias en la retribución según el carácter indefinido o temporal del trabajador	No
<i>Comentarios</i>	
En el registro retributivo no se evidencian diferencias.	
Existen diferencias salariales entre las distintas ocupaciones según estén mayoritariamente ocupadas por mujeres o por hombres	No
<i>Cuáles</i>	
<i>Comentarios</i>	
En el registro retributivo no se evidencian diferencias.	
Existen diferencias en la retribución de hombres y mujeres según la antigüedad en la empresa	Sí
<i>Cuáles</i>	
Se evidencia en el registro en la categoría de oficial 1ª	
En caso de existir mejoras voluntarias en la retribución de terminados trabajadores, existen diferencias en su aplicación entre hombres y mujeres	No
<i>Cuáles</i>	
<i>Comentarios</i>	
En el registro retributivo no se evidencian diferencias.	
En caso de existir retribución variable, hay mecanismos para evitar que las personas que ejerciten sus derechos de conciliación sean perjudicados	No
<i>Cuáles</i>	
<i>Comentarios</i>	
Existen beneficios sociales	No
<i>Criterios que se reconocen</i>	
<i>Comentarios</i>	
Existen complementos salariales que son recibidos mayoritariamente por hombres	No
<i>Cuáles</i>	
<i>Comentarios</i>	

Para la determinación de los salarios de ingreso en la empresa se aplica el convenio colectivo	Sí
<i>Criterios que se reconocen</i>	
Salarios según convenio	
<i>Comentarios</i>	

- Clasificación profesional

Representación por departamentos					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
01. SERVICIOS TRANSVERSALES	31	70,455	13	29,545	44
02. CET	29	21,168	108	78,832	137
03. ÁREA SOCIAL	62	71,264	25	28,736	87
04. ÁREA RESIDENCIAL	43	87,755	6	12,245	49
05. PROYECTOS	7	70	3	30	10

Representación por grupos profesionales					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
DIRECTOR/-A	2	50	2	50	4
RESPONSABLE DE PRODUCCIÓN	2	100	0	0	2
TÉCNICOS/-AS DE GRADO SUPERIOR	7	100	0	0	7
TÉCNICOS/-AS DE GRADO MEDIO	3	75	1	25	4
RESPONSABLES DE SECCIÓN	6	50	6	50	12
ENCARGADOS/-AS	2	50	2	50	4
MONITOR/-A OCUPACIONAL	9	56,25	7	43,75	16
OFICIAL 1ª	15	57,692	11	42,308	26
OFICIAL 2ª	7	43,75	9	56,25	16
ESPECIALISTAS	22	46,809	25	53,191	47
AUXILIARES	18	69,231	8	30,769	26
AUXILIARES TÉCNICOS/-AS EDUCATIVOS/-AS	41	87,234	6	12,766	47
PEONES	38	32,759	78	67,241	116

Representación por niveles profesionales					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Nivel directivo	1	33,333	2	66,667	3
Mando intermedio	7	70	3	30	10
Nivel técnico	12	70,588	5	29,412	17
Nivel administrativo	8	80	2	20	10
Nivel operario	144	50,174	143	49,826	287

Personas con responsabilidades familiares						
		Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Cuidado de hijos menores de 14 años	Nivel directivo	1	100	0	0	1
	Mando intermedio	0	0	0	0	0
	Nivel técnico	6	100	0	0	6
	Nivel administrativo	7	100	0	0	7
	Nivel operario	8	40	12	60	20
Cuidado de hijos mayores de 14 años	Nivel directivo	1	50	1	50	2
	Mando intermedio	0	0	0	0	0
	Nivel técnico	3	60	2	40	5
	Nivel administrativo	8	0	0	0	0
	Nivel operario	48	66,66	24	33,34	72
Cuidado de personas mayores	Nivel directivo	0	0	0	0	0
	Mando intermedio	0	0	0	0	0
	Nivel técnico	0	0	0	0	0
	Nivel administrativo	0	0	0	0	0
	Nivel operario	0	0	1	100	1
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes	Nivel directivo	0	0	0	0	0
	Mando intermedio	0	0	0	0	0
	Nivel técnico	0	0	0	0	0
	Nivel administrativo	0	0	0	0	0
	Nivel operario	0	0	0	0	0

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Clasificación profesional	Sí/No
Los criterios de clasificación profesional del convenio colectivo responden a criterios neutros	Sí
<i>Comentarios</i>	
Los grupos profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todos los trabajadores sin segregación de género	Sí
<i>Comentarios</i>	
El lenguaje utilizado para denominar los grupos profesionales es inclusivo y no sexista	Sí
<i>Comentarios</i>	
Hemos detectado que hay alguna categoría profesional que aún no está revisada con lenguaje inclusivo y no sexista, por ejemplo la categoría del personal técnico.	
Los criterios de integración en los grupos o categorías son neutros	Sí
<i>Comentarios</i>	
Existen grupos profesionales masculinizados	Sí
<i>Cuáles</i>	
- Personal de poca cualificación (Peones y Especialistas).	
<i>Comentarios</i>	
Existen grupos profesionales feminizados	Sí
<i>Cuáles</i>	
- Monitores de CO. - Monitores de Llar Residencia.	
<i>Comentarios</i>	
Existen departamentos en la empresa masculinizados	Sí
<i>Cuáles</i>	
- CET (Las secciones de Jardinería, MIM, TIC, MEM).	
<i>Comentarios</i>	
Existen departamentos en la empresa feminizados	Sí
<i>Cuáles</i>	
- AAPP, Llar Residencia y Servicios Transversales.	

<i>Comentarios</i>	
Están representadas las mujeres al menos en un 40% en los puestos directivos de la empresa	Sí
<i>Comentarios</i>	
Y entre los mandos intermedios	Sí
<i>Comentarios</i>	
Existen mujeres en el consejo de administración	Sí
<i>Comentarios</i>	

- Condiciones de trabajo

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Tipo de contrato en la empresa					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Indefinido	143	49,481	146	50,519	289
De duración determinada	29	76,316	9	23,684	38
Formativo	0	0	0	0	0
Puesta a disposición por ETT	0	0	0	0	0

Jornada					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Continua	29	21,168	108	78,832	137
Partida	81	78,641	22	21,359	103
A turnos	62	71,264	25	28,736	87

Distribución de jornada por turnos					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Mañana	62	71,264	25	28,736	87
Tarde	62	71,264	25	28,736	87
Fin de semana	62	71,264	25	28,736	87

Horas extras y complementarias					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Horas extra	0	0	0	0	0
Horas complementarias	0	0	0	0	0

Bajas médicas					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
IT por contingencias comunes	180	53,731	155	46,269	335
IT por contingencias profesionales	91	55,828	72	44,172	163

Modificación sustancial de condiciones de trabajo de los últimos 3 años					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Jornada de trabajo	168	69,421	74	30,579	242
Horario y distribución del tiempo de trabajo	5	83,333	1	16,667	6
Trabajo a turnos	0	0	0	0	0
Remuneración y cuantía salarial	0	0	0	0	0
Sistema de trabajo y rendimiento	0	0	0	0	0
Funciones	11	47,826	12	52,174	23
Otras	3	60	2	40	5

Movilidad funcional					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Para realizar funciones del mismo grupo profesional	0	0	0	0	0
Para realizar funciones superiores a las del grupo profesional	0	0	0	0	0
Para realizar funciones inferiores a las del grupo profesional	0	0	0	0	0

Suspensión del contrato					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Causas económicas, técnicas organizativas o de producción	1	100	0	0	1
Fuerza mayor	0	0	0	0	0
Huelga	0	0	0	0	0
Excedencia forzosa	0	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de un menor o familiar	0	0	0	0	0
Incapacidad temporal	272	54,509	227	45,491	499
Incapacidad permanente	0	0	0	0	0
Nacimiento y cuidado de menor	0	0	2	100	2
Riesgo durante el embarazo	0	0	0	0	0
Riesgo durante la lactancia natural	0	0	0	0	0
Suspensión de empleo y sueldo	0	0	0	0	0

Extinción del contrato					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Acuerdo con el empresario	13	81,25	3	18,75	16
Dimisión	0	0	0	0	0
Causas consignadas en el contrato	22	62,857	13	37,143	35
Por incumplimiento grave de las obligaciones empresariales	0	0	0	0	0
Muerte del trabajador	0	0	0	0	0
Incapacidad permanente del trabajador	0	0	1	100	1
Jubilación	0	0	0	0	0
Ineptitud del trabajador	0	0	0	0	0
Falta de adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	0	0	0	0	0
Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	1	0	0	0	1
Despido disciplinario	0	0	2	100	2
Otras causas	15	9	62,5	37,5	24

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Jornada de trabajo	Nº de horas
Jornada diaria en la empresa	8 horas/día
<i>Comentarios</i>	
Jornada semanal en la empresa	40 horas semanales
<i>Comentarios</i>	
	SÍ/NO
Existe flexibilidad en las horas de inicio y fin de la jornada laboral	Sí
<i>Comentarios</i>	
Pero hay servicios donde no hay posibilidad de aplicar flexibilidad horaria, ni al inicio ni a la finalización de la jornada laboral.	
Se han solicitado reducciones de jornada en el último año	Sí
<i>Causas de la solicitud</i>	
- Reducción por cuidado de hijos/-as menores o de familiares.	
<i>Nº de reducciones aceptadas</i>	
4	
<i>Causas de rechazo</i>	
<i>Comentarios</i>	
Existe en la empresa un sistema de trabajo a turnos	Sí
<i>Departamentos y puestos</i>	
- Área Residencial, para puestos de trabajo de Auxiliar de Servicios Generales y Auxiliar Técnico Educativo.	
<i>Comentarios</i>	
Se han solicitado cambios de turnos en el último año	No
<i>Causas de la solicitud</i>	
<i>Nº de cambios aceptados</i>	
<i>Causas de rechazo</i>	

Plan de igualdad

Se han solicitado cambios de sistema de trabajo a turnos a un sistema de turno fijo en el último año	Sí
<i>Causas de la solicitud</i>	
Por conciliación familiar	
<i>Nº de cambios aceptados</i>	
1	
<i>Causas de rechazo</i>	
<i>Comentarios</i>	
Se realizan horas extra en la empresa	No
<i>Forma de compensación</i>	

Vinculación con la empresa	Sí/No
Se fomenta la contratación de mujeres en puestos de trabajo masculinizados	Sí
<i>Comentarios</i>	
Se aplican criterios de discriminación positiva, en la selección de mujeres en áreas de infrarrepresentación. Por ejemplo Producción (Centro Especial de Empleo -Jardinería).	
Se fomenta la contratación de hombres en puestos de trabajo feminizados	Sí
<i>Comentarios</i>	
Se aplican criterios de discriminación positiva, en la selección de hombres en áreas de infrarrepresentación. Por ejemplo Área Social y Llar Residencia.	
Se han celebrado contratos a tiempo parcial en los últimos 3 años	Sí
<i>Comentarios</i>	
El porcentaje de contratos a tiempo parcial es mayor entre las mujeres	Sí
<i>Comentarios</i>	
El porcentaje de personas trabajadoras puestas a disposición por una ETT es mayor entre las mujeres	No
<i>Comentarios</i>	
Se ha beneficiado la empresa de algún incentivo, ayuda y/o bonificación para la contratación de mujeres	No
<i>Comentarios</i>	

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Permisos y excedencias por conciliación en el último año					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Excedencia por cuidado de hijo o hija	0	0	0	0	0
Permiso por asistencia a exámenes prenatales y técnicas preparación al parto	0	0	0	0	0
Permiso por nacimiento y por hospitalización de hijo prematuro	0	0	2	100	2
Permisos por corresponsabilidad en el cuidado del lactante	2	100	0	0	2
Permisos para la asistencia a las sesiones necesarias para los supuestos de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento	0	0	0	0	0
Reducción de jornada por menor a su cargo afectado por cáncer o por enfermedad grave	0	0	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta 2º grado, que no pueda valerse por sí mismo	0	0	1	100	1
Permiso por enfermedad grave o fallecimiento	0	0	0	0	0

Responsabilidades familiares: N° de hijas/os					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Sin hijas/os	79	41,58	111	58,42	190
1 hija/o	29	60,41	19	39,59	48
2 hijas/os	52	73,23	19	26,77	71
3 hijas/os o más	11	61,11	7	38,89	18

Responsabilidades familiares: Edades de hijas/os					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Menos de 3 años	7	63,636	4	36,364	11
Entre 3 y 6 años	3	50	3	50	6
Entre 7 y 14 años	26	66,667	13	33,333	39
15 o más años	37	60,656	24	39,344	61

Responsabilidades familiares: Edades de hijas/os con discapacidad					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Menos de 3 años	0	0	0	0	0
Entre 3 y 6 años	0	0	0	0	0
Entre 7 y 14 años	0	0	0	0	0
15 o más años	0	0	0	0	0

Responsabilidades familiares: Personas dependientes (excepto hijas/os)					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Sin familiares dependientes	172	52,761	154	47,239	326
1 familiar dependiente	0	0	1	100	1
2 familiares dependientes	0	0	0	0	0
3 o más familiares dependientes	0	0	0	0	0

INFORMACIÓN CUALITATIVA

¿Se han concedido las siguientes solicitudes?	Sí/No
Adaptación de jornada por conciliación	Sí
<i>Comentarios</i>	
Permiso de corresponsabilidad en el cuidado del lactante	Sí
<i>Comentarios</i>	
Permiso para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Sí
<i>Comentarios</i>	
No tenemos conocimiento específico, dado que la gestión del permiso y la autorización, la controla i gestiona el responsable de cada Departamento.	
Permiso para la asistencia a las sesiones necesarias para los supuestos de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento	No
<i>Comentarios</i>	
No constan datos	
Permiso por nacimiento prematuro de hijo/a que, por cualquier causa, requiera hospitalización después del parto	No
<i>Comentarios</i>	
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 12 años o con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida	Sí
<i>Comentarios</i>	
Reducción de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta 2º grado, que no pueda valerse por sí mismo	No
<i>Comentarios</i>	
Reducción de jornada por menor a su cargo afectado por cáncer o por enfermedad grave	No
<i>Comentarios</i>	

Medidas de conciliación y corresponsabilidad	Sí/No
Se facilita la adaptación de la jornada para evitar la reducción de jornada	Sí
<i>Comentarios</i>	
Siempre y cuando el horario del servicio se pueda adaptar a las necesidades personales de las personas trabajadoras, dado que hay algún servicio donde se presta atención directa que es incompatible con adaptaciones particulares.	
Existe flexibilidad horaria respecto del inicio y la finalización del trabajo	Sí
<i>Comentarios</i>	
Siempre y cuando el horario del servicio se pueda adaptar a las necesidades personales de las personas trabajadoras, dado que hay algún servicio donde se presta atención directa que es incompatible con adaptaciones particulares.	
Se posibilita el uso de las nuevas tecnologías, especialmente las videoconferencias, para facilitar la conciliación	No
<i>Comentarios</i>	
Se contempla en la organización la posibilidad de teletrabajo	No
<i>Comentarios</i>	
Se informa a las personas trabajadoras sobre sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Sí
<i>Canales de información</i>	
Siempre que haya consultas por parte de las personas trabajadoras se hacen reuniones personales i también se informa en las asambleas y reuniones de equipo de trabajo.	
<i>Comentarios</i>	
Se mejora la regulación legal o convencional en materia de permisos retribuidos para facilitar la conciliación	No
<i>Permisos</i>	
Se han establecido medidas para fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones	No
<i>Medidas</i>	
Se mejora la regulación legal o convencional en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	No
<i>Comentarios</i>	
Existen obstáculos para el ejercicio en la empresa de los derechos de conciliación	No

Hay posibilidad de modificar los turnos en función de las necesidades personales y familiares	Sí
<i>Comentarios</i>	
Se intenta adaptar los turnos de las personas trabajadoras siempre y cuando el horario del servicio se pueda flexibilizar.	
Facilita la empresa movilidad geográfica o cambio de centro, motivado por el cuidado de personas dependientes (menores y familiares)	Sí
<i>Comentarios</i>	
El impacto de la movilidad geográfica es pequeño, dado que el ámbito de trabajo es Comarcal, no tenemos centros de trabajo fuera de nuestra Comarca de actuación.	

- Infrarrepresentación femenina

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Presencia de mujeres en los distintos puestos según nivel de responsabilidad en los cuatro años anteriores					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Nivel directivo	3	60	2	40	5
Mando intermedio	8	53,333	7	46,667	15
Nivel técnico	0	0	0	0	0
Nivel administrativo	0	0	0	0	0
Nivel operativo	0	0	0	0	0

Presencia de mujeres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores				
Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
6	42,857	8	57,143	14

Distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización en cada departamento y área					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
DIRECCIÓN	3	60	2	40	5
CET	97	33,798	190	66,202	287
RESIDENCIAL	71	87,654	10	12,346	81
SOCIAL	73	79,348	19	20,652	92
PROYECTOS	39	78	11	22	50
SERVICIOS TRANSVERSALES	26	41,935	36	58,065	62

Análisis de posibles discriminaciones generacionales						
		Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Nivel directivo	30 años o menos	0	0	0	0	0
	Entre 31 y 40 años	0	0	0	0	0
	Entre 41 y 50 años	1	100	0	0	1
	Entre 51 y 60 años	2	50	2	50	4
	Más de 61 años	0	0	0	0	0
Nivel Intermedio	30 años o menos	0	0	0	0	0
	Entre 31 y 40 años	1	100	0	0	1
	Entre 41 y 50 años	7	87,5	1	12,5	8
	Entre 51 y 60 años	0	0	5	100	5
	Más de 61 años	0	0	1	100	1
Nivel técnico	30 años o menos	5	100	0	0	5
	Entre 31 y 40 años	7	87,5	1	12,5	8
	Entre 41 y 50 años	8	72,727	3	27,273	11
	Entre 51 y 60 años	2	66,667	1	33,333	3
	Más de 61 años	1	100	0	0	1

		Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Nivel Administrativo	30 años o menos	0	0	0	0	0
	Entre 31 y 40 años	0	0	0	0	0
	Entre 41 y 50 años	6	85,714	1	14,286	7
	Entre 51 y 60 años	2	50	2	50	4
	Más de 61 años	0	0	0	0	0
Nivel Operario	30 años o menos	52	47,273	58	52,727	110
	Entre 31 y 40 años	37	40,659	54	59,341	91
	Entre 41 y 50 años	57	47,899	62	52,101	119
	Entre 51 y 60 años	84	61,314	53	38,686	137
	Más de 61 años	20	54,054	17	45,946	37

Plan de igualdad

Personas por edad según sexo					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
30 años o menos	56	48,276	60	51,724	116
Entre 31 y 40 años	52	47,273	58	52,727	110
Entre 41 y 50 años	86	54,43	72	45,57	158
Entre 51 y 60 años	81	59,124	56	40,876	137
Más de 61 años	20	52,632	18	47,368	38

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Infrarrepresentación femenina	Sí/No
Están representadas las mujeres al menos en un 40% en los puestos directivos de la empresa	Si
<i>Comentarios</i>	
Están representadas las mujeres al menos en un 40% en mandos intermedios de la empresa	Si
<i>Comentarios</i>	
Están representadas las mujeres al menos en un 40% en la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de los trabajadores	Si
<i>Comentarios</i>	
Existen puestos masculinizados	Si
<i>Cuáles</i>	
- Gerencia, Encargado, Maestro de Taller, Especialista de 2ª y 3ª, Grupo 3 Nivel 2, y Nivel 7 Tabla E	
<i>Comentarios</i>	
Existen puestos feminizados	Si
<i>Cuáles</i>	
- Director/a, Responsable de Departamento, Técnica de Grado Superior, Auxiliar Técnica Educativo, Monitor/a Ocupacional, Oficial 1ª Administrativa y Auxiliar Administrativa	
<i>Comentarios</i>	

Se incluyen las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura	Si
<i>Comentarios</i>	
Se revisan las ofertas de empleo para que no estén sesgadas hacia un género u otro	Si
<i>Comentarios</i>	
Se revisa periódicamente el equilibrio por sexo de la plantilla y ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	No
<i>Comentarios</i>	
Se adoptan medidas para promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos e intermedios en puestos donde estén infrarrepresentadas	No
<i>Comentarios</i>	

CONCLUSIONES

- En los puestos de trabajo de mayor responsabilidad existe más presencia femenina.
- En el nivel profesional de Dirección existe mayor presencia de mujeres (60% frente al 40%), aunque el nivel de responsabilidad y competencial es diferente en cada uno de los puestos directivos.
- En el nivel profesional de mandos intermedios existe una presencia casi equilibrada entre hombres y mujeres.