PLAN DE IGUALDAD

Fundació Santa Eulàlia

Experiència i generositat
per la gent gran

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades

2024-2028

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3
2. FUNDACIÓ SANTA EULÀLIA 4
3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA 5
4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD 6
5. ANÁLISIS 6
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas 6
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados 8
5.3. Fecha de realización del diagnóstico 8
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración 8
6. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS 9
6.1. Selección y contratación 9
6.2. Clasificación profesional 13
6.3. Formación 20
6.4. Promoción profesional 23
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva 23
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral 27
6.7 Infrarrepresentación femenina. 29
6.8. Retribuciones 33
6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo 35
6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género 36
6.11. Comunicación e imagen interna y externa 37
6.12. Violencia de género 37
7. OBJETIVOS 38
7.1 Objetivos generales 38
7.2. Objetivos específicos 38
8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD 41
9. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA 58
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 58
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 63
12. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS 64
13 GLOSARIO 64

1. INTRODUCCIÓN

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene FUNDACIÓ SANTA EULÀLIA ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración del I Plan de Igualdad de FUNDACIÓ SANTA EULÀLIA.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro Plan de Igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del Plan de Igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si FUNDACIÓ SANTA EULÀLIA la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
    1. Características de la plantilla y sus necesidades.
    2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras de 2022.

2. FUNDACIÓ SANTA EULÀLIA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	SANTA EULALIA FUNDACIÓN PRIVADA					
NIF	G58404450					
Domicilio social	C. Jacint Verdaguer 32, 08902 L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona.					
Forma jurídica	FUNDACIÓN					
Responsable de la Entidad						
Nombre	JOSEP FUGUET FERRER					
Cargo	GERENTE					
Telf.	934 221 748					
e-mail	fundacio@fsantaeulalia.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	MARIA SEGALÀ I NOVELL					
Cargo	Responsable de igualdad					
Actividad						
Sector Actividad	Asistencia En Establecimientos Residenciales					
CNAE	8710					
Descripción de la actividad	Asistencia En Establecimientos Residenciales Con Cuidados Sanitarios					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	L'HOSPITALET DE LLOBREGAT, BARCELONA					
Dimensión						
Personas Trabajadoras	Mujeres	109	Hombres	10	Total	119
Centros de trabajo	Residència i Centre de dia per a gent gran Santa Eulàlia (C. Jacint Verdaguer 32, 08902 L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona)					
	Administración (C. Salvadors 26, baixos. 08902 L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona)					
	Gestimul Santa Eulalia (Carrer del Doctor Fleming, 11, 08902 L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona).					
	Gestimul Centre (C. Enric Prat de la Riba 220, 08901 L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona)					
	Gestimul Collblanc (C/ Occident, 33, 08904 L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona).					
Organización de la Gestión de Personas						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	4	Hombres	1	Total	

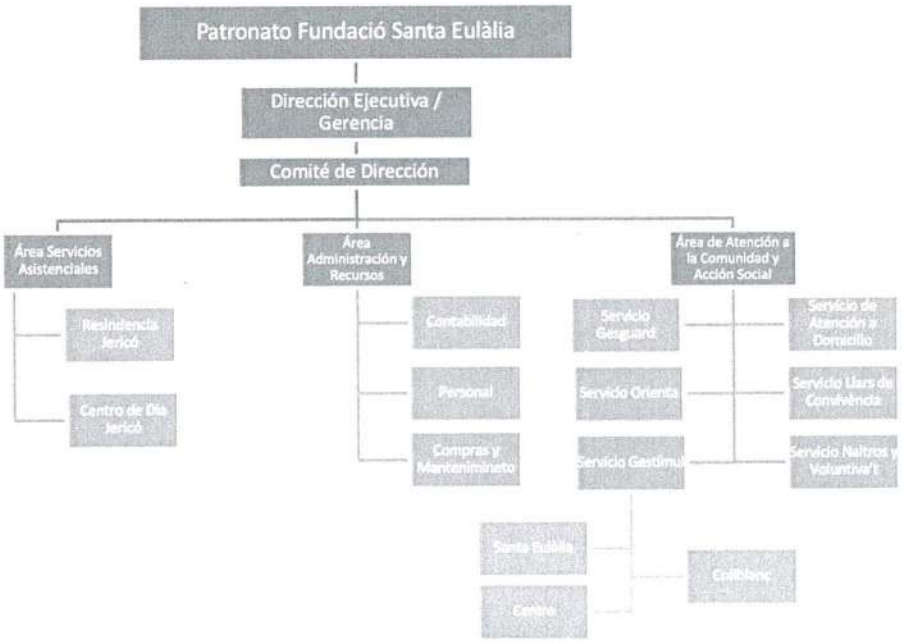
3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

La Fundació Santa Eulàlia es una fundación sin ánimo de lucro cuya finalidad es contribuir en la mejora y/o el mantenimiento del bienestar y la calidad de las personas mayores y sus familias. Su actividad principal es proporcionar servicios y prestaciones de carácter social i asistencial a las personas mayores, entre las cuales están servicio es básicos de atención social, servicios de atención especializada como residencia, centro de día, viviendas tuteladas, servicio de tutela y otros servicios y prestaciones de apoyo.

La Fundació nació como resultado de la sensibilidad y la solidaridad de los habitantes de L'Hospitalet hacia sus personas mayores. Al mencionar esta fundación, es esencial recordar a los jóvenes que iniciaron la organización de "Homentages a la Vellesa" (Homenajes a la vejez) en los años cincuenta, a aquellos que continuaron esta labor en los años sesenta, a los que crearon y administraron el Casal d'Avis de Santa Eulalia en los años setenta, y a todos aquellos que formaron la Associació Amics dels Avis en los años ochenta. Esta última entidad estableció la Fundación en junio de 1987, proporcionándole un edificio que se acondicionó como una residencia para personas mayores, convirtiéndose en su propietaria y administradora.

Estructura Organizativa de Fundació Santa Eulàlia

Se representa a continuación la estructura organizativa de la empresa.



Fundació Santa Eulàlia ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados/as, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres.

Fundació Santa Eulàlia declara expresamente su decidida voluntad de promover la igual real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Es por eso por lo que Fundació Santa Eulàlia dispone de compromiso expreso firmado y promoción. de la igualdad de manera formalizada.

Esta información se ha transmitido al personal de todos los centros.

En cuanto a los centros de trabajo gestionados por Fundació Santa Eulàlia son:

- RESIDENCIA Y CENTRO DE DÍA SANTA EULÀLIA.
- ADMINISTRACIÓN.
- GESTIMUL SANTA EULÀLIA.
- GESTIMUL CENTRE.
- GESTIMUL COLLBLANC.

4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, FUNDACIÓ SANTA EULÀLIA declara expresamente su decidida voluntad de promover la igual real entre mujeres y hombres, trabajando, a través del presente Plan de Igualdad sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

FUNDACIÓ SANTA EULÀLIA somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, por ello, se promovió la constitución de una Comisión del Plan de Igualdad.

Afrontamos la negociación entre las partes de la Comisión del Plan de Igualdad y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

5. ANÁLISIS

Para realizar el diagnóstico hemos seguido en la medida de lo posible lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. En este caso, al no tener representación legal de trabajadores/as, por no haber obtenido respuesta alguna a la invitación de participación, se negocia entre las partes compuestas por la Comisión creada del Plan de Igualdad para tal fin. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan

(Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un Plan de Igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

a. Proceso de selección y contratación.
b. Clasificación profesional.
c. Formación.
d. Promoción profesional.
e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g. Infrarrepresentación femenina.
h. Retribuciones.
i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
j. Salud laboral desde la perspectiva de género.
k. Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
l. Violencia de género.

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. **Análisis de datos Cualitativos:**

   Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. **Análisis de datos Cuantitativos:**

   Cálculo de ratios en relación con la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

<u>Interpretación de los índices de datos cuantitativo:</u>

- **Índice de Distribución** (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
  - % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
  - % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Índice de concentración** (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
  - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
  - %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.
- Cuestionarios al departamento de personal.
- Encuesta a la plantilla.

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación. Se han realizado varias entrevistas personales de carácter individual con personal clave de la empresa (incluido departamento de dirección).

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa en 2022 y a la actividad desarrollada durante el año 2022 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante noviembre de 2023 y enero de 2024.

5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

por una parte, la representación de la empresa y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores.

Además, ha participado en calidad entidad asesora GRUPO INGERTEC SL.

6. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

6.1. Selección y contratación

El sistema de cobertura de las diferentes posiciones está determinado por el convenio colectivo de aplicación (VIII Convenio de Marco Estatal de Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal).

La gestión de los procesos de selección y contratación la realiza el/la responsable de departamento en base a los criterios de cada puesto en cuestión según la definición del puesto de trabajo.

A la hora de realizar la selección y contratación de nuevo personal se recurre a métodos como la entrevista personal previa preselección de candidatos/as. La selección y contratación de candidatos/as se realiza bajo un equipo mixto en el que interviene personal de ambos sexos.

En las entrevistas de trabajo no se producen diferencias entre hombres ni mujeres, todos tienen las mismas posibilidades y se realizan las mismas preguntas independientemente del género. Se prohíbe, además, las preguntas de carácter personal en ambos sexos a la hora de realizar la entrevista de personal por parte del equipo de RRHH. No obstante, se evidencia que el personal de selección y contratación no posee una formación específica en igualdad de oportunidades por lo que se considera de interés en la implantación de medidas en el Plan de Igualdad.

Se constata que el volumen de candidatos masculinos se encuentra en menor número al de candidaturas recibidas por mujeres. Tanto hombres como mujeres superan las pruebas de acceso con la misma facilidad y no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las necesidades condiciones laborales que ofrece la empresa.

No existen diferencias de género entre las preferencias de la empresa en la selección y contratación de los perfiles requeridos, estando por tanto equilibrada y de acuerdo con criterios establecidos por el/la responsable de cada departamento, aunque se reciban más currículum de mujeres.

A la hora de publicar cualquier tipo de candidatura, Fundació Santa Eulàlia verifica que no se utiliza ningún lenguaje sexista, así como imágenes que puedan introducir sesgos.

La empresa se asegura que la información llegue por igual a la plantilla (sin distinción de sexo para cualquier puesto ofertado).

A continuación, se hace referencia a las incorporaciones que se han dado en los últimos 4 años por nivel de responsabilidad:

Incorporaciones de los últimos 4 años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	**Nº mujeres**	**Nº hombres**	**% mujeres**	**% hombres**
Mandos intermedios	5	0	100%	0%
Subtotal cargos de responsabilidad	5	0	100%	0%
Otros puestos de trabajo	**Nº mujeres en ese nivel**	**Nº hombres en ese nivel**	**% mujeres en ese nivel**	**% hombres en ese nivel**
Técnicos	34	3	92%	8%
Auxiliares y ayudantes	144	7	95%	5%
Operario	22	2	92%	8%

A continuación, se muestran los 4 últimos procesos de selección de personal para puestos con responsabilidad en los que se demuestra que no ha existido una discriminación positiva:

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad	**PROCESO 1**		**PROCESO 2**		**PROCESO 3**		**PROCESO 4**	
Fecha	12/03/2020		04/10/2018		01/12/2018		08/01/2018	
Puesto	Dirección Técnica		Coordinación Centro Gestimul		Coordinación Centro Gestimul		Coordinación Centro Gestimul	
	Sí	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		X
Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		X
Contenido no sexista	X		X		X		X	
Contenido sexista		X		X		X		X
Candidaturas recibidas	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**
Por anuncios			25	10	21	8	23	5
Por contactos	3	1	0	0	0	0	0	0
Total candidaturas recibidas	**3**	**1**	**25**	**10**	**21**	**8**	**23**	**5**
Entrevista	2	0	5	1	5	0	5	0
Personas contratadas	1	0	1	0	1	0	1	0
Personas responsables de la selección	1	1	1	1	1	1	1	1
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**
	X			X		X		

A continuación, se muestran los 4 últimos procesos de selección y contratación para puestos feminizados (es decir más del 60 % mujeres).

Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Fecha	20/12/2021		21/12/2021		22/12/2021		28/12/2021	
Puesto	TASOC		Integradora social		Aux. Serveis		Aux. Serveis	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		X
Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		X
Contenido no sexista	X		X		X		X	
Contenido sexista		X		X		X		X
Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por anuncios			15	6	5	0	5	0
De la propia organización	3	0						
Total candidaturas recibidas	3	0	15	6	5	0	5	0
Entrevista	3	0	5	0	1	0	1	0
Personas contratadas	1		1		1		1	
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		X		X		X		X

Analizando el sexo de las incorporaciones en el periodo del presente informe, es decir, teniendo en cuenta a las personas que cuentan con una antigüedad en la empresa de menos de un año, podemos concluir lo siguiente:

	Hombre	% Hombres	Mujer	% Mujeres	Total
Distribución sexos de las incorporaciones	7	11%	52	89%	59

Se observa que según el grado de feminización de la empresa se define un patrón de contrataciones a favor del género femenino. La causa es porque se reciben mayor número de currículum de personal femenino, no porque se detecten impedimentos hacia el género masculino.

Si realizamos un estudio de las contrataciones realizadas en el último año por puesto de trabajo podemos obtener los siguientes resultados:

Etiquetas de fila	Hombre	Índice de concentración (IC) Hombre	Índice de distribución (ID) Hombre	Mujer	Índice de concentración (IC) Mujer	Índice de distribución (ID) Mujer	Total general
AUXILIAR SERVICIOS	3	29%	8%	6	17%	92%	37
ENFERMERA	0	0%	0%	2	4%	100%	2
FISIOTERAPEUTA	0	0%	0%	1	2%	100%	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL	0	0%	0%	1	2%	100%	1
TRABAJADORA SOCIAL	0	0%	0%	2	4%	100%	2
PSICOLOGA	0	0%	0%	2	4%	100%	2
INTEGRADORA SOCIAL	0	0%	0%	5	10%	100%	5
GEROCULTOR/A	5	71	13%	33	63%	87%	38
Total	7			52			59

A la vista de los resultados podemos ver que la proporción para las contrataciones es directamente proporcional al grado de feminización de la empresa, siendo de mayor concentración el número de auxiliares y ayudantes tanto de hombres como de mujeres.

Cabe destacar que Fundació Santa Eulàlia no lleva a cabo ninguna contratación a través de empresas de trabajo temporal.

Se puede concluir que la organización ya dispone de un sistema de contratación y selección objetivo implantado. No obstante, a la hora de realizar una contratación con igualdad de condiciones en experiencia y formación, se tiene en cuenta el género subrepresentado.

Haciendo mención a la tipología de contrato que se realiza en la organización y debido a que la tipología de trabajo es estacional se puede observar en la siguiente tabla que predominan las contrataciones temporales frente a las indefinidas. Este aspecto se considera normal ya que se adaptan a las necesidades anuales y según centros designados cada año para la gestión de la empresa Fundació Santa Eulàlia. Se puede observar además que se siguen los mismos patrones en proporciona al grado de feminización en la empresa.

Tipo de contrato	Hombre	índice de concentración (IC) Hombre	índice de distribución (ID) Hombre	Mujer	índice de concentración (IC) Mujer	índice de distribución (ID) Mujer	Total general
Indefinido	4	40%	5%	75	69%	95%	79
Temporal	6	60%	15%	34	31%	85%	40
Total general	10			109			119



Propuestas de mejoras:

El hecho de que haya más contrataciones indefinidas hace que exista más estabilidad económica familiar.

Por lo tanto, se podrían plantear medidas que ayuden a mantener esa estabilidad, especialmente a la estabilidad laboral de las mujeres, quienes sufren más dificultades a la hora de encontrar un empleo estable a jornada completa.

6.2. Clasificación profesional

A continuación, en el siguiente apartado se muestra en grado de masculinización o feminización para cada una de las clasificaciones profesionales.

Realizando un análisis pormenorizado sobre la clasificación profesional según puestos de trabajo, obtenemos el siguiente resultado:

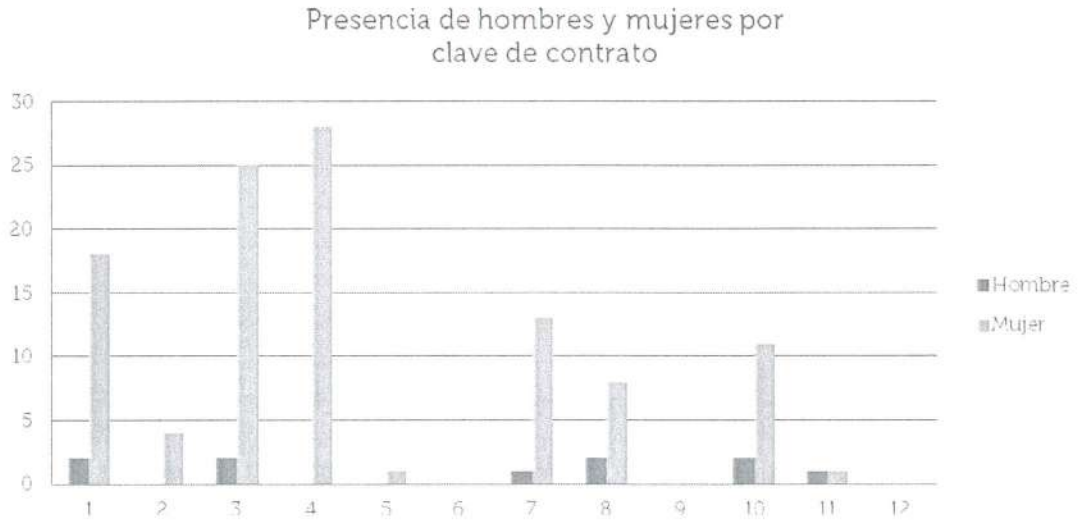
Título del Puesto	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Categorización
ADMINISTRATIVA 1	1	0	Feminizada
ADMINISTRATIVA 2	1	0	Feminizada
AUXILIAR SERVICIOS	13	3	Feminizada
DIRECTOR EJECUTIVO	0	1	Masculinizada
DIRECTORA ADMINISTRATIVA	1	0	Feminizada
DIRECTOR/GERENTE	0	1	Masculinizada
DIRECTORA TÉCNICA	1	0	Feminizada
ENFERMERA	3	0	Feminizada
FISIOTERAPEUTA	2	0	Feminizada
EDUCADORA SOCIAL	1	0	Feminizada
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2	0	Feminizada
TRABAJADORA SOCIAL	2	0	Feminizada
PSICOLOGA	2	0	Feminizada
INTEGRADORA SOCIAL1	2	0	Feminizada
PSICOLOGA 2	1	0	Feminizada
INTEGRADORA SOCIAL 2	4	0	Feminizada
EDUCADORA SOCIAL 2	1	0	Feminizada
PSICOLOGA 3	1	0	Feminizada
ENFERMERA 2	1	0	Feminizada
TASOC	1	0	Feminizada
GEROCULTOR/A	69	5	Feminizada

Hay que tener en cuenta que el puesto con mayor concentración tanto de mujeres como de hombres es el de gerocultor.

Cabe destacar, que a pesar de haber un mayor número de mujeres en cada puesto y en general, el puesto de DIRECTOR GERENTE es un hombre.

En la siguiente gráfica se muestran la clasificación de personal por clave de contrato.

Clave de contrato	Hombre	(IC) Hombre	(ID) Hombre	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	Total
100 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	2	20%	10%	18	17%	90%	20
189 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	0	0%	0%	4	4%	100%	4
200 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	2	20%	7%	25	23%	93%	27
289 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	0	0%	0%	28	26%	100%	28
410 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	0	0%	0%	1	1%	100%	1
501 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	0	0%	0%	0	0%	0%	0
502 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	1	10%	7%	13	12%	93%	14
300 INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO	2	20%	20%	8	7%	90%	10
389 INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	0	0%	0%	0	0%	0%	0
510 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD	2	20%	15%	11	10%	85%	13
402 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	1	10%	50%	1	1%	50%	2
530 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – DISCAPACITADOS	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Total general	**10**			**109**			**119**



Se puede observar que la tendencia de claves predominantes son la 289 y 200, tratándose de contratos indefinidos a tiempo parcial, siendo este último la de mayor concentración de género femenino. Por otro lado, de género masculino, destacando que es de menor proporción, hay gran variedad de tipos de contratos.

Teniendo en cuenta que derivado de estas claves de contrato se puede realizar la clasificación en indefinidos y temporales. A continuación, exponemos los resultados analizados para el periodo desde la perspectiva de género.

Tipo de contrato	Hombre	Índice de concentración (IC) Hombre	Índice de distribución (ID) Hombre	Mujer	Índice de concentración (IC) Mujer	Índice de distribución (ID) Mujer	Total general
Indefinido	2	20%	8%	72	66%	92%	78
Temporal	6	60%	15%	34	31%	85%	40
Total general	10			109			119

A la vista de los resultados se puede observar que el mayor número de concentración masculina se sitúa en los contratos temporales, mientras que el mayor número de concentración femenina se sitúa en contratos indefinidos. No obstante, a pesar de ser una plantilla feminizada en general, si nos centramos en los puestos de mandos, existe un alto nivel de concentración masculina. Es decir, que aun siendo menor la contratación masculina, destaca su presencia en los puestos de mandos y además, es importante hacer hincapié en que la persona con el máximo poder en la jerarquía de la plantilla es un hombre.

Se realizamos un análisis del personal y cómo se clasifica en órganos de dirección mandos intermedios y resto de la plantilla desagregados por sexo obtenemos:

	Hombre	(IC) Hombre	(ID) Hombre	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	Total
Mandos intermedios	1	11%	25%	3	3%	75%	4
Resto de plantilla	8	88%	7%	106	97%	93%	114
Total general	9			109			118 (+ 1 gerente)

A la vista de los resultados, podemos concluir que a pesar de que la única persona que consta en mando superior es un hombre, se destaca como dato positivo que el resto de personal con responsabilidad (mandos intermedios) está ocupado mayoritariamente por personal femenino (3/4), superando la proporcionalidad de feminización.

En la siguiente tabla se muestran las personas por centro de trabajo gestionado por Fundació Santa Eulàlia y segregadas por sexo. De esta manera podemos ver a continuación los centros gestionados por Fundació Santa Eulàlia que se encuentran feminizados o masculinizados y en los cuales hay presencia igualitaria de ambos sexos.

CENTRO DE TRABAJO	Hombre	(IC) Hombre	(ID) Hombre	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	Total	Carácter
RESIDÈNCIA I CENTRE DE DIA SANTA EULÀLIA	8	80%	9%	79	72%	91%	87	FEMINIZADO
FUNDACIÓ SANTA EULÀLIA - SALVADORS	2	20%	40%	3	3%	60%	5	FEMINIZADO
GESTÍMUL SANTA EULÀLIA // ORIENTA // GESGUARD	0	0%	0%	11	10%	100%	11	FEMINIZADO
GESTIMUL COLLBLANC	0	0%	0%	6	6%	100%	6	FEMINIZADO
GESTÍMUL CENTRE // ORIENTA//GESGUARD	0	0%	0%	10	9%	100%	10	FEMINIZADO
Total general	10			109			119	

A la vista de los resultados, se puede concluir que la mayoría de los centros gestionados por Fundació Santa Eulàlia se encuentran feminizados, ya que existe un mayor número de mujeres, con respecto a hombres. Cabe destacar que la mayor concentración de personal en general, independientemente de ser mujer u hombre, es en la Residencia y centro de día Santa Eulàlia. También se debe hacer hincapié en que existe gran concentración del sector masculino en la oficina de atención a la comunidad, con respecto al resto de centros, aunque sigue siendo más numerosa la primera residencia.

En cuanto a la clasificación profesional por departamento ocupado por los trabajadores/as se muestra en la siguiente tabla la segregación por sexo:

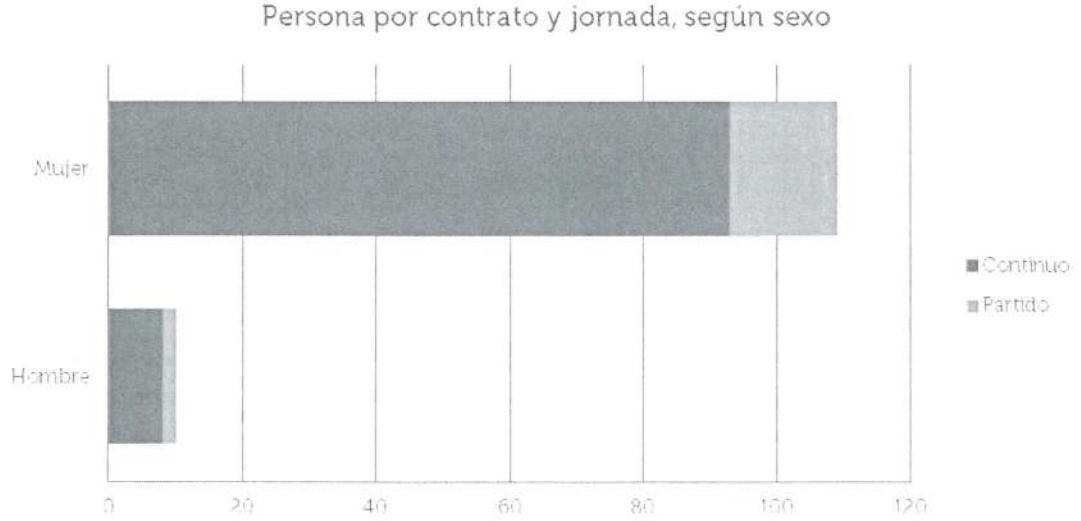
DEPARTAMENTO	Hombre	(IC) Hombre	(ID) Hombre	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	Total	Carácter
ADMINISTRATIVA	0	0%	0%	2	2%	100%	2	FEMINIZADO
AUXILIAR SERVICIOS	3	30%	19%	13	12%	81%	16	FEMINIZADO
DIRECTOR EJECUTIVO	1	10%	100%	0	0%	0%	1	MASCULINIZADO
DIRECTORA ADMINISTRATIVA	0	0%	0%	1	1%	100%	1	FEMINIZADO
DIRECTOR/GERENTE	1	10%	100%	0	0%	0%	1	MASCULINIZADO
DIRECTORA TÉCNICA	0	0%	0%	1	1%	100%	1	FEMINIZADO
ENFERMERA	0	0%	0%	4	4%	100%	4	FEMINIZADO
FISIOTERAPEUTA	0	0%	0%	2	2%	100%	2	FEMINIZADO
EDUCADORA SOCIAL	0	0%	0%	2	2%	100%	2	FEMINIZADO
TERAPEUTA OCUPACIONAL	0	0%	0%	2	2%	100%	2	FEMINIZADO
TRABAJADORA SOCIAL	0	0%	0%	2	2%	100%	2	FEMINIZADO
PSICOLOGA	0	0%	0%	4	4%	100%	4	FEMINIZADO
INTEGRADORA SOCIAL	0	0%	0%	7	6%	100%	7	FEMINIZADO
GEROCULTOR/A	5	50%	7%	69	63%	93%	74	FEMINIZADO
Total general	10			109			119	

Se observa que la mayor parte de personal tanto masculino como femenino se encuentra en las funciones de GEROCULTOR/A.

La mayoría de los departamentos están feminizados. Sin embargo, los departamentos masculinizados son: DIRECTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR GERENTE.

En cuanto a la distribución de los horarios del personal podemos concluir lo siguiente:

Turno	Hombre	(IC) Hombre	(ID) Hombre	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	total
CONTINUO	8	80%	8%	93	85%	92%	101
PARTIDO	2	20%	11%	16	15%	89%	18
Total	10			109			119

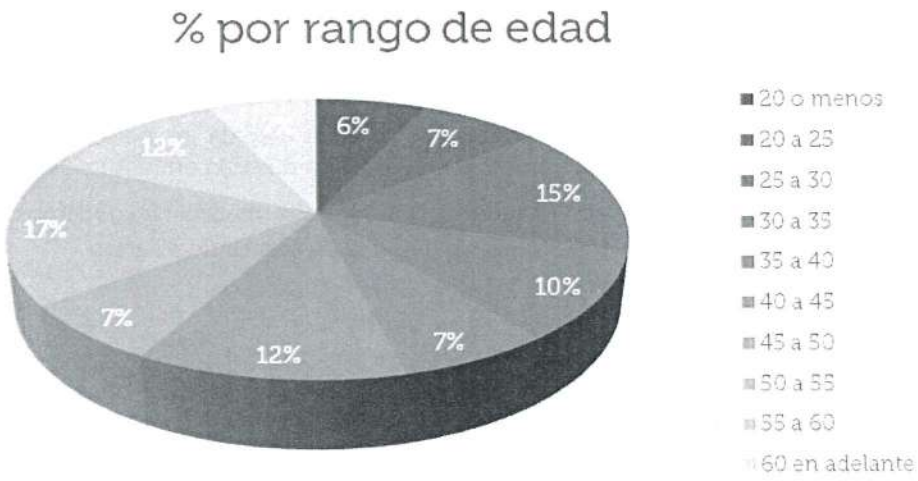


Tanto hombres como mujeres presentan un horario continuo por lo que se considera beneficioso para el trabajador/a, ya que permite en mayor medida la conciliación de la vida personal y laboral.

En relación a la realización del trabajo a turnos de las personas trabajadoras podemos concluir que la mayor parte del personal tanto masculino como femenino no dispone de turnos lo que mejora la conciliación de la vida personal y laboral.

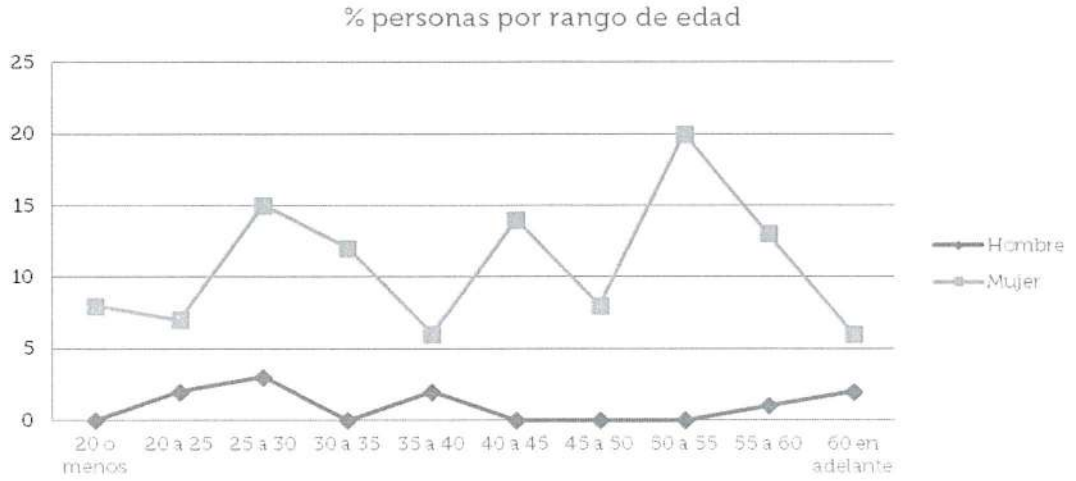
Presencia de turnos	Hombre	Mujer
No	8	84
Si	2	25
Total	10	109

Si estudiamos la edad de la plantilla presente en Fundació Santa Eulàlia la gráfica por edades de la plantilla es la siguiente:



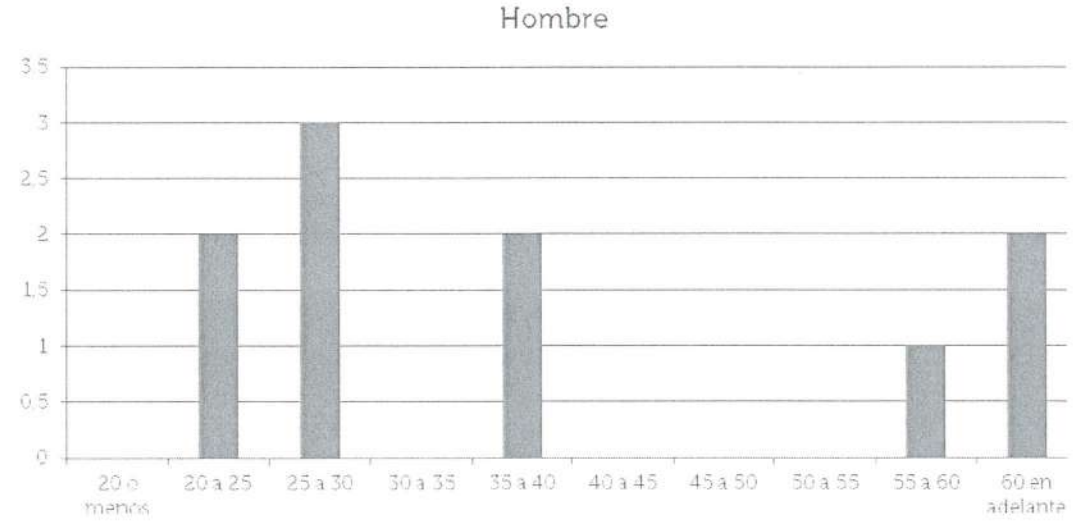
Si hacernos un estudio pormenorizado de las edades de la plantilla segregada por género obtenemos la siguiente información:

Rango de edad	Hombre	(IC) Hombre	(ID) Hombre	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	Total
20 o menos	0	0%	0%	8	7%	100%	8
20 a 25	2	20%	22%	7	6%	78%	9
25 a 30	3	30%	17%	15	14%	83%	18
30 a 35	0	0%	0%	12	11%	100%	12
35 a 40	2	20%	25%	6	6%	75%	8
40 a 45	0	0%	0%	14	13%	100%	14
45 a 50	0	0%	0%	8	7%	100%	8
50 a 55	0	0%	0%	20	18%	100%	20
55 a 60	1	10%	7%	13	12%	93%	14
60 en adelante	2	20%	25%	6	6%	75%	8
Total general	10			109			119

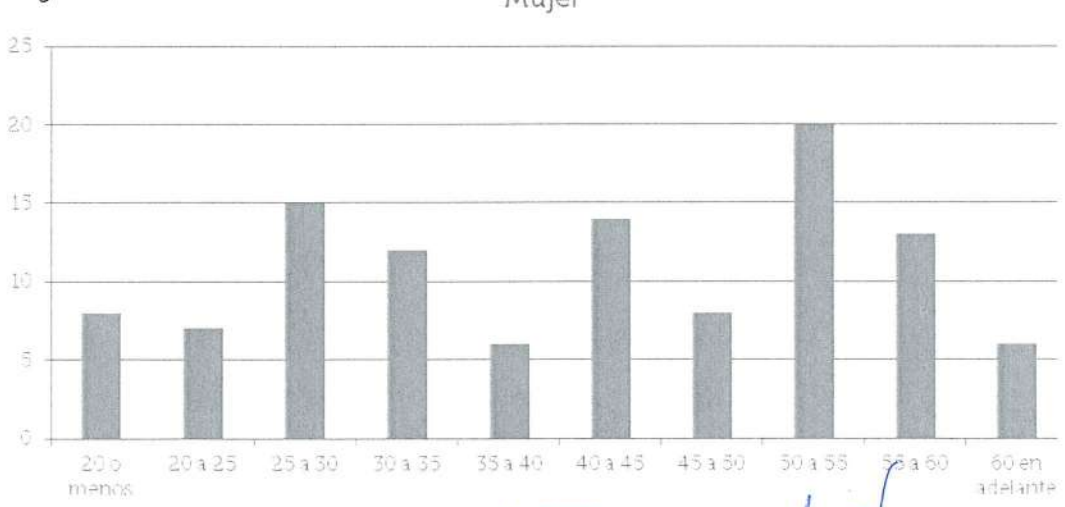


Se observa que sigue predominando en mayor medida el personal femenino en la organización siendo el de mayor porcentaje el rango de edad entre 40 y 55 años.

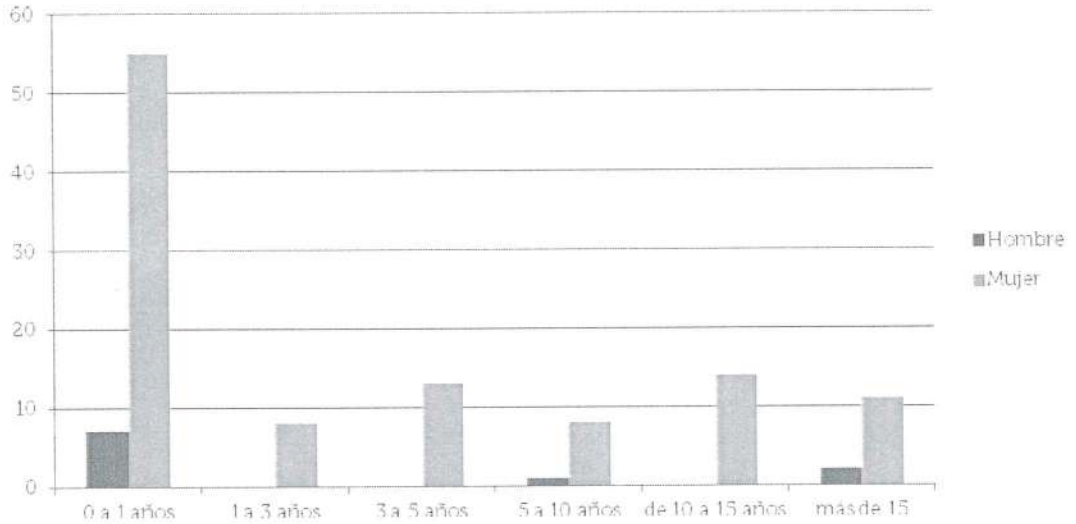
Analizando en profundidad las edades del género masculino podemos concluir que predomina el personal joven, en la franja de edad de menor de 35 años.



En el género femenino, predomina la franja de edad de 40 a 55. Por lo que se puede incluir que el personal femenino de media posee una edad ligeramente más elevada con respecto al género masculino.



Si estudiamos la antigüedad de la plantilla desde la perspectiva de género, podemos concluir que la mayor parte del personal dispone de una antigüedad menor a un año. Esto es debido por la naturaleza del sector ya que la actividad es muy estacional y cuenta con un elevado índice de rotación.

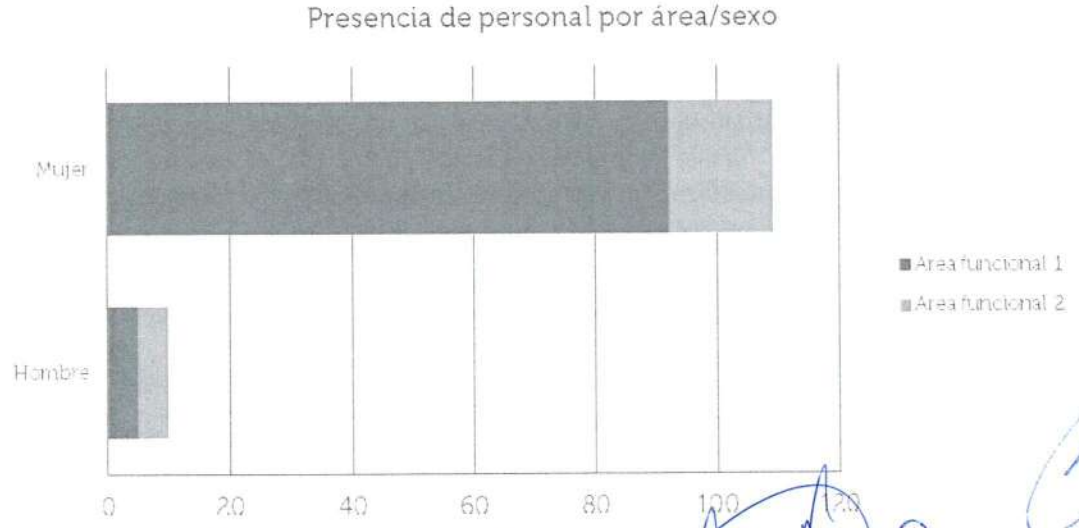


Franja de antigüedad	Hombre	(IC) Hombre	(ID) Hombre	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	Total
0 a 1 años	7	70%	11%	55	51%	89%	62
1 a 3 años	0	0%	0%	8	7%	100%	8
3 a 5 años	0	0%	0%	13	12%	100%	13
5 a 10 años	1	10%	11%	8	7%	89%	9
de 10 a 15 años	0	0%	0%	14	13%	100%	14
más de 15	2	20%	15%	11	10%	85%	13
Total general	**10**			**109**			**119**

En cuanto a las áreas funcionales cabe destacar que en Fundació Santa Eulàlia se dispone de 2 áreas funcionales que son las siguientes:

- Área funcional 1: Asistencial.
- Área funcional 2: Atención indirecta

La presencia de la plantilla en las diferentes áreas funcionales es la siguiente:



Área	Hombre	(IC) Hombre	(ID) Hombre	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	Total
Area funcional 1	5	50%	5%	92	84%	95%	97
Area funcional 2	5	50%	23%	17	16%	77%	22
Total general	10			109			119

Cabe destacar que ambas áreas se encuentran feminizadas, siendo de mayor concentración en el área funcional 1 (Asistencial).

Por otro lado, hay igual número de hombres en el área funcional 1 (Asistencial), que en el 2 (Atención indirecta).

En cuanto a la clasificación por grupo de cotización de la Seguridad Social muestra en la tabla siguiente el grupo de cotización al que pertenece la plantilla:

Grupo de cotización de la seguridad social	Hombre	(IC) Hombre	(ID) Hombre	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	Total	Carácter
01	2	2%	100%	0	0%	0%	2	MASCULINIZADO
02	0	0%	0%	24	22%	100%	24	FEMINIZADO
05	0	0%	0%	3	3%	100%	3	FEMINIZADO
06	8	80%	8%	82	75%	92%	90	FEMINIZADO
Total general	10			109			119	

Las personas que aparecen como grupo 01 son los puestos directivos.

Por lo tanto, a la vista de los resultados podemos concluir que predomina el grupo de cotización 06 para ambos géneros y que la mayoría de los grupos están feminizados debido a la gran presencia femenina en la plantilla. Sin embargo, el grupo perteneciente a directivos y altos cargos está masculinizado.

Propuestas de mejoras:

Sería importante destacar la creación de formación en igualdad y género para toda la plantilla.

6.3. Formación

El Plan de Formación lo realiza el Área de RRHH, anualmente. En el mismo, se recogen las necesidades formativas solicitadas por todas las áreas de la empresa.

Una vez elaborado el mismo, se comparte la disposición de cursos para todos los trabajadores y trabajadoras.

Cabe destacar que a la hora diseñar el Plan de Formación Anual:

- Se procura que la formación sea en el horario laboral para garantizar que todas las personas puedan asistir.
- Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo a todo el personal y teniendo en cuenta los horarios personales para garantizar la asistencia a cursos tanto por hombres como por mujeres.

Para el establecimiento de las acciones formativas, RRHH comprueba las formaciones mínimas de cada uno de los/las empleados /as para garantizar la formación mínima según puesto de trabajo ocupado.

A continuación, se adjunta la formación desarrollada desagregada por sexo y tiempos invertidos en el último periodo:

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	60	58	96,67%	2	3,33%
En el año anterior	70	69	98,57%	1	1,43%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	5,14	4,73		0,16	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	324	58		2	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	0	0		0	

A continuación, se hace referencia al estudio de la formación impartida durante el periodo de estudio segregada por hombres y mujeres:

Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar AQUÍ el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres		Modalidad (presencial / online)
		Nº	%	Nº	%	
ADMINISTRACIÓN DE MEDICACIÓN	20	20	100,00%	0	0,00%	Presencial
ALIMENTACIÓ DISFAGIES I INTOLERANCIES	28	28	100,00%	0	0,00%	Presencial
INCONTINENCIAS	26	25	96,15%	1	3,85%	Presencial
NETEJA I DESINFECCIÓ EN RESIDÈNCIES GERIÀTRIQUES	9	9	100,00%	0	0,00%	Presencial
PREVENCIÓ DE CAIGUDES	22	20	90,91%	2	9,09%	Presencial
PROCEDIMENT D´HIGIENE	18	18	100,00%	0	0,00%	Presencial
PROCEDIMENT DE CONTENCIONS	14	14	100,00%	0	0,00%	Presencial
PROCEDIMENT DE LESSIONS PER PRESSIÓ	18	18	100,00%	0	0,00%	Presencial
Nº PERMISOS PARA LA CONCURRENCIA A EXÁMENES	5	5	100,00%	0	0,00%	

En cuanto a la formación académica de la plantilla se puede concluir que el personal dispone de la formación mínima o nivel de estudios requerido para el puesto de trabajo. Este aspecto siempre es revisado previamente a la contratación para ambos sexos.

Nivel de estudios	Hombre	(IC) Hombre	(ID) Hombre	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	Total
DIPLOMATURA/ LICENCIATURA	2	20%	10%	18	17%	90%	20
GRADO SUPERIOR	0	0%	0%	9	8%	100%	9
GRADO MEDIO	5	50%	7%	70	64%	93%	75
ESTUDIOS BÁSICOS	3	30%	20%	12	11%	80%	15
Total general	10			109			119

En la siguiente tabla se muestra cómo se dispone de la cualificación mínima para cada puesto presente para ambos géneros.

Puesto y nivel de estudios	Hombre	Mujer	Total general
DIRECTOR EJECUTIVO			
DIPLOMATURA/ LICENCIATURA	1	0	1
GERENTE			
DIPLOMATURA/ LICENCIATURA	1	0	1
DIRECTORA ADMINISTRACIÓN			
DIPLOMATURA/ LICENCIATURA	0	1	1
DIRECTORA TÉCNICA			
DIPLOMATURA/ LICENCIATURA	0	1	1
ADMINISTRATIVA			
GRADO SUPERIOR	0	2	2
ENFERMERA			
DIPLOMATURA/ LICENCIATURA	0	4	4
EDUCADORA SOCIAL			
DIPLOMATURA/ LICENCIATURA	0	2	2
TRABAJADORA SOCIAL			
DIPLOMATURA/ LICENCIATURA	0	2	2
PSICÓLOGA			
DIPLOMATURA/ LICENCIATURA	0	4	4
FISIOTERAPEURA			
DIPLOMATURA/ LICENCIATURA	0	2	2
INTEGRADORA SOCIAL			
GRADO SUPERIOR	0	7	7
TERAPEUTA OCUPACIONAL			
DIPLOMATURA/ LICENCIATURA	0	2	2
GEROCULTOR/A			
GRADO MEDIO	5	69	74
AUX. SERVICIOS			
GRADO MEDIO	0	1	1
ESTUDIOS BÁSICOS	3	12	15
Total general	10	109	119

Propuestas de mejoras:

Se debe invertir en formación en igualdad y género para toda la plantilla.

6.4. Promoción profesional

Cuando en Fundació Santa Eulàlia se realiza una promoción dentro de la empresa, únicamente se tiene en cuenta la descripción de los perfiles profesionales y su adecuación a los requisitos impuestos en el perfil de puesto de trabajo, así como su formación requerida.

A continuación, vamos a exponer la promoción interna que ha habido dentro de la empresa en los últimos años:

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
(2021) En el último año	1	1	100%	0	0%
(2020) En el año anterior	1	0	0%	1	100%
(2019) Hace dos años	0	0	0%	0	0%
(2018) Hace tres años	1	1	100%	0	0%
(2017) Hace cuatro años	0	0	0%	0	0%

Podemos considerar estos datos como positivos a favor de las mujeres, ya que en los últimos años, han subido de categoría profesional más mujeres que hombres.

Cabe destacar que en la organización se dan las mismas oportunidades a hombres que a mujeres para poder promocionar a puestos con responsabilidad tales como puestos de directivos como mandos intermedios no habiendo ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Propuestas de mejoras:

Se debe implantar medidas que faciliten promoción de las mujeres dentro de la empresa, ya que son las que mayor precariedad laboral sufren por las dificultades sociales que marcan los límites en sus promociones.

6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

La Auditoría Salarial tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La presente Auditoría Salarial tendrá la vigencia del Plan de Igualdad, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Con motivo de cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, Fundació Santa Eulàlia ha realizado la Auditoría Salarial para el periodo del 2022 (año natural) de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo.

Para la elaboración de este informe se ha utilizado un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) en la empresa con perspectiva de género y con perspectiva global, utilizando la herramienta SVPT facilitada por el Ministerio de la presidencia, relaciones con las cortes e igualdad junto con el Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades. Esta herramienta permite:

Disponer de un sistema cuantitativo o analítico de puntuación por factores permite evaluar los puestos desde su descripción según distintos criterios, denominados factores, previamente seleccionados y claramente definidos y nivelados.

- Definir factores objetivos con unos pesos asociados a los mismos (normalizados en una base global de puntuación).
- Obtener una puntuación del puesto de trabajo, la cual se obtiene sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes y, por tanto, permite cuantificar la diferencia de valor entre los puestos (valor relativo del puesto).
- Establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos, exhaustivos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.

Este sistema analítico, recomendado legalmente en el RD 902/2020, la UE (European Institute for Gender-Equality) y por la OIT, es el de más amplio consenso y adecuación técnica por cuanto supone un procedimiento de asignación de puntos por factores objetivos y neutros que evitan la discriminación salarial de las mujeres, así como la no aplicación de potenciales estereotipos o sesgos sociales que puedan generar discriminaciones directas o indirectas.

Además, esta herramienta permite a Fundación Santa Eulàlia:

- Obtener objetivamente una puntuación por factores, para determinar la puntuación y posicionamiento de los puestos de trabajo de una organización.
- Es un método para establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos.
- Permite determinar un marco organizativo desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.
- La puntuación cuantitativa y objetiva aplicada es en base a 1.000 puntos, obteniendo todos los puestos valoraciones numéricas según las nivelaciones de los factores.
- Si bien es posible la aplicación de un sistema estándar para algunas organizaciones, se caracteriza por ser un modelo abierto y adaptable a las realidades de cada organización, según sus necesidades estratégicas y estructura organizacional, y coherente con las responsabilidades y funciones más representativas.

Se ha escogido la herramienta SVPT del Ministerio para la valoración de puestos, ya que es un sistema que en su diseño ha tenido en cuenta lo establecido por el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores y por el art. 4 del RD 902/2020, cuando exponen que:

"Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes".

Esta metodología para la valoración de puestos, integra los criterios necesarios y especificados en el RD 902/2020 para una correcta valoración de puestos:

- Adecuación: implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- Totalidad: supone que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- Objetividad: significa que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Además, este modelo también incluye lo previsto en el art. 4 del RD 902/2020, respecto a aquellos otros factores y condiciones que podrán ser relevantes, si bien con carácter no exhaustivo, partiendo del principio del art. 8 de la mencionada norma al especificar que la valoración ha de ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características significativas.

El sistema de valoración de puestos de trabajo se han valorado por RRHH.

Para poder consultar los factores y subfactores utilizados para la valoración, se ha utilizado la herramienta facilitada por el Ministerio. Esta información se encuentra contenida en los Anexos del presente documento.

A continuación, se muestran los puestos de la organización valorados conforme a la herramienta del Ministerio, en el que se plasman los puntos obtenidos para cada uno de los puestos según la herramienta, así como la agrupación en la que se engloban.

En la siguiente tabla se muestran los diversos puestos agrupados según SVPT.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 10	DIRECTOR EJECUTIVO(784)
Agrupación 9	DIRECTORA ADMINISTRATIVA(736)
	DIRECTOR/GERENTE(765)
	DIRECTORA TÉCNICA(710)
	ENFERMERA 2(702)
Agrupación 7	ADMINISTRATIVA 1(638)
	ADMINISTRATIVA 2(583)
	ENFERMERA(594)
	PSICOLOGA 2(649)
Agrupación 5	FISIOTERAPUETA(482)
	EDUCADORA SOCIAL(482)
	TERAPEUTA OCUPACIONAL(482)
	TRABAJADORA SOCIAL(482)
	PSICOLOGA(497)
	INTEGRADORA SOCIAL 2(471)
	EDUCADORA SOCIAL 2(429)
	PSICOLOGA 3(442)
	GEROCULTOR/A(440)
Agrupación 4	INTEGRADORA SOCIAL 1(394)
	TASOC(394)
Agrupación 2	AUXILIAR SERVICIOS(239)

A continuación, después de haber realizado la valoración se engloba a cada uno de los trabajadores/as dentro de su escala para poder analizar las diferencias en las retribuciones de los puestos de igual valor.

Posteriormente se realiza el registro retributivo promedio y mediana equiparadas por agrupaciones de puesto de igual valor. Si el resultado es mayor de 25% la organización obligatoriamente debería tomar acciones para paliar la brecha. Si los resultados salen positivos (+) quiere decir que la brecha está a favor del género masculino y si son negativos (-) se encuentran a favor del género femenino.

A continuación, se expone el resultado de registro retributivo promedio equiparado por agrupación de escalas de puestos de igual valor:

ESCALA	Nº PERSONAS	% DIFERENCIA SALARIAL PROMEDIO POR ESCALAS DE AGRUPACION DE PUESTOS DE IGUAL VALOR
ESCALA 10		0%
Hombre	1	No hay diferencias significativas al no haber mujeres en esta escala de puesto de igual valor.
Mujer	0	
ESCALA 09		29%
Hombre	1	Existe diferencia significativa mayor del 25% por lo que se plantean acciones para la disminución de la brecha de género durante la vigencia del plan de igualdad
Mujer	3	
ESCALA 07		0%
Hombre	0	No hay diferencias significativas al no haber hombres en esta escala de puesto de igual valor.
Mujer	6	
ESCALA 05		-16%
Hombre	5	Se valora una diferenciación negativa significativa
Mujer	82	
ESCALA 04		0%
Hombre	0	No hay diferencias significativas al no haber hombres en esta escala de puesto de igual valor.
Mujer	5	
ESCALA 02		-3%
Hombre	4	No hay diferencias significativas a pesar de que el salario base eq, en hombres sea superior.

En cuanto a los resultados de registro retributivo mediana equiparada por agrupación de escalas de puestos de igual valor es la siguiente:

ESCALA	Nº PERSONAS	% DIFERENCIA SALARIAL MEDIANA POR ESCALAS DE AGRUPACION DE PUESTOS DE IGUAL VALOR
ESCALA 10		0%
Hombre	1	No hay diferencias significativas al no haber mujeres en esta escala de puesto de igual valor.
Mujer	0	
ESCALA 09		35%
Hombre	1	Existe diferencia significativa mayor del 25% por lo que se plantean acciones para la disminución de la brecha de género durante la vigencia del plan de igualdad
Mujer	3	
ESCALA 07		0%
Hombre	0	No hay diferencias significativas al no haber hombres en esta escala de puesto de igual valor.
Mujer	6	
ESCALA 05		-5%
Hombre	5	Se valora una diferenciación negativa significativa
Mujer	82	
ESCALA 04		0%
Hombre	0	No hay diferencias significativas al no haber hombres en esta escala de puesto de igual valor.
Mujer	5	
ESCALA 02		-5%
Hombre	4	No hay diferencias significativas a pesar de que el salario base eq, en hombres sea superior.
Mujer	13	

Según los resultados obtenidos en el registro retributivo, se valora una diferencia salarial significativa (más del 25%) entre mujeres y hombres, en la ESCALA 09, siendo el valor promedio del 29% y el valor de la mediana del 35%. Esto es debido al cargo de responsabilidad del hombre en comparación con el puesto del resto de mujeres pertenecientes a dicha escala. Es decir, el aumento del salario se debe a complementos dirigidos a las responsabilidades del cargo en sí y no por una discriminación salarial hacia las mujeres.

Propuestas de mejoras:

Seguir trabajando en la revisión de las condiciones y en la valoración de puestos de trabajo con el fin de mejorar siempre que sea necesario y detectar alguna diferencia si la hubiera.

6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Actualmente, en Fundació Santa Eulàlia se aplica lo descrito en el E.T. Art. 34. Jornada

"El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en la empresa."

Además, se están llevando a cabo las siguientes medidas de conciliación personal y laboral, las cuales son prácticas informales analizadas con respecto a nuestro convenio. Estos son;

- Horario flexible de entrada y salida en determinados casos por cuidado de un menor y que no afecten en la rutina diaria del servicio.
- El personal en los centros de mayores, por la naturaleza de su trabajo, puede cambiar el turno de trabajo con un compañero

En cuanto a los ejercicios de derecho corresponsable, se exponen los datos a continuación de las excedencias que se han dado, así como el acogimiento a las mismas por parte del personal femenino y masculino en los 2 últimos periodos para ver la tendencia.

AÑO	Sexo	Puesto-empresa	Caterogoría profesional	Duración de la excedencia	Motivo de excedencia
2020	Mujer	Gerocultora	Gerocultora	1,5 años	Cuidado Menor
	Mujer	Enfermera	Enfermera	3 años	Voluntaria
	Mujer	Gerocultora	Gerocultora	1 año	Voluntaria
	Mujer	Gerocultora	Gerocultora	1 año	Voluntaria
2021	Mujer	Gerocultora	Gerocultora	1 años	Voluntaria
	Mujer	Gerocultora	Gerocultora	3 años	Voluntaria
	Mujer	Fisioterapeuta	Fisioterapeuta	4 meses	Voluntaria

Como podemos comprobar, las excedencias son íntegramente femeninas. Aunque se puede considerar que el número de excedencias es correspondiente al gran número de representación femenina. Es decir, a mayor representación, mayor posibilidad de porcentaje de excedencias.

Es relevante destacar que una de las excedencias es por "cuidado de un menor". Si valoramos la idea de que la mayoría de las mujeres que se cogen excedencias suele ser por motivo de cuidados, sería interesante trabajar en medidas destinadas a la conciliación para evitar la excedencia, o dar todas las facilidades posibles, si ese es el fin deseado.

Para poder hacernos una idea de la clave de contrato de los trabajadores previo a estudiar las reducciones de jornada podemos concluir lo siguiente según la clasificación del modelo 145.

Pero antes se realiza la definición de cada una de las claves.

LEYENDA:

1. Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente, con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados judicialmente que convivan exclusivamente con el perceptor, sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar al menos un hijo o descendiente en el apartado "2. Hijos y otros descendientes...".
2. Casado/a y no separado/a legalmente cuyo cónyuge no obtenga rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas.
3. Perceptor cuya situación familiar es distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos; casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, ..., etc.). (Marque también esta casilla si no desea manifestar su situación familiar).

Modelo 145	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	Hombre	(IC) hombre	(ID) Hombre	Total general
1	11	10%	100%	0	0%	0%	11
2	6	6%	100%	0	0%	0%	6
3	92	84%	90%	10	100%	10%	102
Total general	109			10			119

A la vista de los resultados se ve que tanto para los hombres como para las mujeres predomina la situación 3 del modelo 145.

Con respecto a la reducción de jornada, no constan datos. Sin embargo, a continuación, procedemos a hacer una valoración del porcentaje de jornada distribuidas por sexo:

% de jornada	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	Hombre	(IC) hombre	(ID) Hombre	Total general
- 50%	3	3%	100%	0	0%	0%	3
Entre 50 % y 100 %	74	68%	93%	6	60%	7%	80
100%	30	29%	88%	4	40%	12%	34
Total general	109			10			119

Se puede apreciar mayor concentración de empleados/as en las jornadas de entre el 50% y el 100%. No obstante, cabe valorar que en las jornadas de menos del 50% solo hay mujeres.

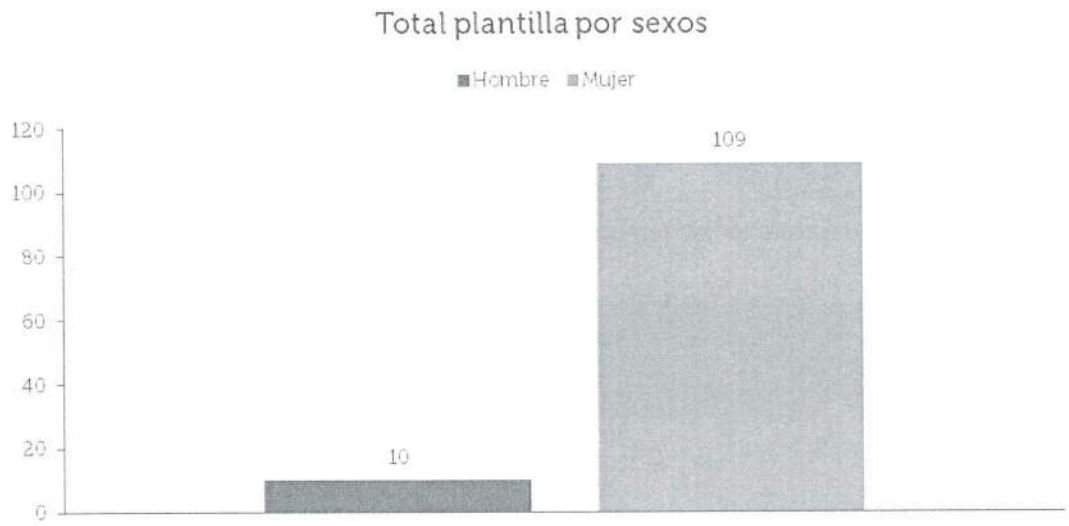
Sería positivo realizar medidas que aprueben la conciliación para evitar la reducción de jornadas.

Propuestas de mejoras:

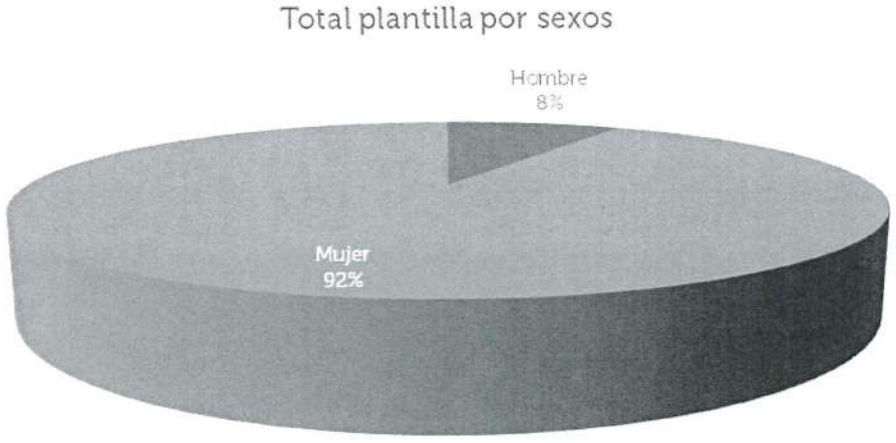
En este contexto, se deben tener en cuenta medidas que ayuden a la conciliación familiar-laboral, ya que, en la mayoría de los casos, son las mujeres las que llevan el peso de los cuidados.

6.7 Infrarrepresentación femenina.

A continuación, se expone de manera general la representación del nº de hombres y mujeres en la organización segregados por sexo:



Debido a la naturaleza del sector (cuidados) y, como podemos observar analizando los datos, existe un alto grado de feminización en la empresa. El sexo femenino representa un 92 % respecto al masculino, representado por un 8 %.



A la vista de estos datos se considera que la organización está feminizada por superar el 60% de presencia femenina.

En el siguiente punto se realizará un análisis de la infrarrepresentación femenina en los últimos 4 años.

DATOS DE LOS ULTIMOS CUATRO AÑOS COMPLETOS					
Total plantilla	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el año anterior (2022)	86	78	90,70%	8	9,30%
Hace dos años (2021)	83	78	93,98%	5	6,02%
Hace tres años (2020)	91	85	93,41%	6	6,59%
Hace cuatro años (2019)	101	97	96,04%	4	3,96%

El análisis de infrarrepresentación femenina para los últimos años por nivel jerárquico arroja los siguientes datos:

AÑO (2022)					
Niveles jerárquicos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Auxiliares y Asistentes	12	10	83,33%	2	16,67%
Operarios	51	48	94,12%	3	5,88%
Técnicos	17	16	94,12%	1	5,88%
Responsables y Encargados	2	2	100,00%	0	0,00%
Directores y Coordinadores	4	2	50,00%	2	50,00%
TOTAL	86	78		8	

AÑO (2021)					
Niveles jerárquicos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Auxiliares y Asistentes	11	8	72,73%	3	27,27%
Operarios	48	48	100,00%	0	0,00%
Técnicos	18	18	100,00%	0	0,00%
Responsables y Encargados	2	2	100,00%	0	0,00%
Directores y Coordinadores	4	2	50,00%	2	50,00%
TOTAL	83	78		5	

AÑO (2020)					
Niveles jerárquicos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Auxiliares y Asistentes	17	14	82,35%	3,00	17,65%
Operarios	54	53	98,15%	1,00	1,85%
Técnicos	14	14	100,00%	0,00	0,00%
Responsables y Encargados	2	2	100,00%	0,00	0,00%
Directores y Coordinadores	4	2	50,00%	2,00	50,00%
TOTAL	91	85			6

AÑO (2019)					
Niveles jerárquicos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Auxiliares y Asistentes	14	12	85,71%	2	14,29%
Operarios	62	62	100,00%	0	0,00%
Técnicos	18	18	100,00%	0	0,00%
Responsables y Encargados	2	2	100,00%	0	0,00%
Directores y Coordinadores	4	2	50,00%	2	50,00%
TOTAL	100	96		4	

En cuanto al análisis de infrarrepresentación femenina por categoría o grupo profesional, obtenemos el siguiente análisis de los últimos años.

Por Grupo profesional AÑO ANTERIOR (2022)					
Categoría o Grupo Profesional	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
ADMINISTRATIVA	2	2	100,00%	0	0,00%
AUXILIAR SERVICIOS	12	10	83,33%	2	16,67%
DIRECTORA ADMINISTRACIÓN	1	1	100,00%	0	0,00%
DIRECTOR EJECUTIVO	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR/GERENTE	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTORA TECNICA	1	1	100,00%	0	0,00%
EDUCADORA SOCIAL	2	2	100,00%	0	0,00%
ENFERMERA	4	4	100,00%	0	0,00%
FISIOTERAPEUTA	1	1	100,00%	0	0,00%
GEROCULTOR/A	51	48	94,12%	3	5,88%
INTEGRADORA SOCIAL	4	4	100,00%	0	0,00%
PSICOLOGA	3	3	100,00%	0	0,00%
TASOC	1	0	0,00%	1	100,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2	2	100,00%	0	0,00%
TOTAL	86	78		8	

HACE DOS AÑOS (2021)					
Categoría o Grupo Profesional	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
ADMINISTRATIVA	2	2	100,00%	0	0,00%
AUXILIAR SERVICIOS	11	8	72,73%	3	27,27%
DIRECTOR EJECUTIVO	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR/GERENTE	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTORA ADMINISTRACIÓN	1	1	100,00%	0	0,00%
DIRECTORA TECNICA	1	1	100,00%	0	0,00%
EDUCADORA SOCIAL	2	2	100,00%	0	0,00%
ENFERMERA	4	4	100,00%	0	0,00%
FISIOTERAPEUTA	2	2	100,00%	0	0,00%
GEROCULTOR/A	48	48	100,00%	0	0,00%
INTEGRADORA SOCIAL	4	4	100,00%	0	0,00%
PSICOLOGA	3	3	100,00%	0	0,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	1	100,00%	0	0,00%
TRABAJADORA SOCIAL	2	2	100,00%	0	0,00%
TOTAL	83	78		5	

HACE TRES AÑOS (2020)					
Categoría o Grupo Profesional	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
ADMINISTRATIVA	2	2	100,00%	0	0,00%
AUXILIAR SERVICIOS	17	14	82,35%	3	17,65%
DIRECTOR PROGRAMA AT. COMUNIDAD	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR/GERENTE	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTORA ADMINISTRACIÓN	1	1	100,00%	0	0,00%
DIRECTORA TECNICA	1	1	100,00%	0	0,00%
EDUCADORA SOCIAL	2	2	100,00%	0	0,00%
ENFERMERA	3	3	100,00%	0	0,00%
FISIOTERAPEUTA	2	2	100,00%	0	0,00%
GEROCULTOR/A	54	53	98,15%	1	1,85%
INTEGRADORA SOCIAL	2	2	100,00%	0	0,00%
PSICOLOGA	3	3	100,00%	0	0,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	1	100,00%	0	0,00%
TRABAJADORA SOCIAL	1	1	100,00%	0	0,00%
TOTAL	91	85		6	

HACE CUATRO AÑOS (2019)					
Categoría o Grupo Profesional	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
ADMINISTRATIVA	2	2	100,00%	0	0,00%
AUXILIAR SERVICIOS	14	12	85,71%	2	14,29%
DIRECTOR PROGRAMA AT. COMUNIDAD	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR/GERENTE	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTORA ADMINISTRACIÓN	1	1	100,00%	0	0,00%
DIRECTORA TECNICA	1	1	100,00%	0	0,00%
EDUCADORA SOCIAL	2	2	100,00%	0	0,00%
ENFERMERA	4	4	100,00%	0	0,00%
FISIOTERAPEUTA	2	2	100,00%	0	0,00%
GEROCULTOR/A	62	62	100,00%	0	0,00%
INTEGRADORA SOCIAL	1	1	100,00%	0	0,00%
PSICOLOGA	5	5	100,00%	0	0,00%
TASOC	1	1	100,00%	1	100,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	1	100,00%	0	0,00%
TRABAJADORA SOCIAL	3	3	100,00%	0	0,00%
TOTAL	101	97		5	

Propuestas de mejoras:

En base a lo que estamos desarrollando a lo largo del plan, se deben tener en cuenta la representación de las mujeres en todos los puestos y establecer medidas que ayuden a su promoción y desarrollo profesional.

6.8. Retribuciones

El objeto del registro retributivo es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, Fundació Santa Eulàlia aplica el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, y se realiza a través del registro retributivo y auditoria salarial, los cuales se presentan en el siguiente informe.

En este apartado trataremos los resultados del registro retributivo, según exige el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

En el presente informe se plasman los resultados de la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional. A su vez, esta información al completo está disponible para la RLT (representación legal de los trabajadores/as). El acceso a este registro se facilitará a la plantilla en caso de solicitud, a través de la citada representación legal de las personas trabajadoras.

Para la elaboración del siguiente registro retributivo se han tenido en cuenta todos los datos relativos al periodo anual completo del año 2022 (salario base, complementos y percepciones extrasalariales) incluyendo a todas las personas de la organización y todas las situaciones contractuales.

Su cálculo ha tenido en cuenta todos los conceptos de salario base, complementos y percepciones extrasalariales, de forma que se puedan comparar de manera normalizada y anualizada.

A cada uno de estos conceptos retributivos se le ha dado un carácter de normalización y anualización según la guía de elaboración de Planes de Igualdad facilitada por el Ministerio de Igualdad y el instituto de la Mujer. De esta manera, los resultados de las comparativas son equitativos por el nº de días trabajados y % de la jornada realizada.

Hay que tener en cuenta que, cuando el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (art 28.3 del E.T) si no existe justificación alguna, la organización deberá tomar medidas obligatoriamente para paliar la brecha salarial ya que se considera u motivo de discriminación por razón de sexo.

Antes de presentar los resultados indicamos los conceptos de complementos y percepciones extrasalariales que además del salario base se han tenido en cuenta para este análisis:

COMPLEMENTOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES
ATRASOS SUBIDA SALARIAL 2022
ANTIGÜEDAD CONTRACTOS ANTERIORES AI 2006
ANTIGÜEDAD CONTRATOS POSTERIORES AL 2006
COMPLEMENTO CONTRATOS ANTERIORES AL 2006
PLUS VOLUNTARIO
A CUENTA CONVENIO 2022
PLUS NOCHE
PLUS DOMINGOS
PLUS FESTIVO
PLUS FESTIVO ESPECIAL (25/12 Y 01/01)
HORAS COMPLEMENTARIAS
COMPLEMENTO DEDICACIÓN
HORAS EXTRAS
VACACIONES NO DISFRUTADAS FINALIZACION CONTRATO
P.P. EXTRAS FINALIZACION CONTRATO
COMPLEMENTO CONTRATOS ANTERIORES AL 2006
COMPLEMENTO DISPONIBILIDAD
COMPLEMENTO DIRECCION EJECUTIVA
INDEMNIZACION FINALIZACIÓN CONTRATO

Para una mayor interpretación de los resultados, cuando el % de diferencia es positivo se encuentra a favor del género masculino, cuando el % está en negativo la diferencia salarial se encuentra a favor del género femenino

Los resultados obtenidos para el análisis de la diferencia salarial por puesto promedio equiparado son:

Categoría/Grupo Profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Diferencia Promedio
GRUPO 01	6	1	40%
GRUPO 02	12	0	0%
GRUPO 03	9	0	0%
GRUPO 04	69	6	-19%
GRUPO 05	13	3	24%

En cuanto a los resultados de la diferencia salarial mediana equiparada los resultados son:

Categoría/Grupo Profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Diferencia Mediana
GRUPO 01	6	1	40%
GRUPO 02	12	0	0%
GRUPO 03	9	0	0%
GRUPO 04	69	6	-15%
GRUPO 05	13	3	15%

En los casos en los que el resultado está en blanco se debe a que no hay personas de los dos sexos y estos grupos profesionales.

A la vista de los resultados de las tablas anteriores, tanto en el valor promedio, como el valor de la mediana existen diferencias significativas, es decir, mayores al 25%. Específicamente en el grupo 01, siendo la diferencia del promedio y mediana del 40% y esto es debido a los siguientes motivos:

Al igual que con el valor de las ESCALAS, se trata de una diferencia por complementos relacionados con cargos de responsabilidad y no por un factor discriminatorio por sexo.

Sería interesante que desde Fundación Santa Eulàlia, en base a los resultados obtenidos, se elaboren medidas que impulsen la promoción de mujeres a puestos de escala con mayor valor para conseguir paliar esta diferencia.

El resto de las diferencias no significativas se deben al tipo de contrato y al tiempo de duración del mismo a lo largo de 2022. Es decir, que dicha diferencia no se debe a una discriminación por sexo, a la situación contractual específica de cada puesto.

Propuestas de mejoras:

Al haber diferencias significativas, las mejoras por parte de la empresa deben ser obligatorias, por lo tanto, tal y como queda reflejado en el presente Plan, se establecerán medidas para paliar las brechas salariales.

6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

En Fundació Santa Eulàlia se dispone de Protocolo para la prevención y actuación frente el acoso sexual, po razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresion de género y se dispone de un procedimiento formal e informal para el tratamiento de los casos que puedan producirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso por orientación sexual y/o identidad y expresión de género que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso. o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Sin perjuicio del derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social o ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

En el Anexo 1 se muestran el protocolo en el que se nombran al comité de intervención, así como el canal de comunicación para realizar denuncias.

Se recomienda realizar una mayor difusión entre la plantilla de este protocolo.

Propuestas de mejoras:

Sería interesante realizar una formación a la plantilla del Protocolo creado para que llegue toda la información de manera eficaz y todo el mundo sea conocedor de los pasos a seguir en el caso que ocurra una situación de acoso o violencia en la organización.

6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todas las actividades realizadas en la empresa son supervisadas para velar por la protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

Las principales medidas que Fundació Santa Eulàlia lleva a cabo son:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planifica en Fundació Santa Eulàlia a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.
2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación Fundació Santa Eulàlia realiza la correspondiente planificación preventiva o adopta las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.
3. Información y formación: Fundació Santa Eulàlia facilita al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.
4. Vigilancia de la salud: Fundació Santa Eulàlia es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable.
5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos: Fundació Santa Eulàlia garantiza de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, se tienen en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y se adoptan las medidas preventivas y de protección necesarias.

Por tanto, podemos concluir que en la organización no hay ninguna diferenciación en las medidas implantadas en cuestión se seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género.

Además, se recibe todos los años por parte de la mutua el estudio de siniestralidad desde la perspectiva de género.

No obstante, se recomienda realizar un estudio de clima laboral y riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.

Propuestas de mejora:

Es recomendable realizar un estudio de clima laboral y riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.

6.11. Comunicación e imagen interna y externa

En Fundació Santa Eulàlia disponemos de una comunicación fluida en la que utilizamos las siguientes vías:

- Se utiliza el correo electrónico y base de datos
- Teléfono
- Cuestionarios de obtención de la información
- Página web
- Reuniones presenciales
- Videoconferencias

Todos estos métodos son conocidos y empleados por toda la plantilla de manera habitual, además se dispone de canal de comunicación para prevenir casos de acoso laboral tal y como se describe en el anexo 1.

Se revisan de manera asidua todas las comunicaciones antes de su publicación así como el lenguaje y las imágenes utilizadas.

No obstante, se considera de interés disponer de un manual de comunicación desde la perspectiva de género para poner a disposición de las personas que vayan a realizar cualquier tipo de comunicado externo e interno.

Propuestas de mejora:

Se considera de interés disponer de un manual de comunicación desde la perspectiva de género para poner a disposición de las personas que vayan a realizar cualquier tipo de comunicado externo e interno.

6.12. Violencia de género

En Fundació Santa Eulàlia no se han dado casos de violencia de género hasta ahora, no obstante, la organización como se ha mencionado anteriormente dispone de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo así como las sanciones imponibles según las catalogadas por RD 5/2000 ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

En el caso de producirse:

- Se dispone de canales de denuncia como se ha mencionado en el protocolo
- Se realiza el procedimiento formal e informal en cada caso.
- Se dispone de asesoramiento legal para el tratamiento de los casos originados.

- Se actúa conforme al convenio de aplicación.
- Se valoran las acciones conforme a movilidad geográfica y funcional.

Propuesta de mejora:

Sería interesante crear un Protocolo de Apoyo a mujeres víctimas de Violencia de Género.

7. OBJETIVOS

7.1 Objetivos generales

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

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

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

7.2. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordadas para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

Selección y contratación:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
- Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
- Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

Clasificación profesional:

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
- Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
- Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Formación:

- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida y sesgos inconscientes a toda la plantilla, así como a las Comisiones Ejecutivas.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.

Promoción profesional:

- Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
- Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
- Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:

- Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
- Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.

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

- Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
- Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
- Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
- Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

Infrarrepresentación femenina

- Conseguir la composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en los grupos profesionales con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- Prevenir comportamientos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Contar con un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, acoso por orientación sexual y/o por identidad y expresión de género, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de FUNDACIÓ SANTA EULÀLIA.
- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, acoso por orientación sexual y/o por identidad y expresión de género, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual ,el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y/o por identidad y expresión de género creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.
- Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo de los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.
- Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.

Salud laboral desde la perspectiva de género:

- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.

Comunicación e imagen interna y externa:

- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.
- Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.
- Que toda la información que se envía por parte de la organización llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo
- Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
- Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de FUNDACIÓ SANTA EULÀLIA y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
- Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.

Violencia de género:

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Área 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
Equilibrar porcentualmente los distintos niveles profesionales de la organización.

Ficha de medida 1	
Área de actuación	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo en la empresa articulando mecaniosmos libres de discriminación
Descripción	Publicar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
Personas destinatarias	Personas inscritas a las ofertas laborales
Cronograma de implantación	Durante 2024
Responsable	Direcciones y RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	N. ofertas publicadas con compromiso/ N. total de ofertas publicadas

Ficha de medida 2	
Área de actuación	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	Contratación de personal del colectivo infrarrepresentado
Objetivo	Favorecer una representación equilibrada en las distintas áreas de actividad y puestos
Descripción	Adoptar la medidas de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrá preferencia para ser contratada la persona del colectivo menos representado en el puesto o categoria de que se trate
Personas destinatarias	Personas inscritas a las ofertas laborales
Cronograma de implantación	Durante 2024
Responsable	Direcciones y RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica la medida

Ficha de medida 3	
Área de actuación	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	Contratación externa según la distribución por sexos
Objetivo	Favorecer una representación equilibrada en las distintas áreas de actividad y puestos
Descripción	Solo en casos en los que no se ha podido cubrir una vacante por promoción interna, se acudirá a la contratación externa teniendo en cuenta la distribución por sexos de ese puesto
Personas destinatarias	Personas inscritas a las ofertas laborales
Cronograma de implantación	Durante 2024
Responsable	Direcciones y RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Núm. Vacantes internas según el puesto/núm. Total de vacantes

Ficha de medida 4	
Área de actuación	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	Cobertura de vacantes con candidaturas internas
Objetivo	Favorecer una representación equilibrada en las distintas áreas de actividad y puestos
Descripción	Para la cobertura de vacantes se priorizarán las candidaturas internas, tanto a través de traslados de centros como de promociones
Personas destinatarias	Personas trabajadoras
Cronograma de implantación	Durante 2024
Responsable	Direcciones y RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Núm.. Total de candidaturas internas seleccionadas/Núm. Total de personas contratadas

Ficha de medida 5	
Área de actuación	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	Evitar la no contratación de personas Trans
Objetivo	Favorecer una representación equilibrada en las distintas áreas de actividad y puestos
Descripción	En el caso de las personas trans que no hayan podido cambiar todavía su documentación legal, evitar que la presentación de una documentación oficial con un nombre y expresión de género diferente suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos requeridos para el puesto
Personas destinatarias	Personas inscritas a las ofertas laborales
Cronograma de implantación	Durante 2024
Responsable	Direcciones y RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida

Ficha de medida 6	
Área de actuación	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	Derecho preferente del personal de plantilla ampliación jornada
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada en las distintas modalidades
Descripción	La plantilla con contrato a tiempo parcial tendrá derecho preferente a incrementar su jornada, si así lo solicitara, frente a la celebración de nuevas contrataciones siempre que el puesto de trabajo sea el mismo
Personas destinatarias	Personal de plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	Direcciones y RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Nº de hombre y mujeres que han aumentado su jornada con copia de la novación a la RLPT

Ficha de medida 7	
Área de actuación	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	Derecho preferente del personal de plantilla ampliación jornada
Objetivo	La plantilla con contrato a tiempo parcial tendrá derecho preferente a incrementar su jornada, si así lo solicitara, frente a la celebración de nuevas contrataciones siempre que el puesto de trabajo sea el mismo
Descripción	Adoptar la medida de acción positiva para que, en los casos que haya una vacante a tiempo completo o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumplimento con el principio de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial.
Personas destinatarias	Personal de plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	Direcciones y RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo Nº total de vacantes a tiempo completo Nº de mujeres que aumentan su jornada, por aplicación de esta medida Nº de vacantes de más horas

Área 2: FORMACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación.
Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida y sesgos inconscientes a toda la plantilla, así como a las Comisiones Ejecutivas.
Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
Conseguir equilibrar el nº de formaciones por hombres y por mujeres.

Ficha de medida 8	
Área de actuación	IMPARTIR FORMACIÓN EN MATERIAL DE IGUALDAD
Medida	Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en generaly, especialemnte, al personal encargado de la organización de la empresa
Objetivo	Impartir acciones formativas especificas en materia de igualdad de oportunidades, diversidad y gestión de RRHH a la Dirección de la empresa, al personal responsable de Recursos Humanos y a mandos intermedios.
Descripción	Dirección, RRHH y mandos intermedios
Personas destinatarias	A partir de 2024
Cronograma de implantación	RRHH
Responsable	RRHH y tiempo
Recursos asociados	Nº de personas formadas según departamento y categoría o puesto de trabajo / Nº integrantes de cada departamento y categoría o puesto de trabajo
Indicadores de seguimiento	Impartir formación en material de igualdad

Ficha de medida 9	
Área de actuación	IMPARTIR FORMACIÓN EN MATERIAL DE IGUALDAD
Medida	Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en generaly, especialemnte, al personal encargado de la organización de la empresa
Objetivo	Diseñar una acción formativa especifica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación al Plan de formación anual
Descripción	Plantilla
Personas destinatarias	A partir de 2024
Cronograma de implantación	RRHH
Responsable	RRHH y tiempo
Recursos asociados	Contenido de la acción formativa. Nº personas formadas desagregadas por sexo según departamento y categoría o puesto de trabajo Evaluación de participantes
Indicadores de seguimiento	Impartir formación en material de igualdad

Ficha de medida 10	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Información igualitaria sobre la formación
Objetivo	Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesionla de la plantilla, en igualdad de trato y oportunidades y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando a las personas trabajadoras en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas.
Descripción	Asegurar que la plantilla accede a la información sobre la formación en igualdad de condiciones, independientemente de su jornada laboral, situación de reducción de jornada o excedencias
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados, con la asistencia a esos cursos segregados por sexo.

Ficha de medida 11	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Comunicación Formación
Objetivo	Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de la plantilla, en igualdad de trato y oportunidades y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando a las personas trabajadoras en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas.
Descripción	Comunicar las acciones formativas a toda la plantilla por los acanales de difusión y comunicación que utilice la empresa
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Tiempo y RRHH
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados, con la asistencia a esos cursos segregados por sexo. Nº de personas informadas del procedimiento desagregado por sexo

Área 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS
Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
Conseguir aumentar el número de promociones de mujeres en la empresa.

Ficha de medida 12	
Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Denominaciones neutras
Objetivo	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada en los diferenetes puestos de trabajo de la empresa
Descripción	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutras

Ficha de medida 13	
Área de actuación	PROMOCIÓN
Medida	Registro Nivel Estudios
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de la plantilla, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y publico
Descripción	Crear un registro que permita conoce el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente
Cronograma de implantación	Plantilla
Responsable	A partir de 2024
Recursos asociados	RRHH
Indicadores de seguimiento	

Área 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS
Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
Ajustar el porcentaje de las jornadas a las necesidades específicas de las personas empleadas en relación con su situación personal.

Ficha de medida 15	
Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONA, FAMILIAR Y LABORAL
Medida	Crear registro de los diferentes permisos solicitados por conciliación
Objetivo	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del género, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual
Descripción	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar solicitados, concedidos y los denegados con al justificación en su caso
Cronograma de implantación	Plantilla
Responsable	A partir de 2024
Recursos asociados	RRHH
Indicadores de seguimiento	Disponibilidad de al menos 1 registro

Ficha de medida 16	
Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONA, FAMILIAR Y LABORAL
Medida	Adaptación de la jornada
Objetivo	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla
Descripción	La Empresa intentará adaptara la jornada sin reducirla, para aquellas personas que tengan a su cargo menores y familiares dependientes, en base al artículo 34.8 del ET y, siempre y cuando las circunstancias organizativas lo permitan.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Nº veces solicitado/Nº veces concedida

Ficha de Medida 17	
Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONA, FAMILIAR Y LABORAL
Medida	Acompañamiento médico
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Tiempo necesario para acompañar al médico a los/as hijos/as menores y familiares de hasta 2º grado dependientes. El personal solicitará la visita médica en horario no laboral, si fuese posible.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Nº de veces solicitado

Ficha de medida 18	
Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONA, FAMILIAR Y LABORAL
Medida	Permiso maternidad/paternidad con vacaciones
Objetivo	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla
Descripción	Posibilitar la unión del permiso de paternidad/maternidad a las vacaciones
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Nº de veces solicitado

Área 5: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS CUALITATIVOS
Conseguir la composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en los grupos profesionales con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
Realizar análisis estadístico de la representación femenina cada año durante su vigencia.

Ficha de medida 19	
Área de actuación	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Medida	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Descripción	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregadas por sexo

Área 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVOS CUALITATIVOS
Prevenir comportamientos de acoso sexual Y/o por razón de sexo.
Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de FUNDACIÓ SANTA ROC.
Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.
Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo de los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.
Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
Realizar análisis estadístico sobre los resultados de la difusión del Plan de Igualdad a lo largo de su vigencia.

Ficha de medida 20	
Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Elaborar yo/revisar procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Descripción	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Elaboración o revisión del protocolo

Ficha de medida 21	
Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Descripción	Difundir a toda la plantilla el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Elaboración o revisión del protocolo

Ficha de Medida 22	
Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Declaración Institucional contra el acoso sexual o por razón de sexo
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Descripción detallada de la medida	Se realizará una "DECLARACIÓN INSTITUCIONAL" firmad, que se colocará a la vista del personal, en que se declare que no se consentirán conductas como el acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la empresa
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Campaña Realizada

Ficha de Medida 23	
Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Formación sobre Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Descripción detallada de la medida	Incluir en la formación sobre Igualdad un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Contenido y número de veces que se ha incluido

Ficha de Medida 24	
Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Formación sobre Prevención del acoso sexual y por razón de sexo mandos y gestión de equipos
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Descripción detallada de la medida	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Nº de cursos, nº de personas y contenidos

Ficha de Medida 25	
Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Protocolo frente acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género
Objetivos que persigue	Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre
Descripción detallada de la medida	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Nº de cursos, nº de personas y contenidos

Ficha de Medida 26	
Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Informe anual sobre procesos de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género
Objetivos que persigue	Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre
Descripción detallada de la medida	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultados

Ficha de Medida 27	
Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Informe anual sobre procesos de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género
Objetivos que persigue	Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre
Descripción detallada de la medida	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultados

Ficha de Medida 28	
Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Formación sobre acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de genero
Objetivos que persigue	Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre
Descripción detallada de la medida	Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Contenido y número de veces que se ha incluido

Ficha de Medida 29	
Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Formación a mandos y personales que gestione equipos sobre acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de genero
Objetivos que persigue	Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre
Descripción detallada de la medida	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, sobre prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Contenido y número de veces que se ha incluido

Área 7: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS CUALITATIVOS
Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
Análisis porcentual y estadístico de la salud laboral con perspectiva de género.

Ficha de Medida 30	
Área de actuación	SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO
Medida	Informe de siniestralidad
Objetivos que persigue	Incorporar las perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales
Descripción detallada de la medida	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Datos de siniestralidad por sexos y categoría

Área 8: VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVOS CUALITATIVOS
Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
Aumentar el porcentaje de concienciación en la empresa sobre Violencia de Género.

Ficha de Medida 31	
Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	Campaña para el dia Internacional contra la violencia de género
Objetivos que persigue	Concienciar e informar a toda la plantilla de lo que es violencia de género, como actuar ante casos de esta índole y que conozcan los derechos de las mujeres que son víctimas de violencia de género
Descripción detallada de la medida	Se creará una campaña para el dia Internacional contra la violencia de género (25 de noviembre) que será dada a conocer por los canales habituales de información, difundiendo los servicios de ayuda a las víctimas. Ej. número 016, etc....
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Campaña Realizada el 25 de noviembre

Ficha de Medida 32	
Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	Informe casos mujeres víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección
Descripción detallada de la medida	Informar a la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.
Personas destinatarias	Comisión de seguimiento
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Acta de la comisión que refleja esa información

Área 9: LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL.

OBJETIVOS CUALITATIVOS
Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.
Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.
Que toda la información que se envía por parte de la organización llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo
Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de FUNDACIÓ DANT ROC y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
Realizar análisis estadístico sobre los resultados de la difusión del Plan de Igualdad a lo largo de su vigencia.

Ficha de Medida 33	
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN
Medida	Incluir Igualdad en la memoria anual
Objetivos que persigue	Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de oportunidades
Descripción detallada de la medida	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados, con el objeto de que esté a disposición de la plantilla
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Revisión memoria anual

Ficha de Medida 34	
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN
Medida	Celebrar el 8 de marzo
Objetivos que persigue	Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de oportunidades
Descripción detallada de la medida	Celebrar en la empresa el 8 de marzo, difundiendo diferentes campañas para la sensibilización del personal
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	Entidad
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Campaña de sensibilización realizada en ese día

Ficha de Medida 35	
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN
Medida	Formar y sensibilizar en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje
Objetivos que persigue	Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y documentos, tanto internos como externos de la empresa
Descripción detallada de la medida	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje
Personas destinatarias	Personal encargado de los medios de comunicación
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Formaciones realizadas

Ficha de Medida 36	
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN
Medida	Formar y sensibilizar en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje
Objetivos que persigue	Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y documentos, tanto internos como externos de la empresa
Descripción detallada de la medida	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje
Personas destinatarias	Personal encargado de los medios de comunicación
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Formaciones realizadas

Ficha de Medida 37	
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN
Medida	Corregir documentación con lenguaje inclusivo
Objetivos que persigue	Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y documentos, tanto internos como externos de la empresa
Descripción detallada de la medida	Revisión de la documentación y de las prácticas de comunicación existentes para corregir aquellas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información cumple con los criterios del lenguaje inclusivo.
Personas destinatarias	Personal encargado de los medios de comunicación
Cronograma de implantación	A partir de 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH y tiempo
Indicadores de seguimiento	Nº comunicaciones realizadas con uso lenguaje inclusivo Nº total de comunicaciones realizadas

CRONOLOGÍA MEDIDAS VIGENCIA PLAN DE IGUALDAD					
MEDIDAS	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027	AÑO 2028
ÁREA DE ACTUACIÓN 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
1	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
2	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
3	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
4	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
5	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
6	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
7	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
ÁREA DE ACTUACIÓN 2: FORMACIÓN					
8	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
9	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
10	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
11	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
ÁREA DE ACTUACIÓN 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL					
12	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
13	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
14	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
ÁREA DE ACTUACIÓN 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
15	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
16	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
17	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
18	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
ÁREA DE ACTUACIÓN 5: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA					
19	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
ÁREA DE ACTUACIÓN 6: PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO					
20	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
21	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
22	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
23	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
24	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
25	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
26	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
27	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
28	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
29	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
ÁREA DE ACTUACIÓN 7: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO					
30	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
ÁREA DE ACTUACIÓN 8: VIOLENCIA DE GÉNERO					
31	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
32	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
ÁREA DE ACTUACIÓN 9: COMUNICACIÓN					
33	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
34	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
35	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
36	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
37	Desde este año y vigencia	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE

9. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito Personal

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

Ámbito Territorial

El ámbito es local, dado que FUNDACIÓ SANTA EULÀLIA cuenta con varios centros de trabajo en Hospitalet de Llobregat.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad será de 4 años, desde 2024 hasta 2028.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad se conformará la mesa negociadora del I Plan de Igualdad de FUNDACIÓ SANTA EULÀLIA que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de FUNDACIÓ SANTA EULÀLIA Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del
- Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.

- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del Plan de Igualdad cada 12 meses, realizándose una **evaluación final**.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 12 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

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

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

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

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1. Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓ SANTA EULÀLIA			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de las desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

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

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

   Razón social.

   Fecha del informe.

   Periodo de análisis.

   Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

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

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

3. Información sobre el proceso de implantación

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

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

4. Información sobre impacto

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

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

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

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan de Igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

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

12. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación.

Registro del Plan de Igualdad

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

13 GLOSARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores. Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: La perspectiva de género es una forma de ver y comprender la sociedad que permite identificar y visibilizar las relaciones de poder entre los géneros, y cuestionar la discriminación, las desigualdades y la exclusión hacia las mujeres, lesbianas, gays, travestis, trans, bisexuales, entre otras.

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

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

VIOLENCIA DE GÉNERO: Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada (ONU, 1993).

