



**PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES Y PREVENCIÓN DEL ACOSO
LABORAL, SEXUAL Y EN RAZÓN DEL
SEXO:**

FUNDACIÓN ALDABA

(G82453606)

Técnico de Igualdad: JOSE CLIMENT SALAG

26 / 02 / 2024

Contenido

| | |
|---|----|
| LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE SEXOS. | 6 |
| LA IGUALDAD EN FUNDACIÓN ALDABA. | 7 |
| CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN. COMISIÓN DE IGUALDAD. | 9 |
| 1.Presentación “FUNDACIÓN ALDABA”. | 9 |
| 1.1. Reseña histórica y actividad económica. | 9 |
| 1.2. Estructura de la empresa. | 12 |
| 1.3. Actividad de la empresa. | 13 |
| 2.Identificación del plan y contexto de la organización. | 13 |
| 2.1. Descripción y finalidad del plan. | 13 |
| 2.1.1. Nombre del plan de igualdad: | 13 |
| 2.1.2. Objetivos del plan de igualdad: | 13 |
| 2.1.3. Límites geográficos y/u organizativos: | 14 |
| 2.1.4. Planificación para realizar el plan de igualdad: | 15 |
| 2.1.5. Recursos asignados al plan de igualdad: | 16 |
| 2.1.6. Duración del plan de igualdad: | 16 |
| 2.1.7. Convenio colectivo aplicable a la empresa: | 17 |
| 2.1.8. Obligación para la entidad de implantar un plan de igualdad: | 17 |
| 2.1.9. Registro del plan de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Organizaciones: | 17 |
| 3. Compromiso y liderazgo. | 17 |
| 3.1. Firma del plan de igualdad: | 17 |
| 3.2. Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad: | 18 |
| 3.3. Personas interesadas o implicadas. | 19 |
| 3.4. Comprensión de la organización. | 19 |
| 3.4.1. Tamaño de la organización: | 20 |
| 3.4.2. Estructura de la organización: | 20 |
| 3.4.3. Sede social de la organización: | 20 |
| 3.4.4. Sector de actividad donde opera la organización: | 20 |
| 3.4.5. Miembros de la organización: | 20 |
| 3.5. Partes que conciertan el plan: comisión negociadora, y equipo de trabajo. | 20 |
| 3.5.1. Miembros de la Comisión Negociadora: | 21 |
| 3.5.2. Funciones asociadas a la comisión: | 21 |
| 3.5.3. Otros responsables principales que participan en el plan: | 22 |
| 3.5.4. Formación impartida en materia de igualdad a todos los miembros de la Comisión: 22 | |
| 3.6. Comisión de seguimiento y evaluación. | 23 |
| 3.7. Programa de comunicación al personal de la empresa. | 24 |
| 4. Seguimiento y evaluación. revisión del plan. Resolución de conflictos. Modificación. | 24 |

| | |
|--|-----------|
| 4.1. Sistema de evaluación y seguimiento del plan. | 24 |
| 4.2. Modificación del plan. | 25 |
| 4.3. Resolución de conflictos. | 26 |
| 4.4. Difusión y divulgación del plan. | 26 |
| 4.5. Aprobación y firma del plan de igualdad. | 27 |
| 4.6. Diagnóstico. | 27 |
| 5. Medidas de actuación. | 28 |
| 5.1. Identificación de medidas. | 29 |
| 6. Ojetivos cualitativos. | 31 |
| Acceso a la empresa y procesos de selección. | 31 |
| Clasificación profesional. | 33 |
| Promoción profesional. | 33 |
| 7. Objetivos cuantitativos. | 40 |
| 8. ANEXOS: | 42 |
| ANEXO I - INFORME DE DIAGNÓSTICO / AUDITORIA SALARIAL. | 42 |
| INTRODUCCIÓN DIAGNÓSTICO. | 42 |
| DIAGNÓSTICO. CONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN. | 44 |
| 1. Diagnósticos. | 45 |
| 1.1. Distribución de la plantilla según sexo. | 45 |
| 1.2. Acceso y selección. | 48 |
| 1.3. Contratación y jornada. | 50 |
| 1.4. Clasificación. | 53 |
| 1.5. Promoción. | 56 |
| 1.6. Formación. | 57 |
| 1.7. AUDITORIA SALARIAL / Registro Retributivo. | 58 |
| 1.9. Altas. | 69 |
| 1.10. Baja Definitiva. | 69 |
| 1.11. Baja Temporal. | 70 |
| 1.12. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. | 71 |
| ANEXO II.- FICHAS DE LAS MEDIDAS Y ACCIONES. | 75 |
| 1.1 ÁREA. ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCIÓN. | 75 |
| Sensibilizar y formar en Igualdad a las personas responsables e intervinientes en los procesos de selección. | 75 |
| Dar preferencia de acceso a la empresa al sexo menos representado ante igualdad de méritos y experiencia. | 76 |
| Analizar las causas de rotación de personal y elaborar un cuestionario de salida en la organización que indique las causas que la originan para tratar de evitarlas y conseguir retener talento. | 76 |

| | |
|---|-----------|
| Eliminación de barreras físicas, que faciliten la integración de todas las personas a los centros de trabajo y el desarrollo de la actividad profesional en igualdad de condiciones. | 77 |
| 1.1. ÁREA. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL..... | 78 |
| Alcanzar un equilibrio de sexo en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales. | 78 |
| 1.2. ÁREA. PROMOCIÓN PROFESIONAL..... | 78 |
| Fomentar la promoción profesional de la mujer y del hombre. | 78 |
| Promocionar a Mujeres y Hombres en un porcentaje proporcional a su presencia en la plantilla..... | 79 |
| Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa..... | 79 |
| Establecimiento de un sistema de promoción interna en el conjunto de la Fundación | 80 |
| 1.3. ÁREA. FORMACIÓN PROFESIONAL..... | 81 |
| Formación a todos los trabajadores/as en el ámbito de igualdad..... | 81 |
| Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada..... | 81 |
| 1.4. ÁREA. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR. | 82 |
| Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares..... | 82 |
| Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino y femenino. | 83 |
| 1.5. ÁREA. EXTINCIÓN DEL CONTRATO..... | 83 |
| Evitar la pérdida de personal femenino y masculino (sexo menos representado). ... | 83 |
| Establecimiento de un sistema de medición de la rotación de personal | 84 |
| 1.6. ÁREA. PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL. | 84 |
| Introducir la dimensión de sexo en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales..... | 84 |
| 1.7. ÁREA. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO. | 85 |
| Elaborar e Implantar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo..... | 85 |
| Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo..... | 85 |
| 1.8. ÁREA. RETRIBUCIONES. POLÍTICA SALARIAL | 86 |
| Revisión y adecuación de salarios y políticas salariales a criterios de igualdad entre sexos. | 86 |
| 1.9. ÁREA. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA. | 87 |
| Adecuación de políticas, Instrucciones de Trabajo y documentos normalizados de la Organización. | 87 |
| Formación del personal de la Organización, acerca de la utilización del lenguaje no sexista. | 87 |

1.10. ÁREA. VIOLENCIA DE GÉNERO..... 88

Establecer un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad y adopción de medidas de ayuda. 88

Establecer ayudas urgentes que pueda necesitar la víctima de violencia de género como, anticipos de sueldo y crear una Dotación para ayuda urgente como – traslado de enseres, constitución de fianzas de alquiler de vivienda, pago de colegios etc.- a víctimas de violencia por importe de 1400€..... 89

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE SEXOS.

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

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las organizaciones de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las organizaciones de más de cincuenta personas trabajadoras.

Este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra organización por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión de Igualdad, y en la negociación previa con las diferentes personas interlocutoras de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el

compromiso de la dirección, la voluntad de la organización y de todas las personas trabajadoras de avanzar en esta línea.

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

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, integrando poco a poco la perspectiva de sexo en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

LA IGUALDAD EN FUNDACIÓN ALDABA.

El compromiso de FUNDACIÓN ALDABA, con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se evidencia por poner en marcha el presente PLAN DE IGUALDAD, donde se plasman todos los principios de igualdad, que se vienen aplicando de forma voluntaria con anterioridad al desarrollo de este, y por el firme convencimiento de la necesidad de irradiar la cultura de igualdad todos y todas los y las miembros del equipo y externamente a todas que aquellas personas que de alguna forma están vinculadas con la organización, que consta en la declarada POLÍTICA DE IGUALDAD – COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN.

En FUNDACIÓN ALDABA ya llevamos un tiempo poniendo en marcha medidas encaminadas a conseguir la gestión igualitaria de las personas que forman parte de la organización, las cuales se manifiestan en las tomas de decisiones que día a día se adoptan.

El presente Plan de Igualdad, pretende dar continuidad y seguir creciendo en la justa equiparación entre sexos en el mundo laboral, complementando con acciones concretas, diseñadas específicamente y sintetizadas por materias:

1.- SELECCIÓN DE PERSONAL. La política de selección se basa en el análisis profesional de la persona, valorando su formación y experiencia en el puesto a cubrir y su conocimiento de la materia a tratar, sin discriminación por razón de sexo.

2.- FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. La formación en FUNDACIÓN ALDABA, se dirige a cualquier persona integrante del grupo, sin distinción por razón de sexo. El objetivo es mantener y mejorar sus conocimientos y aptitudes profesionales y personales.

Por otra parte, en cuanto a la formación, información y sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, se han realizado acciones informativas sobre “Sensibilización en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención del Acoso Sexual y Acoso en Razón del Sexo”, las cuales tendrán continuidad con la implantación del presente Plan de Igualdad, habiéndose recogido expresamente dentro del catálogo de acciones a desarrollar.

3.- PROMOCIÓN. La promoción interna en la organización y las oportunidades de desarrollo se valoran en función del mérito profesional, con independencia del sexo. No obstante, con la realización del Plan de Igualdad, pretendemos ahondar y perfeccionar los sistemas de promoción para que, desde una perspectiva de sexo, quede totalmente garantizada y asegurada la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la hora de promocionar, y siempre dentro de las posibilidades, en relación a la plantilla con la que contamos y el sector de actividad en el que estamos encuadrados.

4.- RETRIBUCIÓN. La política salarial, como no puede ser de otra manera, establece un sistema retributivo en función de la valoración objetiva de los puestos de trabajo y de los resultados obtenidos, con independencia de las personas que los ocupen. Dentro de los trabajos de desarrollo y elaboración del Plan se ha realizado un DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN el cual recoge de manera expresa un REGISTRO RETRIBUTIVO con las

medias y medianas, tanto de los valores totales, como de los equiparados, con el objetivo de comprobar la inexistencia de brechas salariales en función del sexo. El plan prevé la realización de una auditoría salarial anual mínima, con el objetivo de vigilar que se mantenga la igualdad, tanto en cuanto al aspecto retributivo como a las diferentes materias incluidas en la norma y aquellas que deben reafirmar la igualdad y equiparación de la presencia en la organización de ambos sexos.

5.- CONCILIACIÓN. En FUNDACIÓN ALDABA, además de cumplir con la legislación vigente en esta materia, seguimos una política de flexibilidad y atención a las circunstancias personales y familiares de la plantilla con independencia de que sean mujeres u hombres, además de atender a necesidades personales.

6.- ADHESIÓN Y RESPETO PRINCIPIOS DEL CONVENIO COLECTIVO EN MATERIA DE IGUALDAD. Con relación a los principios rectores en materia de regulación laboral, suscribimos y respetamos la normativa vigente en los Convenios Colectivos de aplicación en la organización, así como con los pactos internos, como medida que refuerza el compromiso y cumplimiento de los principios de igualdad.

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN. COMISIÓN DE IGUALDAD.

1. Presentación “FUNDACIÓN ALDABA”.

1.1. Reseña histórica y actividad económica.

FUNDACIÓN ALDABA, se vuelca en prestar el máximo apoyo a personas con distintas capacidades. Concretamente se centran, en personas cuya autonomía esta más limitada y particularmente, a la asunción judicial de cargos tutelares o a apoyar a quienes los asumen, a la protección de la infancia en riesgo y a la promoción social de personas con diversidad. La entidad se encarga de velar por el bienestar de todas las personas y cuidar a los más vulnerables.

La entidad se compone por muchas caras, muchas personas que día a día trabajan en el bienestar de aquellas personas que más lo necesitan. Esto no sería posible, sin la intervención directa de quienes conforman el patronato de la Fundación.

Su función principal, es la defensa y protección de las personas adultas con discapacidad que necesitan apoyos, procurando en todo momento su mejor integración en la sociedad, la defensa de sus derechos e intereses, así como la administración de su patrimonio. Consiguiendo esta protección atendiendo a sus necesidades tanto básicas como instrumentales. Es decir, la entidad mejora las condiciones de vida de las personas a las que apoyan.

La organización, tiene un único objetivo: generar nuevos servicios que redunden en el desarrollo del sistema de los servicios sociales y en el bienestar de las personas ciudadanas más desprotegidas.

Programas de apoyo:

Consisten en velar por los derechos, la guarda y custodia de las personas a las que apoyan y de sus bienes. La entidad de apoyo es nombrada por la persona juez a través de una sentencia que declara la extensión y límites en que deberá ejercerse dicho apoyo.

En FUNDACIÓN ALDABA, cada persona encuentra su sitio. Gestionan distintos proyectos adaptándose a la necesidad de sus usuarios. Proyectos que son historias de vida, de superación, de felicidad; un reencuentro con la sociedad.

Valores en FUNDACIÓN ALDABA:

- ✚ **Solidaridad.** Ofreciendo de forma altruista, ayuda y defensa a quienes puedan necesitarla, por su falta de autonomía personal y sus dificultades para asumir de forma independiente la defensa de sus propios intereses, sin derivar ningún tipo de beneficio a la organización.

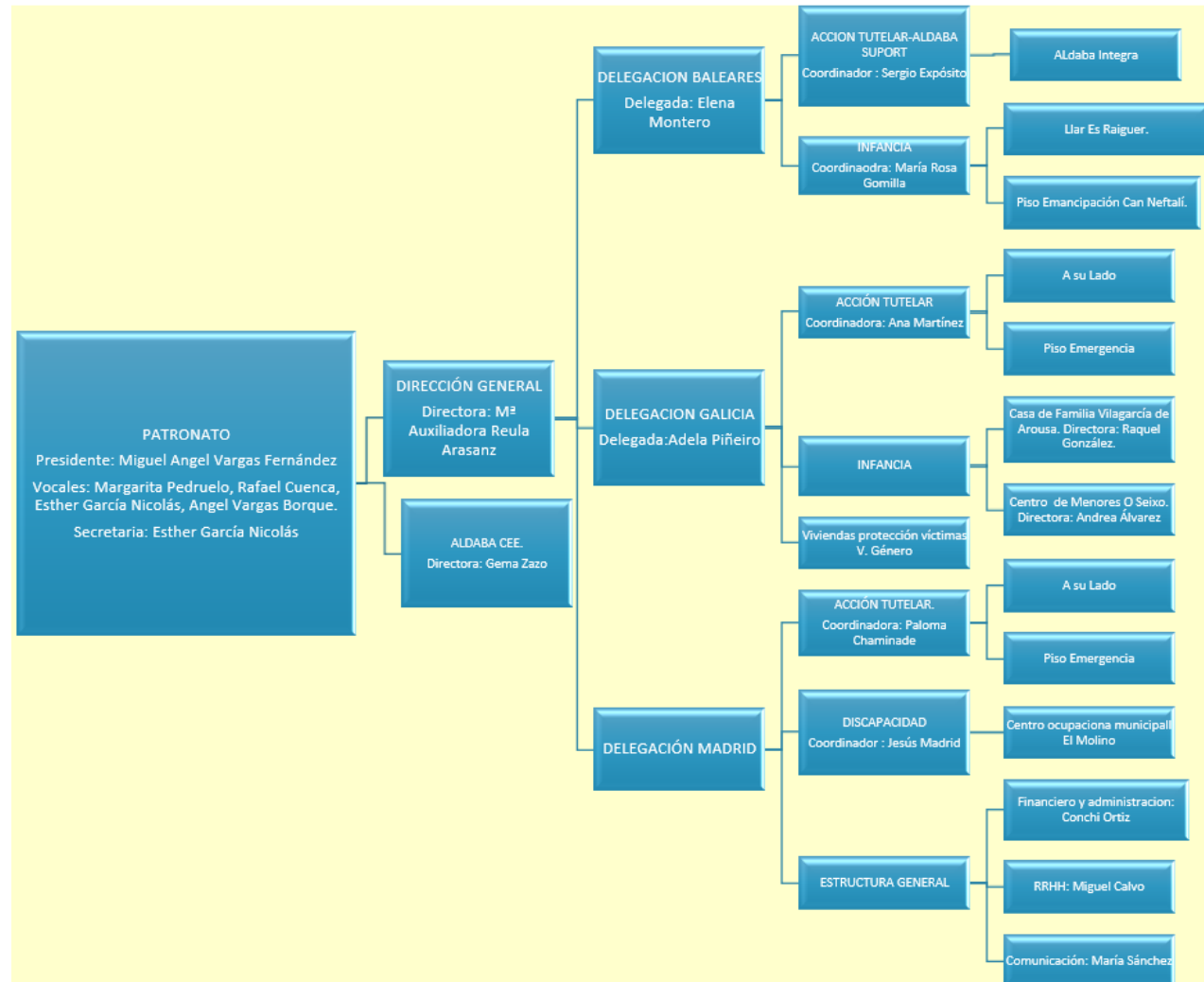
✚ **Compromiso.** Ofreciendo una implicación de mejora constante, en la calidad de los servicios y la aplicación de los mismo en función de las necesidades que se detecten.

Transparencia. Ofreciendo información a quien esté interesado en conocerla. Contemplado en sus estatutos la constitución de un órgano colegiado que acredite el rigor técnico y profesional de las actividades desarrolladas.

FUNDACION ALDABA, da la oportunidad de formar parte de la entidad realizando una inscripción llamada “amigo”, que consiste en el acompañamiento de asistencia y apoyo. Estableciendo una relación de confianza y colaboración con todo el equipo, consiguiendo que sea sólida y duradera.

1.2. Estructura de la empresa.

Organigrama de Fundacion Aldaba



1.3. Actividad de la empresa.

Áreas de actividad

FUNDACIÓN ALDABA, cuenta con varias **áreas de actividad**:

- ✓ Patronato.
- ✓ Dirección General
- ✓ Delegaciones Baleares, Galicia y Madrid
- ✓ Acción tutelar.
- ✓ Infancia.
- ✓ Viviendas de protección para víctimas de V.G.
- ✓ Discapacidad.

2. Identificación del plan y contexto de la organización.

2.1. Descripción y finalidad del plan.

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

2.1.1. Nombre del plan de igualdad:

“PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR, Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y EN RAZON DEL SEXO DE FUNDACIÓN ALDABA”.

2.1.2. Objetivos del plan de igualdad:

Conseguir evolucionar hacia una equiparación más justa en la composición paritaria, mujeres y hombres, en todos los puestos de trabajo de la organización, así como implantar una cultura distinta a la actual en la sociedad, contribuyendo a que se eliminen los estereotipos, social y laboralmente aceptados, de imposibilidad de

realización de determinadas tareas de las que conforman nuestras organizaciones, por las mujeres o por los hombres.

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
- Comunicación, sensibilización y cultura de empresa.
- Aplicar la perspectiva de sexo a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de sexo).
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.

2.1.3. Límites geográficos y/u organizativos:

El presente Plan de Igualdad se aplicará en FUNDACIÓN ALDABA, abarcando, además de su Sede Principal en la **Provincia de Madrid**, a sus Delegaciones situadas en Mallorca y Vigo, abarcando a todas sus Áreas, Secciones, Departamentos y Empleados, sin excepción.

La organización está abierta, en todo momento, a valorar posibilidades de expansión por otros territorios. La cultura organizativa en general y nuestra filosofía, en particular, de defensa y aplicación rigurosa de los principios de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres, irá con nosotros a cualquier lugar donde podamos llegar a tener implantación, y por supuesto nos haremos eco de la misma en todos los lugares y todos los colaboradores, independientemente de donde se encuentren. La transmisión de dicha cultura se realiza tanto entre el personal de la organización como respecto de terceros que se interrelacione con nosotros por cualquier causa o medio.

2.1.4. Planificación para realizar el plan de igualdad:

FUNDACIÓN ALDABA, concibe el Plan de Igualdad, haciéndose eco de la propia L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de la realización de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, a la que debemos añadir la prevención de conductas moral y sexualmente reprochables.

El Plan de Igualdad se ha encomendado al departamento de ADMINISTRACIÓN / RRHH de la organización, al que se le han asignado recursos adicionales que garanticen y aseguren una adecuada implantación, desarrollo y seguimiento del mismo. Iniciándose por la imprescindible toma de datos cuantitativa y cualitativa que nos arroje información sobre la situación objetiva en la que nos encontramos, se realizan encuestas a nivel de dirección, comité de organización y trabajadores, que permitan estimar la opinión y elementos subjetivos a tener en cuenta para la adecuación de las conductas y criterios, a la realidad de una sociedad moderna en la que no cabe otra filosofía que la de la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y RESPETO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO, sin trabas por el tipo de actividad propia de la organización. Todo ello ha dado lugar a la elaboración de un DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN, que es el que informa acerca del estado de igualdad, evidenciando las debilidades, carencias y necesidades, así como de los puntos fuertes, para poder elaborar el PLAN DE IGUALDAD, necesario para la organización. El plazo estimado de elaboración del plan, hasta su preceptiva aprobación por la Comisión Negociadora, ha sido de ocho meses, sin que quepa reseñar incidencia alguna y precisando la perfecta colaboración entre todos los participantes en su elaboración y ejemplar coordinación entre todos los miembros que conforman la Comisión Negociadora.

2.1.5. Recursos asignados al plan de igualdad:

Para la elaboración del plan de igualdad, garantizando los trabajos de desarrollo, implantación, aplicación de medidas y acciones y cumplimiento de objetivos, la dirección de FUNDACIÓN ALDABA, ha decidido contar con medios internos y externos. A la participación imprescindible de la Gerencia al máximo nivel, del departamento al completo de RRHH y de los trabajadores de la organización, por medio de sus representantes, se une la contratación de la organización FORLOPDD experta en cumplimiento normativo, especializada, entre otras materias, en Igualdad de Oportunidades, contando entre sus miembros con equipo técnico especializado dirigido por Abogados-Técnicos de Igualdad.

La diversidad de conocimientos y experiencias del equipo formado, permitirán sentar las bases, a través del presente Plan, para la creación de un modelo de igualdad que, respetando las normas y principios legales, sea adecuado, proporcionado y realista. Se ha creado una partida económica, en los presupuestos de la organización, que garantice la realización de los trabajos a desarrollar, en consonancia con los recursos asignados.

| DOTACION ECONÓMICA P. IGUALDAD | |
|---------------------------------------|-------------|
| TOTAL, PRESUPUESTO: | 8.316 €/año |

2.1.6. Duración del plan de igualdad:

La extensión y amplitud del proyecto, unido a las expectativas de crear una cultura de Igualdad y respeto entre todos los miembros de la Organización y colaboradores externos, y el esfuerzo formativo que se pretende desplegar, aconseja la extensión de los trabajos de implantación a un PERIODO DE CUATRO AÑOS, iniciándose desde la aprobación por la comisión negociadora del plan de igualdad.

2.1.7. Convenio colectivo aplicable a la empresa:

- Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.
- Convenio Colectivo de Sector de SERVICIOS DE INTERVENCION SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES (28014075012007) de Madrid.

2.1.8. Obligación para la entidad de implantar un plan de igualdad:

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad).

2.1.9. Registro del plan de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Organizaciones:

FUNDACIÓN ALDABA, es consciente de la importancia de dar visibilidad a la cultura de la organización de respeto y cumplimiento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Dicha importancia aconseja registrar y dar toda la publicidad posible entre personal interno y colaboradores externos, más allá de la obligación legal de registro del Plan, por lo que además de proceder a su depósito en el correspondiente registro se desarrollaran, tal como están descritas en el Plan de Acción, para aplicación de las medidas de igualdad aprobadas, acciones formativas que a través de la concienciación de todos los miembros de la organización, redunden en la difusión de las mismas entre familiares y contactos, propiciando el necesario cambio cultural entre toda la sociedad.

3. Compromiso y liderazgo.

La firma y respaldo del plan de igualdad será efectuada por los siguientes responsables:

3.1. Firma del plan de igualdad:

Por parte de la empresa:

- Elena Montero.
- Adela Piñeiro.

- Auxi Reula.
- Miguel Calvo.

Por la parte social, representantes legales de las personas trabajadoras (centro con RLPT), CCOO y UGT sindicatos mayoritarios (centros sin RLPT):

- Arnau Socies (RLPT)
- Eduardo Rodriguez (RLPT)
- Iría Antuña (CCOO, centros sin RLPT)
- Cristina Rejón (UGT, centros sin RLPT)

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

“La dirección de FUNDACIÓN ALDABA, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se

proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con representación de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.”.

3.3. Personas interesadas o implicadas.

La totalidad del equipo humano de FUNDACIÓN ALDABA, comenzando por la dirección de la organización al más alto nivel y cada uno de sus miembros, están comprometidos directamente en el presente Plan, debiendo implicarse también a organizaciones colaboradoras ya sea a título de clientes, proveedores, prestadores de servicios, etc.

3.4. Comprensión de la organización.

El plan de igualdad se enmarca en un contexto organizativo y societario determinado que es definido en los siguientes apartados:

3.4.1. Tamaño de la organización:

Mediana organización (Entre 50 y 250 trabajadores).

3.4.2. Estructura de la organización:

FUNDACIÓN ALDABA, es una Sociedad Mercantil, con una estructura de trabajo distribuida por departamentos, los cuales pueden ser agrupados dentro de la siguiente estructura general: Dirección; Coordinación, Equipo Técnico, Personal de Psicología y Personal Auxiliar.

3.4.3. Sede social de la organización:

El domicilio social principal se encuentra ubicado en Avenida Dr. Federico Rubio Y Gali, 7, 1º. 28039, Madrid (Madrid). España.

3.4.4. Sector de actividad donde opera la organización:

Sociedad Mercantil, que desarrolla sus actividades económicas en el sector sociales sin alojamiento para personas con discapacidad.

3.4.5. Miembros de la organización:

La organización cuenta con una plantilla total, en números absolutos, de 159 trabajadores, 125 mujeres y 34 hombres.

3.5. Partes que conciertan el plan: comisión negociadora, y equipo de trabajo.

Como hemos comentado en puntos anteriores, la creación del Plan de Igualdad se ha realizado por un equipo de profesionales externos (FORLOPD) y miembros internos de la organización (FUNDACIÓN ALDABA) entre los que se encuentran, miembros de la dirección y trabajadores, a través de sus representantes legales, y con participación adicional de trabajadores de todos los departamentos como fórmula de mayor extensión y corresponsabilidad en los trabajos de creación diseño y seguimiento.

Para la válida creación y negociación del plan se ha creado una **Comisión Negociadora** compuesta por miembros de la Dirección y Trabajadores, que bajo los

criterios de la legislación en la materia, LO 3/2007, de 22 de marzo, Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y los RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre, han desarrollado los trabajos tendentes a la creación del presente Plan de Igualdad, que ha encontrado su base en el Diagnóstico de situación de Igualdad elaborado y aprobado y que se adjunta al presente Plan, como anexo inseparable.

3.5.1. Miembros de la Comisión Negociadora:

Por parte de la empresa:

- Elena Montero.
- Adela Piñeiro.
- Auxi Reula.
- Miguel Calvo.

Por la parte social, representantes legales de las personas trabajadoras (centro con RLPT), CCOO y UGT sindicatos mayoritarios (centros sin RLPT):

- Arnau Socies (RLPT)
- Eduardo Rodriguez (RLPT)
- Iría Antuña (CCOO, centros sin RLPT)
- Cristina Rejón (UGT, centros sin RLPT)

3.5.2. Funciones asociadas a la comisión:

- Velar por que en la organización se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la organización sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la organización y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pone en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la organización, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

No obstante, dichas funciones no son limitativas, pudiendo extenderse a todas las que se consideren necesarias para el cumplimiento de los objetivos del Plan, debiendo hacer especial mención al acta de constitución de la Comisión, a la cual nos remitimos, donde consta detalles del funcionamiento interno de la misma.

3.5.3. Otros responsables principales que participan en el plan:

La dirección, a fin de proveer de los medios necesarios ha contratado los servicios de la organización FORLOPD, quien ha designado como director del proyecto a DON JOSE CARLOS CLIMENT SALAG, Abogado en ejercicio, Máster de Postgrado en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Técnico de igualdad, quién estará a la entera disposición de la organización y sus trabajadores para cualquier cuestión que se suscite en torno al presente Plan, participando en el seguimiento y control de las medidas que se decidan implantar y en el cumplimiento de los objetivos del Plan.

3.5.4. Formación impartida en materia de igualdad a todos los miembros de la Comisión:

Los miembros de la comisión, en su condición de miembros de la plantilla, son concedores de la política de igualdad de la organización, han recibido formación

específica, pero no obstante ello, se considera necesario profundizar en el conocimiento de los preceptos y políticas necesarias de igualdad, por lo que se ha incluido en el plan de formación de la organización, cursos dirigidos tanto a los miembros de la Comisión, como al resto de trabajadores de la plantilla.

3.6. Comisión de seguimiento y evaluación.

Se crea la **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN** del plan de igualdad de FUNDACION ALDABA. Dicho órgano será paritario con participación miembros de la empresa y representantes de los trabajadores. Es importante destacar, que la Comisión de Igualdad (Negociadora y de Seguimiento) se configura como un **ÓRGANO PERMANENTE** y necesario, fundamental en el diseño, elaboración, creación y cumplimiento del presente PLAN DE IGUALDAD. la composición de la comisión de seguimiento es la siguiente:

Por parte de la empresa:

- Elena Montero.
- Adela Piñeiro.
- Auxi Reula.
- Miguel Calvo.

Por la parte social, representantes legales de las personas trabajadoras (centro con RLPT),

CCOO y UGT sindicatos mayoritarios (centros sin RLPT):

- Arnau Socies (RLPT)
- Eduardo Rodriguez (RLPT)
- Iría Antuña (CCOO, centros sin RLPT)
- Cristina Rejón (UGT, centros sin RLPT)

3.7. Programa de comunicación al personal de la empresa.

La Empresa, con el apoyo de la Comisión de Igualdad, ha elaborado un DOCUMENTO INFORMATIVO, que de forma muy clara y sintética expone el compromiso de IGUALDAD de FUNDACIÓN ALDABA con todos sus trabajadores (en todos los ámbitos y a todos los niveles), explicando en qué consiste la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES en el ámbito laboral, y de qué forma se va a llevar a término dicho compromiso.

Es voluntad de la empresa y el equipo de trabajo designado, realizar formación continua en dicha materia, la cual tendrá su reflejo en el PLAN DE FORMACIÓN de la organización.

4. Seguimiento y evaluación. revisión del plan. Resolución de conflictos. Modificación.

4.1. Sistema de evaluación y seguimiento del plan.

La organización cuenta con los servicios de FORLOPD para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad, quien colaborará activamente apoyando a la Comisión de Igualdad.

Se realizará una evaluación anual, sin perjuicio de las reuniones periódicas de seguimiento que en número mínimo de dos al año realizará la Comisión, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En las evaluaciones anuales parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

La COMISIÓN DE SEGUIMIENTO (Comisión de Igualdad) asumirá todas las funciones atribuidas a la Comisión Negociadora, con especial dedicación a interpretar

el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La «Comisión de seguimiento», se reunirá, al menos una vez al semestre y realizará un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, implantación y grado de cumplimiento de estas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se elaborará una Memoria con carácter ANUAL de las acciones realizadas., la que incluirá una actualización de la Auditoria Salarial / Diagnóstico de Igualdad, para recoger los cambios producidos en el ejercicio cerrado.

La Comisión de Seguimiento será auxiliada y asesorada por expertos externos contratados por la empresa a tales fines.

En cualquier momento, la comisión de seguimiento podrá modificar el plan o el contenido del diagnóstico, en los extremos que sean necesarios, bien por obligación legal, bien porque de los análisis realizados se observe dicha necesidad. Para ello, la propia comisión de igualdad, con el voto favorable de la mayoría podrá decidir los aspectos objeto de modificación.

4.2. Modificación del plan.

En materia de modificación del Plan de Igualdad, resulta de aplicación lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Así, el presente Plan podrá ser revisado y modificado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento periódico, evaluación intermedia o evaluación final.

- 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 compañía.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la compañía, 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 compañía 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

4.3. Resolución de conflictos.

Para el supuesto de surgir diferencias, de cualquier tipo, en la aplicación de las medidas incluidas en el plan, o de cualquier otra materia relacionada con el mismo, para la resolución del conflicto se acudirá al *SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE – FSP (SIMA-ESP)* *quién será competente para la resolución del conflicto.*

4.4. Difusión y divulgación del plan.

Con el objetivo de dar a conocer la política de FUNDACIÓN ALDABA, en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y asegurarse de que todas las personas trabajadoras de la compañía conocen el presente Plan de Igualdad, se realizará la siguiente campaña de comunicación:

- Emitir un comunicado a la plantilla informando del compromiso de la compañía con los principios de igualdad, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y no discriminación por razón de sexo.
- Emitir un comunicado a todos los profesionales empleados por la compañía mediante correo electrónico, comunicando la aprobación del presente Plan de Igualdad y que el mismo estará a su disposición en el canal más eficaz, como pueden ser los tabloneros de anuncios, la revista interna, página web o intranet de la compañía.
- Publicar el Plan de Igualdad en los tabloneros de anuncios, la revista interna, página web o intranet de la compañía.
- Difundir el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones en la compañía.
- Informar a toda la plantilla de los derechos relacionados con la igualdad, y la no discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

De este modo, se garantiza el acceso al presente Plan de Igualdad, a la información que de él se desprende y a su contenido, así como a la consecución de sus objetivos.

4.5. Aprobación y firma del plan de igualdad.

El Plan de Igualdad ha sido aprobado en Madrid a 26 de febrero de 2024, por la Comisión Negociadora.

4.6. Diagnóstico.

El presente plan de igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo a la definición de las medidas, en FUNDACIÓN ALDABA, en virtud del artículo 46 de la ley de igualdad, se ha elaborado un diagnóstico sobre las materias más relevantes para el correcto establecimiento de cada medida.

El diagnóstico se ha ordenado por materias para facilitar la identificación de las prácticas discriminatorias que se puedan producir, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.

Para su elaboración se han realizado tomas de datos, tanto desde los aspectos cuantitativos como cualitativos, que han servido de base fundamental para la evaluación del DIAGNÓSTICO, y que se utilizarán en el futuro como base comparativa para el análisis del cumplimiento de los objetivos.

A efectos de que no se produzca pérdida alguna de datos y que los mismos puedan ser revisados y analizados convenientemente, se ha acordado la unión al presente Plan de Igualdad de dicho diagnóstico como ANEXO INSEPARABLE.

Del análisis de los datos cuantitativos y aspectos cualitativos (organizativos) hemos extraído inicialmente las siguientes conclusiones:

1. En la plantilla de FUNDACIÓN ALDABA, se refleja el compromiso por la igualdad de sexo y la no discriminación.
2. Los **porcentajes de composición de la plantilla** son de **hombres (21.38%)** que contratados en FUNDACIÓN ALDABA, es inferior al de **mujeres (78,62%) del total de la plantilla.**
3. El TOTAL de contratos indefinidos en FUNDACIÓN ALDABA es de un 62,1%, frente a un 37,1% de eventualidad.
4. La aplicación de criterios de formación, promoción y conciliación de la vida familiar no muestran signos de discriminación.
5. El acceso al empleo se realiza bajo estrictos criterios de selección objetivos.

5. Medidas de actuación.

Identificación de las medidas que la organización tiene previsto implementar o ha implementado para la mitigación de las situaciones contrarias a igualdad

5.1. Identificación de medidas.

| MEDIDA DE ACTUACIÓN / Acciones |
|--|
| Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal. |
| Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el sexo. |
| Dar preferencia de acceso a la empresa al sexo menos representado ante igualdad de méritos y experiencia. |
| Analizar las causas de rotación de personal y elaborar un cuestionario de salida en la organización que indique las causas que la originan para tratar de evitarlas y conseguir retener talento. |
| Eliminación de barreras físicas, que faciliten la integración de todas las personas a los centros de trabajo y el desarrollo de la actividad profesional en igualdad de condiciones. |
| Alcanzar un equilibrio de sexo en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales. |
| Fomentar la promoción profesional de la mujer y del hombre. |
| Promocionar a Mujeres y Hombres en un porcentaje proporcional a su presencia en la plantilla. |

| MEDIDA DE ACTUACIÓN / Acciones |
|--|
| Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa |
| Establecimiento de un sistema de promoción interna en el conjunto de la Fundación. |
| Formación a todos los trabajadores/as en el ámbito de igualdad. |
| Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada. |
| Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares. |
| Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino. |
| Evitar la pérdida de personal femenino y masculino (sexo menos representado). |
| Establecimiento de un sistema de medición de la rotación de personal |
| Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales. |
| Elaborar e Implantar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo |
| Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. |

| MEDIDA DE ACTUACIÓN / Acciones |
|--|
| Revisión y adecuación de salarios y políticas salariales a criterios de igualdad entre sexos |
| Adecuación de políticas, Instrucciones de Trabajo y documentos normalizados de la Organización. |
| Formación del personal de la Organización, acerca de la utilización del lenguaje no sexista. |
| Establecer un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad y adopción de medidas de ayuda. |
| Establecer ayudas urgentes que pueda necesitar la víctima de violencia de género como, anticipos de sueldo y crear una Dotación para ayuda urgente como – traslado de enseres, constitución de fianzas de alquiler de vivienda, pago de colegios etc.- a víctimas de violencia por importe de 1400€. |

6.Ojetivos cualitativos.

Acceso a la empresa y procesos de selección.

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal. Objetivos cualitativos:

- Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de sexo.

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

Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el sexo:

- Plasmar en un Protocolo o Instrucción de Trabajo, los criterios objetivos de selección utilizados habitualmente por la empresa, de forma que los mismos queden asegurados y se les de publicidad, garantizando su aplicación en cualquier supuesto.
- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.
- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de sexo.
- Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión de Igualdad.

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

- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.
- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.
- Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.
- Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

Analizar las causas de rotación de personal y elaborar un cuestionario de salida en la organización que indique las causas que la originan para tratar de evitarlas y conseguir retener talento.

Eliminación de barreras físicas, que faciliten la integración de todas las personas a los centros de trabajo y el desarrollo de la actividad profesional en igualdad de condiciones.

Eliminación de barreras:

- Adaptar instalaciones para permitir usos para ambos sexos. Eliminar cualquier tipo de barreras ya sea morales o físicas que pueden condicionar la igualdad en el acceso al trabajo.

Clasificación profesional.

Alcanzar un equilibrio de sexo en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales:

- Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.

Promoción profesional.

Fomentar la promoción profesional de la mujer y del hombre:

- Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos. Designar las mujeres que se identifiquen como "promocionables".

Promocionar a Mujeres y Hombres en un porcentaje proporcional a su presencia en la plantilla.

Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al sexo.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.
- Compromiso de la empresa para incentivar la promoción a los trabajadores acogidos a medidas de conciliación familiar.
- Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral en puestos de responsabilidad.

Establecimiento de un sistema de promoción interna en el conjunto de la Fundación:

- Para toda vacante y puesto de nueva creación que se realice, se hará una primera fase de promoción interna, de duración no inferior a siete días, salvo casos excepcionales (comunicados y justificados previamente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad).
- En esta fase se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal de la entidad vía correo electrónico remitidos al conjunto de trabajadores/as y a los representantes de los trabajadores en el caso de que los hubiere.

Formación profesional.

Formación a todos los trabajadores/as en el ámbito de igualdad - Con una duración anual mínima de 5 horas, realizadas durante el horario laboral.

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Realizar una formación específica en materia de igualdad y sexo para las personas de RRHH.
- Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

- Contenido mínimo de la formación: - Conceptos básicos de igualdad en el ámbito laboral. Explicación del contenido del plan de igualdad y protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Explicación de las medidas concretas que establece el plan de igualdad y la situación de estas en el momento. Recogiendo aportaciones de los trabajadores/as al respecto.
- La comisión será informada con antelación de la tipología de las formaciones y las fechas de las mismas.

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada:

- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.
- Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
- Consultar a la plantilla las necesidades de formación que consideran necesaria para el desempeño de sus funciones como para el desarrollo de su carrera profesional
- Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.

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

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

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

- Asegurar el mantenimiento de las condiciones para solicitar la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares del art. 37.6 ET.
- Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.
- Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.
- Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 ET en la medida de lo posible.
- Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.
- Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo en la medida de lo posible.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
- Estudiar medidas que faciliten la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones.
- Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar y laboral en la medida de lo posible.

Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares:

- Informar a toda la plantilla sobre los derechos de conciliación y corresponsabilidad existentes
- Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina y femenina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, a la vez que se les informará explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.

Extinción del contrato.

Maximizar la retención de talento en la medida de lo posible y evitar la pérdida de personal femenino/masculino (sexo menos representativo):

- Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.
- Implantar un cuestionario de salida.

Establecimiento de un sistema de medición de la rotación de personal.

Se establecerá un sistema de medición de rotación de personal por centro de trabajo- proporción de personas que salen de la entidad sobre el total del número de personas promedio en un determinado periodo de tiempo.

El periodo de tiempo será semestral (1 al 30 de junio y 1 de julio al 31 de diciembre), coincidiendo con el mínimo de dos reuniones anuales de seguimiento del plan de igualdad. Con anterioridad a las indicadas reuniones se remitirá a los miembros de la comisión de igualdad.

El índice de rotación de personal se realizará según la siguiente fórmula

$$\text{IRP} = \frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{\frac{F1 + F2}{2}}$$

A: Número de personas contratadas durante el período considerado.

D: Personas desvinculadas durante el mismo período.

F1: Número de trabajadores al comienzo del período considerado

F2: Número de trabajadores al final del período.

Prevención de la salud laboral.

Introducir la dimensión de sexo en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales:

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

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Elaborar e Implantar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

- Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla.
- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo entre la plantilla, y haciendo especial mención a aquellas personas que formen parte de la comisión instructora del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y a aquel personal con responsabilidad sobre un equipo de personas.
- Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.

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

- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.
- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.

Retribuciones. Política Salarial.

Revisión y adecuación de la política retributiva y políticas salariales a criterios de igualdad entre sexos.

- Anualmente se actualizará y se pondrá a disposición de la RLT o en su defecto de la plantilla el Registro Salarial actualizado y se garantizará la igualdad retributiva por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres.

Comunicación y lenguaje no sexista.

Adecuación de Políticas, Instrucciones de trabajo y documentos normalizados.

Formación del personal en la utilización del lenguaje no sexista.

Violencia de género.

Establecer un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad y adopción de medidas de ayuda.

- Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.
- Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. Para la contratación de mujeres víctimas de VG.

- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de VG tratados y de las medidas aplicadas.
- En caso de Incapacidad Temporal (IT), la empresa complementará el 100% de las retribuciones de las trabajadoras víctimas de VG.

Establecer ayudas urgentes que pueda necesitar la víctima de violencia de género como, anticipos de sueldo y crear una Dotación para ayuda urgente como – traslado de enseres, constitución de fianzas de alquiler de vivienda, pago de colegios etc- a víctimas de violencia por importe de 1400€.

Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de VG y de las mejoras recogidas en el Plan de Igualdad, creando un documento informativo único.

7.Objetivos cuantitativos.

- Lograr que el 100% de contrataciones donde haya igualdad de condiciones entre candidaturas se elija a la persona del sexo infra representado en el puesto.
- Alcanzar que el 100% de ofertas de empleo sean comunicadas utilizando lenguaje no sexista y sin estereotipos de sexo.
- Formar en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de sexo al 100% de responsables de selección de personal.
- Incorporar el 100% de puestos a un sistema objetivo de valoración del trabajo.
- Alcanzar un 0% de puestos con segregación laboral entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar al 100% de la plantilla en igualdad de oportunidades.
- Alcanzar que el 100% del personal trabajador de la empresa aspirantes a puestos de responsabilidad posean un itinerario formativo diseñado y adecuado al puesto.
- Lograr que el 100% de promociones en que se de igualdad de condiciones entre personas candidatas a la promoción tengan preferencias las candidatas a cubrir puestos masculinizados y candidatos a cubrir puestos feminizados.

- Lograr que el 100% de la plantilla conozca las medidas de conciliación acordadas.
- Lograr que el 100% del personal tenga acceso a material de sensibilización para la corresponsabilidad entre trabajadores/as.
- Formar al 100% del personal de Recursos Humanos sobre los derechos de las víctimas de violencia de género
- Lograr colaboraciones con al menos 2 entidades especializadas en asistencia a mujeres víctimas de violencia de género.
- Lograr que el 100% del personal conozca el Plan de Igualdad
- Alcanzar una ratio de al menos 2 horas/persona de sensibilización/formación en Igualdad de Oportunidades.

8.ANEXOS:

ANEXO I - INFORME DE DIAGNÓSTICO / AUDITORIA SALARIAL.

INTRODUCCIÓN DIAGNÓSTICO.

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

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

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos: características de la empresa; selección y acceso a la empresa; contratación y jornada; clasificación profesional, promoción, formación; condiciones salariales; tiempo de trabajo y conciliación; Extinción del trabajo; salud y acoso sexual o por razón de sexo, análisis de la composición de la plantilla por sexos.

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

DIAGNÓSTICO. CONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN.

El presente plan de igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo a la definición de las medidas, en virtud del artículo 46 de la ley de igualdad, y artículo 7 del RD 901/2020 de 13 de octubre, se ha elaborado un diagnóstico sobre las materias más relevantes para el correcto establecimiento de cada medida.

El diagnóstico se ha ordenado por áreas (materias) para facilitar la identificación de las prácticas discriminatorias que se puedan producir, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.

Como elemento esencial para entender el contenido del presente informe, donde se recogen datos, cualitativos y cuantitativos, que reflejan tanto la composición de la plantilla, como la esencia de la filosofía de la organización en la aplicación de políticas de personal, todo ello desde una perspectiva de sexo que permita analizar la adecuada aplicación de los criterios legales y éticos de “igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” es imprescindible conocer y sin perjuicio de ahondar en su conocimiento en el informe-memoria del PLAN DE IGUALDAD, el sentido de la organización y los intereses u objetivos que persigue.

En aplicación de la normativa (RD 901 y 902 / 2020), para la realización del presente diagnóstico se han tomado los datos completos del periodo anual de 2022, como forma de poder obtener datos comparables y que den lugar a interpretaciones erróneas.

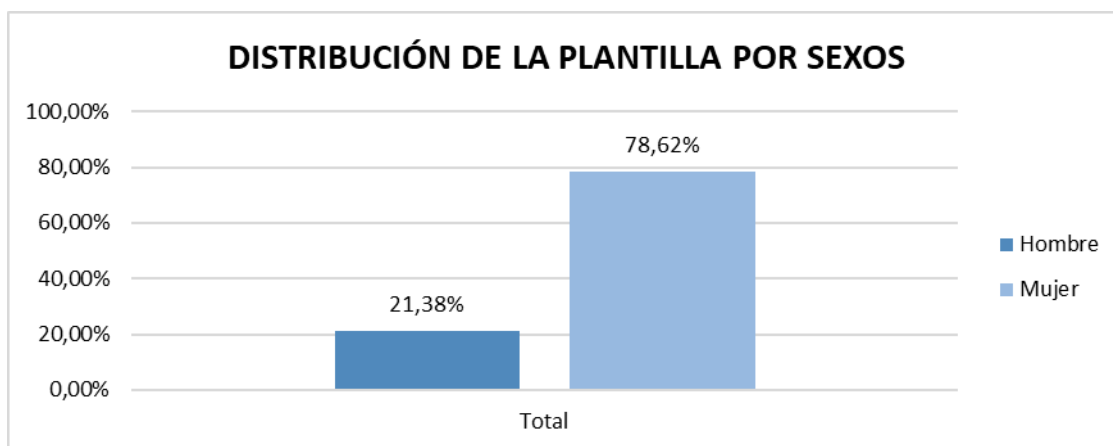
1.Diagnósticos.

1.1. Distribución de la plantilla según sexo.

- Distribución de la plantilla según sexo:

| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXOS | | | |
|--|------------------------|--------|---------------|
| | Etiquetas de columna ▾ | | |
| | Hombre | Mujer | Total general |
| Recuento de CÓDIGO O ID TRABAJADOR | 21,38% | 78,62% | 100,00% |

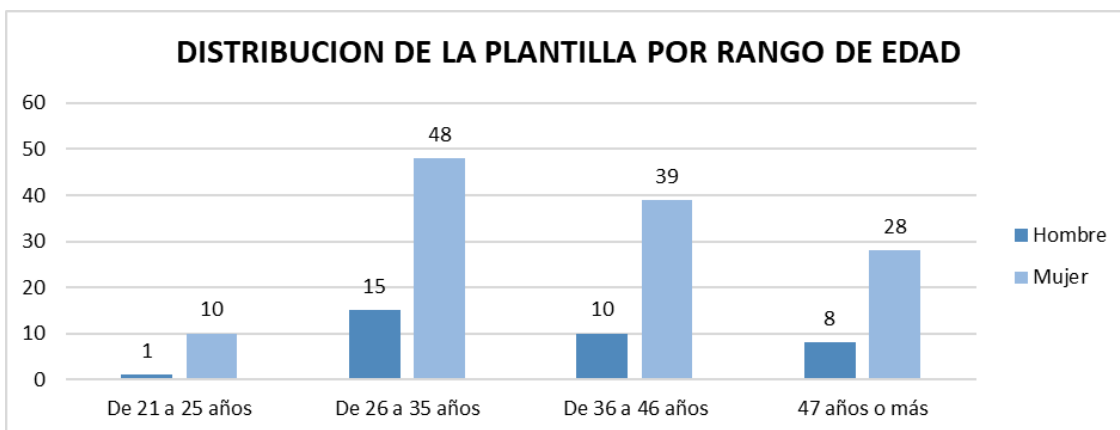
| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXOS | | | |
|--|------------------------|-------|---------------|
| | Etiquetas de columna ▾ | | |
| | Hombre | Mujer | Total general |
| Recuento de CÓDIGO O ID TRABAJADOR | 34 | 125 | 159 |



- Distribución de la plantilla según edad y sexo:

| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR RANGO DE EDAD | | | |
|--|------------------------|--------|---------------|
| | Etiquetas de columna ▾ | | |
| Etiquetas de fila ▾ | Hombre | Mujer | Total general |
| De 21 a 25 años | 2,94% | 8,00% | 6,92% |
| De 26 a 35 años | 44,12% | 38,40% | 39,62% |
| De 36 a 46 años | 29,41% | 31,20% | 30,82% |
| 47 años o más | 23,53% | 22,40% | 22,64% |

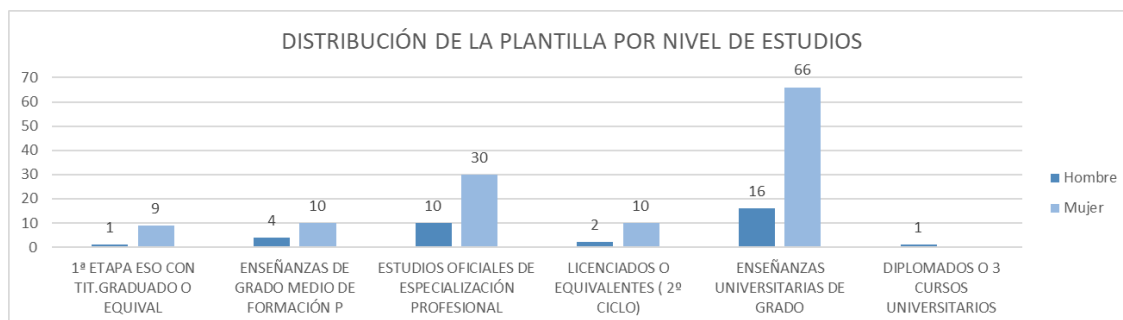
| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR RANGO DE EDAD | | | |
|--|------------------------|-------|---------------|
| | Etiquetas de columna ▾ | | |
| Etiquetas de fila ▾ | Hombre | Mujer | Total general |
| De 21 a 25 años | 1 | 10 | 11 |
| De 26 a 35 años | 15 | 48 | 63 |
| De 36 a 46 años | 10 | 39 | 49 |
| 47 años o más | 8 | 28 | 36 |



- Distribución de la plantilla según nivel formativo y sexo:

| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS | | | |
|--|----------------------|--------|---------------|
| Etiquetas de fila | Etiquetas de columna | | |
| | Hombre | Mujer | Total general |
| 1ª ETAPA ESO CON TIT.GRADUADO O EQUIVAL | 2,94% | 7,20% | 6,29% |
| ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN P | 11,76% | 8,00% | 8,81% |
| ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL | 29,41% | 24,00% | 25,16% |
| LICENCIADOS O EQUIVALENTES (2º CICLO) | 5,88% | 8,00% | 7,55% |
| ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO | 47,06% | 52,80% | 51,57% |
| DIPLOMADOS O 3 CURSOS UNIVERSITARIOS | 2,94% | 0,00% | 0,63% |

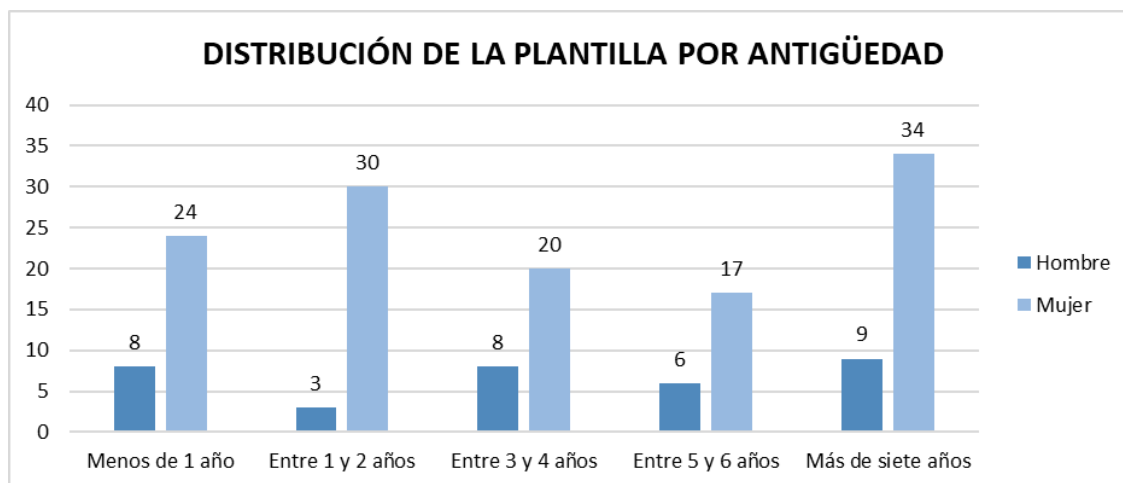
| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS | | | |
|--|----------------------|-------|---------------|
| Etiquetas de fila | Etiquetas de columna | | |
| | Hombre | Mujer | Total general |
| 1ª ETAPA ESO CON TIT.GRADUADO O EQUIVAL | 1 | 9 | 10 |
| ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN P | 4 | 10 | 14 |
| ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL | 10 | 30 | 40 |
| LICENCIADOS O EQUIVALENTES (2º CICLO) | 2 | 10 | 12 |
| ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO | 16 | 66 | 82 |
| DIPLOMADOS O 3 CURSOS UNIVERSITARIOS | 1 | 0 | 1 |



- Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo:

| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD | | | | |
|---|--------|--------|---------------|--|
| Etiquetas de columna ▾ | | | | |
| Etiquetas de fila ▾ | Hombre | Mujer | Total general | |
| Menos de 1 año | 5,03% | 15,09% | 20,13% | |
| Entre 1 y 2 años | 1,89% | 18,87% | 20,75% | |
| Entre 3 y 4 años | 5,03% | 12,58% | 17,61% | |
| Entre 5 y 6 años | 3,77% | 10,69% | 14,47% | |
| Más de siete años | 5,66% | 21,38% | 27,04% | |

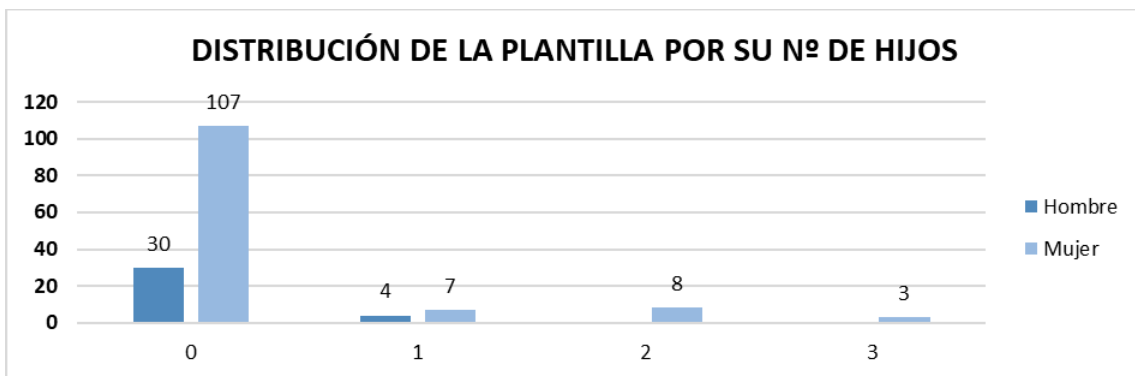
| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD | | | | |
|---|--------|-------|---------------|--|
| Etiquetas de columna ▾ | | | | |
| Etiquetas de fila ▾ | Hombre | Mujer | Total general | |
| Menos de 1 año | 8 | 24 | 32 | |
| Entre 1 y 2 años | 3 | 30 | 33 | |
| Entre 3 y 4 años | 8 | 20 | 28 | |
| Entre 5 y 6 años | 6 | 17 | 23 | |
| Más de siete años | 9 | 34 | 43 | |



- Distribución de la plantilla por número de hijos:

| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SU Nº DE HIJOS | | | | |
|---|--------|--------|---------------|--|
| Etiquetas de columna ▾ | | | | |
| Etiquetas de fila ▾ | Hombre | Mujer | Total general | |
| 0 | 18,87% | 67,30% | 86,16% | |
| 1 | 2,52% | 4,40% | 6,92% | |
| 2 | 0,00% | 5,03% | 5,03% | |
| 3 | 0,00% | 1,89% | 1,89% | |

| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SU Nº DE HIJOS | | | | |
|---|--------|-------|---------------|--|
| Etiquetas de columna <input type="text"/> | | | | |
| Etiquetas de fila <input type="text"/> | Hombre | Mujer | Total general | |
| 0 | 30 | 107 | 137 | |
| 1 | 4 | 7 | 11 | |
| 2 | | 8 | 8 | |
| 3 | | 3 | 3 | |



Hay que mencionar que la organización se encuentra en rotación continua de personal. Además, hay que destacar que el 86,16% de la plantilla no tiene hijos. Por ello FUNDACIÓN ALDABA valora e incluirá en el Plan de Igualdad medidas que favorezcan la conciliación familiar.

Dentro de los análisis que debemos tener en cuenta para poder determinar la correcta aplicación de los principios de igualdad de oportunidades entre géneros, juega un importante papel la estabilidad en el empleo de forma que podamos verificar que no existen diferencias de trato entre ellos. En la actualidad la precariedad laboral es una de las preocupaciones dominantes y cuya tendencia se pretende cambiar, a través de la recientemente aprobada “reforma laboral” y diversas medidas que han venido aplicándose.

1.2. Acceso y selección.

El acceso al empleo se realiza según criterios objetivos, sin que desde el inicio de la selección hasta la culminación de ésta intervenga como aspecto a valorar el género de las personas candidatas.

El proceso se inicia mediante la publicación de vacantes en determinados portales de empleo. Disponemos de las herramientas necesarias para publicar ofertas, siempre conforme a los formatos que proporcionan cada una de las plataformas, con el fin de buscar la homogeneidad en el aspecto y contenido de las ofertas publicadas.

La publicación de vacantes en FUNDACIÓN ALDABA se hace a través de consultoras externas de selección y sus canales de búsqueda de personas candidatas. Ocasionalmente, desde el Dpto. De RRHH, se hacen publicaciones de ofertas de trabajo a través del canal empleado. (Vía email).

El sistema de reclutamiento de personal en FUNDACIÓN ALDABA se produce a través de la promoción interna, la recontractación, mediante plataformas de reclutamiento especializadas en el sector o a través de la red de contactos que la empresa ha confeccionado a lo largo de su existencia incluyendo también una base de datos propia.

Los requisitos de puesto y la oferta se redactan según protocolo en el que no se distingue sexo, y conforme a las DPT (definiciones puesto trabajo) ya existentes en la Organización. En el caso de que existiesen vacantes, internamente, el responsable del departamento o centro identifica la adecuación de la persona candidata al puesto vacante.

Los perfiles que se requieren para cada puesto de trabajo son definidos por las personas responsables de las distintas áreas de la compañía, en colaboración con sus equipos de trabajo. Dirección General y Dpto. RRHH. al ser los mayores concedores de las necesidades a cubrir por la persona a seleccionar y cuyas funciones recaen bajo su supervisión.

Las circunstancias que pueden dar lugar a abrir un proceso de selección / contratación, más habituales son:

- Rotación del personal.
- Sustituciones por maternidad / paternidad / IT,s.
- Necesidades de servicio por aumento de carga de trabajo o ampliación de horarios

- Comerciales.

Recibidas las solicitudes de empleo, a efectos de valoración, se realiza un análisis del perfil de las diferentes personas candidatas, entrevistas personales y según los casos, se valoran las aptitudes, conocimientos y experiencia, habilidades técnicas y personales, pruebas técnicas y de idiomas, referencias profesionales. Además, se valora la oferta económica, teniendo en cuenta la tendencia del mercado, los costes de los perfiles en base a los presupuestos de la compañía y siempre siguiendo el principio de igualdad retributiva.

El instrumento principal para la selección de personal son las Entrevistas Individualizadas. En FUNDACIÓN ALDABA, todas las pruebas son eliminatorias si la persona candidata no alcanza, en cada una de ellas, los mínimos exigidos para el puesto a ocupar. Podríamos decir que la entrevista personal de la persona candidata con los técnicos/as de selección, posterior a la criba curricular, es la prueba definitiva para la aceptación (o no) de un candidato/a.

Dentro de la política de reclutamiento y selección es esencial el respeto de los criterios de *igualdad de oportunidades entre sexos*, teniendo previstas formaciones específicas, inicialmente al personal interviniente en la selección y en fases posteriores a todos los componentes de la Organización.

Se informa puntualmente a los miembros de la Comisión Negociadora de las nuevas incorporaciones a la organización.

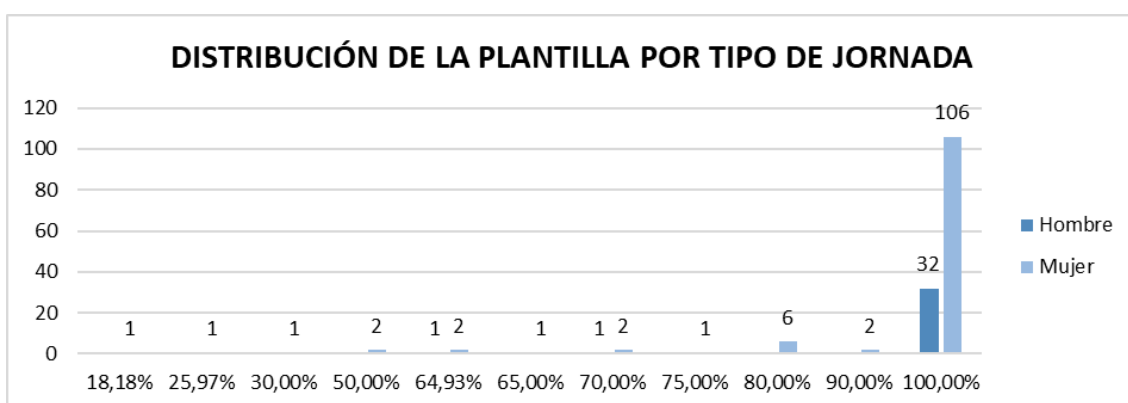
1.3. Contratación y jornada.

La jornada laboral y las modalidades de contratación que se ejecutan en la organización son las siguientes:

- Distribución de la plantilla por tipo de jornada:

| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA | | | | |
|--|--------|--------|---------------|--|
| Etiquetas de columna | | | | |
| Etiquetas de fila | Hombre | Mujer | Total general | |
| 18,18% | 0,00% | 0,80% | 0,63% | |
| 25,97% | 0,00% | 0,80% | 0,63% | |
| 30,00% | 0,00% | 0,80% | 0,63% | |
| 50,00% | 0,00% | 1,60% | 1,26% | |
| 64,93% | 2,94% | 1,60% | 1,89% | |
| 65,00% | 0,00% | 0,80% | 0,63% | |
| 70,00% | 2,94% | 1,60% | 1,89% | |
| 75,00% | 0,00% | 0,80% | 0,63% | |
| 80,00% | 0,00% | 4,80% | 3,77% | |
| 90,00% | 0,00% | 1,60% | 1,26% | |
| 100,00% | 94,12% | 84,80% | 86,79% | |

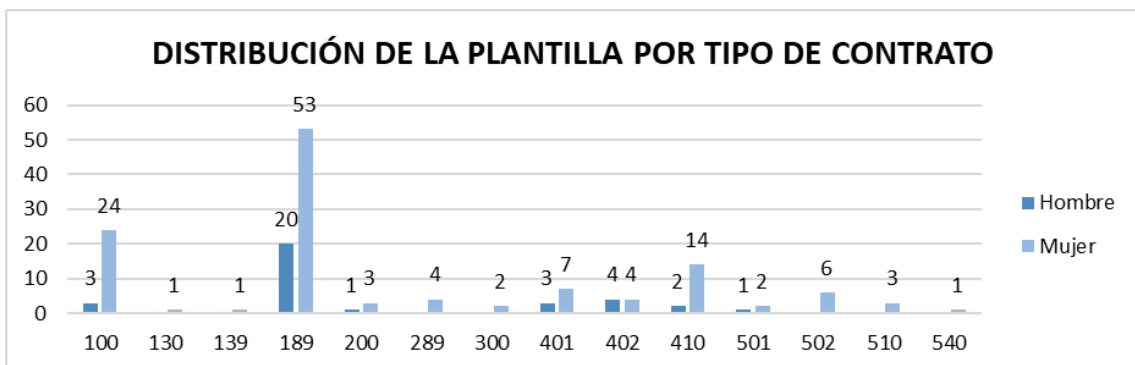
| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA | | | | |
|--|--------|-------|---------------|--|
| Etiquetas de columna | | | | |
| Etiquetas de fila | Hombre | Mujer | Total general | |
| 18,18% | | 1 | 1 | |
| 25,97% | | 1 | 1 | |
| 30,00% | | 1 | 1 | |
| 50,00% | | 2 | 2 | |
| 64,93% | 1 | 2 | 3 | |
| 65,00% | | 1 | 1 | |
| 70,00% | 1 | 2 | 3 | |
| 75,00% | | 1 | 1 | |
| 80,00% | | 6 | 6 | |
| 90,00% | | 2 | 2 | |
| 100,00% | 32 | 106 | 138 | |



- Distribución de la plantilla por tipo de contrato:

| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO | | | | |
|---|--------|--------|---------------|--|
| Etiquetas de columna | | | | |
| Etiquetas de fila | Hombre | Mujer | Total general | |
| 100 | 8,82% | 19,20% | 16,98% | |
| 130 | 0,00% | 0,80% | 0,63% | |
| 139 | 0,00% | 0,80% | 0,63% | |
| 189 | 58,82% | 42,40% | 45,91% | |
| 200 | 2,94% | 2,40% | 2,52% | |
| 289 | 0,00% | 3,20% | 2,52% | |
| 300 | 0,00% | 1,60% | 1,26% | |
| 401 | 8,82% | 5,60% | 6,29% | |
| 402 | 11,76% | 3,20% | 5,03% | |
| 410 | 5,88% | 11,20% | 10,06% | |
| 501 | 2,94% | 1,60% | 1,89% | |
| 502 | 0,00% | 4,80% | 3,77% | |
| 510 | 0,00% | 2,40% | 1,89% | |
| 540 | 0,00% | 0,80% | 0,63% | |

| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO | | | | |
|---|--------|-------|---------------|----|
| Etiquetas de columna | | | | |
| Etiquetas de fila | Hombre | Mujer | Total general | |
| 100 | | 3 | 24 | 27 |
| 130 | | | 1 | 1 |
| 139 | | | 1 | 1 |
| 189 | 20 | | 53 | 73 |
| 200 | 1 | | 3 | 4 |
| 289 | | | 4 | 4 |
| 300 | | | 2 | 2 |
| 401 | 3 | | 7 | 10 |
| 402 | 4 | | 4 | 8 |
| 410 | 2 | | 14 | 16 |
| 501 | 1 | | 2 | 3 |
| 502 | | | 6 | 6 |
| 510 | | | 3 | 3 |
| 540 | | | 1 | 1 |



| LEYENDA TIPOS DE CONTRATO | |
|---------------------------|--|
| 100 | INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO |
| 130 | INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - DISCAPACITADOS |
| 139 | INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – DISCAPACITADOS TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL. |
| 189 | INDEFINIDO / EMPLEO ESTABLE TRASFORMACION CONTRATO TEMPORAL |
| 200 | INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL, TRANSFORMACION CONTRATO TEMPORAL |
| 289 | INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL. |
| 300 | INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO |
| 401 | DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO |
| 402 | DURACION DETERMINADA TIEMPO COMPLETO- EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION |
| 410 | DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD |
| 501 | DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – OBRA O SERVICIO DETERMINADO |
| 502 | DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN |
| 510 | DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD |
| 540 | DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – JUBILACIÓN PARCIAL |

La contratación con carácter INDEFINIDO a tiempo COMPLETO es la nota habitual en la Organización, representando aproximadamente el 60% (siendo estos un total de 94 contratos), quedando los contratos a duración determinada reducidos a supuestos excepcionales representando los mismos un porcentaje entorno al 40% (siendo estos, como podemos ver en la tabla anterior, de 56 contratos en total).

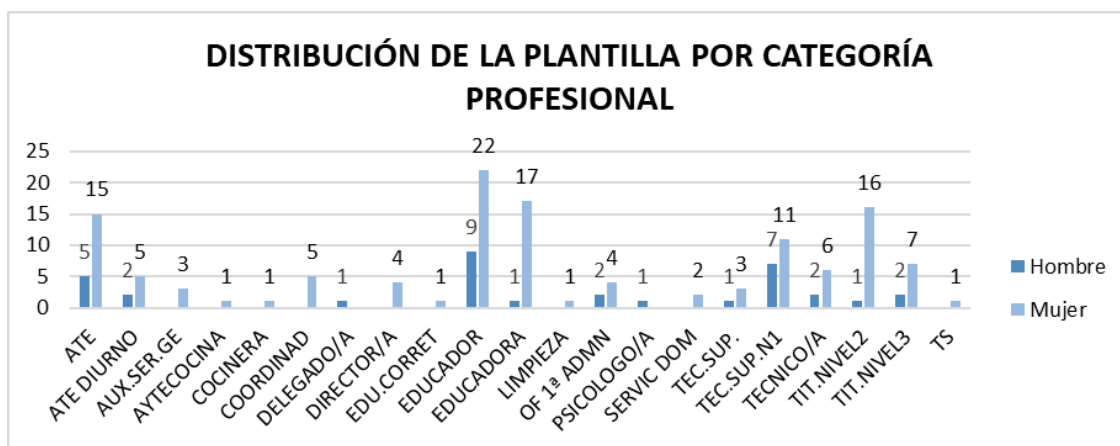
1.4. Clasificación.

El personal se clasifica en función de las siguientes características:

- Distribución de la plantilla por categoría o grupo profesional:

| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL | | | | |
|--|----------------------|--------|--|---------------|
| Etiquetas de fila | Etiquetas de columna | | | Total general |
| | Hombre | Mujer | | |
| ATE | 14,71% | 12,00% | | 12,58% |
| ATE DIURNO | 5,88% | 4,00% | | 4,40% |
| AUX.SER.GE | 0,00% | 2,40% | | 1,89% |
| AYTECOCINA | 0,00% | 0,80% | | 0,63% |
| COCINERA | 0,00% | 0,80% | | 0,63% |
| COORDINAD | 0,00% | 4,00% | | 3,14% |
| DELEGADO/A | 2,94% | 0,00% | | 0,63% |
| DIRECTOR/A | 0,00% | 3,20% | | 2,52% |
| EDU.CORRET | 0,00% | 0,80% | | 0,63% |
| EDUCADOR | 26,47% | 17,60% | | 19,50% |
| EDUCADORA | 2,94% | 13,60% | | 11,32% |
| LIMPIEZA | 0,00% | 0,80% | | 0,63% |
| OF 1ª ADMN | 5,88% | 3,20% | | 3,77% |
| PSICOLOGO/A | 2,94% | 0,00% | | 0,63% |
| SERVIC DOM | 0,00% | 1,60% | | 1,26% |
| TEC.SUP. | 2,94% | 2,40% | | 2,52% |
| TEC.SUP.N1 | 20,59% | 8,80% | | 11,32% |
| TECNICO/A | 5,88% | 4,80% | | 5,03% |
| TIT.NIVEL2 | 2,94% | 12,80% | | 10,69% |
| TIT.NIVEL3 | 5,88% | 5,60% | | 5,66% |
| TS | 0,00% | 0,80% | | 0,63% |

| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL | | | | |
|--|----------------------|-------|---------------|----|
| Etiquetas de fila | Etiquetas de columna | | Total general | |
| | Hombre | Mujer | | |
| ATE | | 5 | 15 | 20 |
| ATE DIURNO | | 2 | 5 | 7 |
| AUX.SER.GE | | | 3 | 3 |
| AYTECOCINA | | | 1 | 1 |
| COCINERA | | | 1 | 1 |
| COORDINAD | | | 5 | 5 |
| DELEGADO/A | 1 | | | 1 |
| DIRECTOR/A | | | 4 | 4 |
| EDU.CORRET | | | 1 | 1 |
| EDUCADOR | 9 | 22 | | 31 |
| EDUCADORA | 1 | 17 | | 18 |
| LIMPIEZA | | | 1 | 1 |
| OF 1ª ADMN | 2 | 4 | | 6 |
| PSICOLOGO/A | 1 | | | 1 |
| SERVIC DOM | | | 2 | 2 |
| TEC.SUP. | 1 | 3 | | 4 |
| TEC.SUP.N1 | 7 | 11 | | 18 |
| TECNICO/A | 2 | 6 | | 8 |
| TIT.NIVEL2 | 1 | 16 | | 17 |
| TIT.NIVEL3 | 2 | 7 | | 9 |
| TS | | | 1 | 1 |



Los puestos en FUNDACIÓN ALDABA tienen un notable predominio de un sexo respecto del otro. Como podemos ver en la primera tabla de distribución por género y sexo, el sexo femenino está notablemente más representado en FUNDACIÓN ALDABA, siendo el porcentaje de 78,62% (125 mujeres) respecto al sexo opuesto, siendo este de un 21,38% (34 hombres). Podemos destacar el puesto de educadores, donde el predominio femenino se hace presente, habiendo en éste 39 mujeres, frente a 10

hombres. Ello es casual pudiendo encontrarse la justificación en la propia sociedad y sector, donde existen preferencias ligadas al sexo para el desempeño de determinados puestos de trabajo y sin que ello en modo alguno pueda atribuirse a preferencias de la propia Organización.

Existen definiciones (DPT) para los diferentes puestos de trabajo, los cuales pueden ser desempeñados tanto por hombres como por mujeres, evidenciándose la objetividad en la descripción de estos.

Las condiciones de trabajo son idénticas para ambos sexos, no influyendo para nada en la mayor presencia de uno u otro en la composición de la plantilla.

Hay que comentar, que, desde la creación de la Comisión de Igualdad, se va a informar a ésta a cerca de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

1.5. Promoción.

En relación con la promoción profesional, en FUNDACIÓN ALDABA se dan las siguientes circunstancias:

Si bien en ocasiones se producen promociones internas, suelen ser muy limitadas. No obstante, cuando se produce una vacante, se abre un proceso de promoción interna, y solo en el caso de no poder cubrirse, se realiza una convocatoria externa. Todo ello se informa al área concreta y a los/las empleados/as que tengan las habilidades y facultades requeridas para el nuevo puesto de trabajo, sin discriminación por sexo.

Hay que reseñar al respecto, que los puestos y necesidades de personal están perfectamente definidos, siendo trabajos para los que se requiere una cualificación específica, lo que conlleva que la adecuación persona-puesto se tenga en cuenta desde el ingreso en la organización, siendo pequeña la movilidad.

Los métodos más habituales de valoración del personal promocionado en FUNDACIÓN ALDABA, son la observación directa, así como cuestionarios de

evaluación del desempeño donde se evalúa cuantitativa y cualitativamente al personal. Aspectos como la experiencia y formación previa, el rendimiento de cada persona trabajadora en la empresa, o incluso la capacidad de estas en aprender son criterios que se tienen muy en consideración a la hora de promocionar personal.

Durante el periodo anual de todo 2022 no se ha producido ninguna promoción interna dentro de la organización. FUNDACIÓN ALDABA, incluirá como medida de actuación dentro del Plan de Igualdad un “sistema de promoción interna”.

1.6. Formación.

Mediante el plan de formación en FUNDACIÓN ALDABA se valoran las necesidades formativas de las personas trabajadoras, se definen los objetivos y metas profesionales, se selecciona al proveedor de formación que proporcione la acción formativa. Este es diseñado por el departamento de RRHH junto con los jefes/as de departamento, en base a las necesidades formativas detectadas. Finalmente se implanta la formación en el calendario previsto. Una vez concluida la formación se llevan a cabo valoraciones de resultado.

Hay que destacar, que las necesidades formativas son detectadas a través de la comunicación directa, tanto con la persona responsable del departamento, como con la propia persona trabajadora que se puede poner en contacto con este último si considera que es necesaria cierta formación.

Habitualmente, en la fase del diagnóstico del plan de formación se realiza un estudio a cerca de las necesidades formativas más relevantes en la empresa y se selecciona a las personas que requieran de dicha formación. Las necesidades formativas también se detectan gracias a nuestras personas trabajadoras, ya que tienen libertad para solicitar cursos que ellos estimen necesarios para la mejora de su día a día.

La oferta formativa es puesta en conocimiento de nuestra plantilla vía email, desde el Dpto. de Recursos Humanos, al iniciarse la puesta en marcha de las acciones formativas contenidas en el Plan de Formación.

La impartición de los cursos formativos, siempre se intentan programar dentro del horario laboral de las personas trabajadoras, salvo en excepciones en las que no es posible hacer coincidir el horario de trabajo de nuestros empleados/as, contratados a jornada parcial, con el horario de impartición que nuestros proveedores externos tienen planificados para cursos de nuestro interés. En estas situaciones en las que puntualmente el curso debe ser impartido fuera del horario laboral, el tiempo invertido en la realización de curso es compensado posteriormente, en igual medida, con tiempo de descanso.

1.7. AUDITORIA SALARIAL / Registro Retributivo.

Se ha realizado auditoría retributiva / registro comparativo de salarios haciendo uso de la herramienta del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Los criterios para la retribución de cada puesto consideran la cualificación y responsabilidad de cada puesto, complementando el salario base definido por el nivel de convenio en el que se encuadra cada puesto con cuantías asociadas a las responsabilidades.

1. METODOLOGÍA:

El ámbito de la información recopilada por el presente registro retributivo, como ya se ha expresado, se refiere al período comprendido entre 1 de enero de 2021 y 31 de diciembre de 2022, ambos incluidos, en estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Real Decreto 902/2020, concretamente el artículo 5, apartado 4, que indica que, con carácter general el periodo temporal de referencia para la elaboración del registro retributivo será el año natural.

A partir de la propia Herramienta de Sistema de Registro Retributivo del Instituto de la Mujer, se ha realizado un análisis del ejercicio 2022 de la remuneración media de las mujeres respecto a los hombres (conocida como brecha salarial), respecto de la totalidad de la plantilla que conforma la empresa, así como respecto de los diferentes grupos profesionales según el Convenio Colectivo que resulta de aplicación en la Empresa.

Finalmente, se ha realizado también dicho análisis tomando en consideración la valoración de puestos de trabajo efectuada por la Empresa, contenido en las descripciones de puesto de trabajo existentes (DPTs) y en consonancia con las tablas salariales y categorías recogidas en el convenio colectivo aplicable.

A tal efecto, se ha analizado la remuneración desde una doble vertiente:

- a) Importes efectivos: información fidedigna acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, para cada una de sus situaciones contractuales, desglosadas por sexos y nivel de clasificación seguido en la Empresa.
- b) Importes equiparados: información adicional consistente en la equiparación de las retribuciones, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad. En concreto, los criterios de equiparación empleados consisten en:
 - **b1 Normalización:** permite transformar las cantidades de manera que resulten comparables atendiendo al porcentaje de jornada, tomando en consideración las cantidades equivalentes a jornada completa.
 - **b2 Anualización:** método por el cual las cantidades percibidas en un período inferior al año se extrapolan como si se hubieran producido durante todo el año.

De este modo, se ha analizado la posible brecha salarial existente en la Empresa, así como las posibles diferencias existentes entre sexos respecto de cada

uno de los complementos salariales y extrasalariales abonados por la Empresa durante el ejercicio 2022.

A tal efecto, conviene señalar que la Herramienta del Instituto de la Mujer empleada, obtiene los importes promedios atendiendo a la totalidad de las situaciones contractuales producidas durante el 2022, tales como, altas y bajas en la Empresa, cambio en la tipología contractual, promociones o suspensiones contractuales, entre otras.

De este modo, una vez efectuada la equiparación de la última situación contractual de cada persona trabajadora como si hubiera estado en dicha situación contractual durante la totalidad del ejercicio y a jornada completa, se obtiene el promedio de retribución equiparada de cada grupo profesional, respecto de cada concepto salarial y extrasalarial satisfecho por la empresa.

En cada caso, se presentan los importes en euros y la diferencia en porcentaje tomando como referencia los datos correspondientes al colectivo de hombres. Es decir, si el porcentaje es positivo, quiere decir que el colectivo de mujeres percibe una remuneración media inferior a la de los hombres, por el porcentaje reflejado. Por el contrario, si el porcentaje es negativo quiere decir que el colectivo de mujeres tiene mayor retribución media, por el porcentaje reflejado.

No obstante, cuando el dato de uno de los dos sexos es "0", el porcentaje puede no reflejar la realidad adecuadamente. En concreto, si el importe de los hombres es superior a "0" y el de las mujeres es "0", la diferencia siempre será el 100%. Por el contrario, cuando el importe de los hombres es "0" y el de las mujeres superior a "0", no existe un resultado, al ser una división imposible. (N/A). Esta misma operativa es la utilizada por la Herramienta para calcular la diferencia porcentual de las medianas.

En cumplimiento de las prescripciones legales, artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y RD 902/2020, de 13 de octubre, los datos retributivos obtenidos se han

clasificado en varios conceptos, que han dado lugar a la confección de varias tablas, para facilitar el análisis y comprensión de los resultados obtenidos, a saber:

- REMUNERACIÓN TOTAL RESPECTO DE TODA LA PLANTILLA.
- SALARIO BASE.
- SALARIO BASE, COMPLEMENTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES RESPECTO DE CADA GRUPO PROFESIONAL.

Se desglosan importes equiparados y efectivos de cada uno de los complementos que percibe la plantilla, de cada uno de los grupos profesionales por separado. A continuación, se analizará los distintos complementos salariales y extrasalariales, así como el salario base, que son abonados por la Empresa para cada grupo profesional, con el objetivo de detectar las posibles diferencias retributivas por sexo entre grupos profesionales de la empresa.

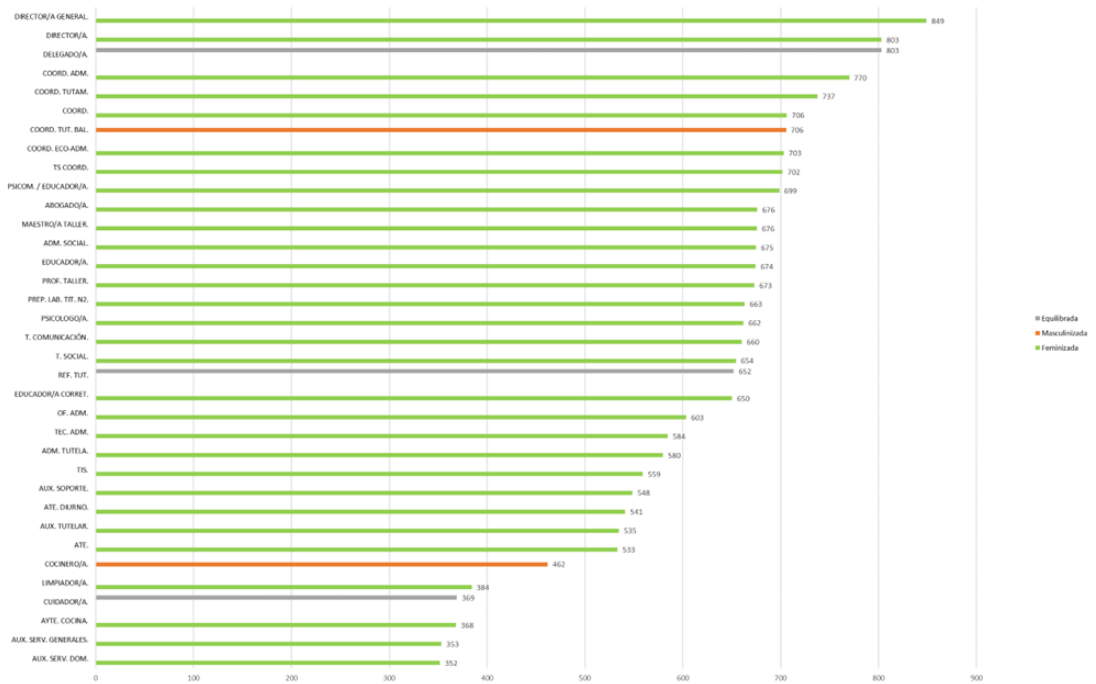
En este sentido se ha de tener en cuenta que el Convenio Colectivo de aplicación, sobre clasificación profesional, identifica cada uno de los grupos profesionales, debiendo tener en cuenta la siguiente clasificación.

1.8. Valoración de puestos de trabajo.

| Agrupaciones <input type="checkbox"/> | Puesto + Puntos |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agrupación 10 | DIRECTOR/A GENERAL.(849) DIRECTOR/A.(803) DELEGADO /A.(803) |
| <input type="checkbox"/> Agrupación 9 | COORD. TUT. BAL.(706) TS COORD.(702) COORD.(706) COORD. TUTAM.(737) COORD. ECO-ADM.(703) COORD. ADM.(770) |
| <input type="checkbox"/> Agrupación 8 | REF. TUT.(652) PSICOLOGO /A.(662) EDUCADOR/A.(674) ABOGADO/A.(676) T. COMUNICACIÓN.(660) ADM. SOCIAL.(675) EDUCADOR/A CORRET.(650) T. SOCIAL.(654) PROF. TALLER.(673) PREP. LAB. TIT. N2.(663) PSICOM. / EDUCADOR/A.(699) MAESTRO /A TALLER.(676) |
| <input type="checkbox"/> Agrupación 7 | TIS.(559) OF. ADM.(603) TEC. ADM.(584) ADM. TUTELA.(580) |
| <input type="checkbox"/> Agrupación 6 | ATE.(533) ATE. DIURNO.(541) AUX. TUTELAR.(535) AUX. SOPORTE.(548) |
| <input type="checkbox"/> Agrupación 5 | COCINERO/A.(462) |
| <input type="checkbox"/> Agrupación 4 | AYTE. COCINA.(368) AUX. SERV. DOM.(352) AUX. SERV. GENERALES.(353) CUIDADOR/A.(369) LIMPIADOR/A.(384) |

| Título del Puesto | Agrupación | Puntos | Nº. de Mujeres | Nº. de Hombres | Puntos Hombres | Puntos Mujeres | Categorización |
|-----------------------|---------------|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| DIRECTOR/A GENERAL. | Agrupación 10 | 849 | 1 | 0 | 849 | 0 | Feminizada |
| DIRECTOR/A. | Agrupación 10 | 803 | 2 | 1 | 1606 | 803 | Feminizada |
| DELEGADO/A. | Agrupación 10 | 803 | 1 | 1 | 803 | 803 | Equilibrada |
| COORD. TU T. BAL. | Agrupación 9 | 706 | 0 | 1 | 0 | 706 | Masculinizada |
| TS COORD. | Agrupación 9 | 702 | 1 | 0 | 702 | 0 | Feminizada |
| COORD. | Agrupación 9 | 706 | 5 | 0 | 3531 | 0 | Feminizada |
| COORD. TUTAM. | Agrupación 9 | 737 | 1 | 0 | 737 | 0 | Feminizada |
| COORD. ECO-ADM. | Agrupación 9 | 703 | 1 | 0 | 703 | 0 | Feminizada |
| COORD. ADM. | Agrupación 9 | 770 | 1 | 0 | 770 | 0 | Feminizada |
| REF. TUT. | Agrupación 8 | 652 | 1 | 1 | 652 | 652 | Equilibrada |
| PSICOLOGO/A. | Agrupación 8 | 662 | 2 | 0 | 1324 | 0 | Feminizada |
| EDUCADOR/A. | Agrupación 8 | 674 | 36 | 13 | 24273 | 8765 | Feminizada |
| ABOGADO/A. | Agrupación 8 | 676 | 3 | 0 | 2028 | 0 | Feminizada |
| T. COMUNICACIÓN. | Agrupación 8 | 660 | 1 | 0 | 660 | 0 | Feminizada |
| ADM. SOCIAL. | Agrupación 8 | 675 | 1 | 0 | 675 | 0 | Feminizada |
| EDUCADOR/A CORRET. | Agrupación 8 | 650 | 1 | 0 | 650 | 0 | Feminizada |
| T. SOCIAL. | Agrupación 8 | 654 | 11 | 1 | 7198 | 654 | Feminizada |
| PROF. TALLER. | Agrupación 8 | 673 | 4 | 2 | 2692 | 1346 | Feminizada |
| PREP. LAB. TIT. N2. | Agrupación 8 | 663 | 1 | 0 | 663 | 0 | Feminizada |
| PSICOM. / EDUCADOR/A. | Agrupación 8 | 699 | 1 | 0 | 699 | 0 | Feminizada |
| MAESTRO/ ATALLER. | Agrupación 8 | 676 | 4 | 2 | 2703 | 1352 | Feminizada |
| TIS. | Agrupación 7 | 559 | 3 | 0 | 1677 | 0 | Feminizada |
| OF. ADM. | Agrupación 7 | 603 | 7 | 1 | 4223 | 603 | Feminizada |
| TEC. ADM. | Agrupación 7 | 584 | 1 | 0 | 584 | 0 | Feminizada |
| ADM. TUTELA. | Agrupación 7 | 580 | 1 | 0 | 580 | 0 | Feminizada |
| ATE. | Agrupación 6 | 533 | 14 | 4 | 7467 | 2133 | Feminizada |
| ATE. DIURNO. | Agrupación 6 | 541 | 5 | 1 | 2706 | 541 | Feminizada |
| AUX. TUTEJAR. | Agrupación 6 | 535 | 6 | 2 | 3208 | 1069 | Feminizada |
| AUX. SOPORTE. | Agrupación 6 | 548 | 1 | 0 | 548 | 0 | Feminizada |
| AYTE. COCINA. | Agrupación 4 | 368 | 1 | 0 | 368 | 0 | Feminizada |
| AUX. SERV. DOM. | Agrupación 4 | 352 | 1 | 0 | 352 | 0 | Feminizada |
| AUX. SERV. GENERALES. | Agrupación 4 | 353 | 2 | 1 | 706 | 353 | Feminizada |
| COCINERO /A. | Agrupación 5 | 462 | 0 | 1 | 0 | 462 | Masculinizada |
| CUIDADOR/A. | Agrupación 4 | 369 | 2 | 2 | 738 | 738 | Equilibrada |
| LIMPIADOR/A. | Agrupación 4 | 384 | 2 | 0 | 769 | 0 | Feminizada |

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO





1.9. Auditoría salarial / Condiciones salariales.

Las condiciones salariales en la organización tienen las siguientes características:

- Retribuciones medias (salario base + complementos salariales) por categoría laboral.

| Agrupación según valoración de puestos de trabajo (para empresas con auditoría retributiva) | | | | | | | | |
|---|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Puesto-empresa | AGRUP. VALOR. PT. | ESCALA 04 | ESCALA 05 | ESCALA 06 | ESCALA 07 | ESCALA 08 | ESCALA 09 | ESCALA 10 |
| ABOGADO/A | | | | | | 3 | | |
| ADM.SOCIAL | | | | | | 1 | | |
| ADM.TUTELA | | | | | 1 | | | |
| ATE | | | | 18 | | | | |
| ATE DIURNO | | | | 6 | | | | |
| AUX.SERV.DOM | 1 | | | | | | | |
| AUX.SERV.GENER | 3 | | | | | | | |
| AUX.SOPORTE | | | | 1 | | | | |
| AUX.TUTELAR | | | | 8 | | | | |
| AYTE COCINA | 1 | | | | | | | |
| COCINERA | | | 1 | | | | | |
| COORD.ADM | | | | | | | 1 | |
| COORD.ECO-ADM | | | | | | | 1 | |
| COORD.TUT.BAL | | | | | | | 1 | |
| COORD.TUT.AM | | | | | | | 1 | |
| COORDINADOR/A | | | | | | | 5 | |
| CUIDADOR/A | 4 | | | | | | | |
| DELEGADO/A | | | | | | | | 2 |
| DIRECTOR/A | | | | | | | | 3 |
| DIRECTOR/A GRAL | | | | | | | | 1 |
| EDUCAD.CORRET. | | | | | | 1 | | |
| EDUCADOR/A | | | | | | 49 | | |
| LIMPIADOR/A | 2 | | | | | | | |
| MAESTRO/A TALLER | | | | | | 6 | | |
| OF.ADM | | | | | 8 | | | |
| PREP.LAB.TIT.N2 | | | | | | 1 | | |
| PROF.TALLER | | | | | | 6 | | |
| PSICOLOGO | | | | | | 1 | | |
| PSICÓLOGO | | | | | | 1 | | |
| PSICOM/EDUCADOR | | | | | | 1 | | |
| REF.TUT | | | | | | 2 | | |
| T.COMUNICACION | | | | | | 1 | | |
| TEC.ADMTIVO | | | | | 1 | | | |
| TIS | | | | | 3 | | | |
| TS | | | | | | 12 | | |
| TS COORDINADOR/A | | | | | | | 1 | |

| REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO | | | | | | | | | |
|---|-----|-------|---|--------|------------------|------------------|------|---|-----------------|
| 1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios | | | Razón Social: FUNDACION ALDABA - NIF: FUNDACION ALDABA | | | | |  | |
| | | | PERIODO DE REFERENCIA 01-01-22 fecha inicio 31-12-22 fecha fin | | | | | | |
| | Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | C.S. | Tot COMPL.SAL Ef | TOTAL SALARIO Ef | P.E. | Tot Extrasalarial Ef | TOTAL Retrib Ef |
| TOTAL | | | -1% | 22% | 22% | 3% | | | 3% |
| Hombre | 34 | 34 | 13.593 | 2.826 | 2.826 | 16.419 | 0 | 0 | 16.419 |
| Mujer | 125 | 125 | 13.676 | 2.197 | 2.197 | 15.873 | 0 | 0 | 15.873 |
| | Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | C.S. | Tot COMPL.SAL Ef | TOTAL SALARIO Ef | P.E. | Tot Extrasalarial Ef | TOTAL Retrib Ef |
| ESCALA 04 | | | 4% | 52% | 52% | 14% | | | 14% |
| Mujer | 10 | 10 | 13.364 | 1.808 | 1.808 | 15.172 | 0 | 0 | 15.172 |
| ESCALA 05 | | | | | | | | | |
| Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ESCALA 06 | | | -1% | 41% | 41% | 4% | | | 4% |
| Hombre | 8 | 8 | 10.812 | 1.434 | 1.434 | 12.246 | 0 | 0 | 12.246 |
| Mujer | 25 | 25 | 10.910 | 842 | 842 | 11.752 | 0 | 0 | 11.752 |
| ESCALA 07 | | | -391% | -603% | -603% | -421% | | | -421% |
| Hombre | 3 | 3 | 2.294 | 380 | 380 | 2.674 | 0 | 0 | 2.674 |
| Mujer | 10 | 10 | 11.265 | 2.672 | 2.672 | 13.936 | 0 | 0 | 13.936 |
| ESCALA 08 | | | 13% | -13% | -13% | 10% | | | 10% |
| Hombre | 19 | 19 | 15.120 | 1.511 | 1.511 | 16.632 | 0 | 0 | 16.632 |
| Mujer | 66 | 66 | 13.206 | 1.706 | 1.706 | 14.912 | 0 | 0 | 14.912 |
| ESCALA 09 | | | 11% | 44% | 44% | 21% | | | 21% |
| Mujer | 9 | 9 | 21.686 | 5.142 | 5.142 | 26.828 | 0 | 0 | 26.828 |
| ESCALA 10 | | | -29% | 44% | 44% | 7% | | | 7% |
| Hombre | 2 | 2 | 21.562 | 20.860 | 20.860 | 42.422 | 0 | 0 | 42.422 |
| Mujer | 4 | 4 | 27.722 | 11.641 | 11.641 | 39.363 | 0 | 0 | 39.363 |

| REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO | | | | | | | | | |
|--|-----|-------|--|--------------|------------------|------------------|--|----------------------|-----------------|
| <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> 1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas </div> | | | Razón Social: FUNDACION ALDABA - NIF: FUNDACION ALDABA | | | |  Inicio | | |
| | | | PERIODO DE REFERENCIA 01-01-22 fecha inicio 31-12-22 fecha fin | | | | | | |
| | Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | C.S. | Tot COMPL.SAL Ef | TOTAL SALARIO Ef | P.E. | Tot Extrasalarial Ef | TOTAL Retrib Ef |
| TOTAL | | | 19% | -65% | -65% | 14% | | | 14% |
| Hombre | 34 | 34 | 17.152 | 856 | 856 | 18.765 | 0 | 0 | 18.765 |
| Mujer | 125 | 125 | 13.930 | 1.414 | 1.414 | 16.127 | 0 | 0 | 16.127 |
| | Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | C.S. | Tot COMPL.SAL Ef | TOTAL SALARIO Ef | P.E. | Tot Extrasalarial Ef | TOTAL Retrib Ef |
| ESCALA 04 | | | 5% | 54% | 54% | 14% | | | 14% |
| Mujer | 10 | 10 | 13.197 | 1.727 | 1.727 | 15.266 | 0 | 0 | 15.266 |
| ESCALA 05 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ESCALA 06 | | | 3% | 56% | 56% | 5% | | | 5% |
| Hombre | 8 | 8 | 11.295 | 1.352 | 1.352 | 12.981 | 0 | 0 | 12.981 |
| Mujer | 25 | 25 | 10.963 | 598 | 598 | 12.377 | 0 | 0 | 12.377 |
| ESCALA 07 | | | -814% | -765% | -765% | -748% | | | -748% |
| Hombre | 3 | 3 | 1.462 | 261 | 261 | 1.723 | 0 | 0 | 1.723 |
| Mujer | 10 | 10 | 13.363 | 2.257 | 2.257 | 14.604 | 0 | 0 | 14.604 |
| ESCALA 08 | | | 13% | -156% | -156% | 22% | | | 22% |
| Hombre | 19 | 19 | 17.152 | 403 | 403 | 20.109 | 0 | 0 | 20.109 |
| Mujer | 66 | 66 | 14.995 | 1.031 | 1.031 | 15.772 | 0 | 0 | 15.772 |
| ESCALA 09 | | | 0% | 49% | 49% | 11% | | | 11% |
| Mujer | 9 | 9 | 24.503 | 4.699 | 4.699 | 29.959 | 0 | 0 | 29.959 |
| ESCALA 10 | | | -17% | 40% | 40% | 3% | | | 3% |
| Hombre | 2 | 2 | 21.562 | 20.860 | 20.860 | 42.422 | 0 | 0 | 42.422 |
| Mujer | 4 | 4 | 25.259 | 12.495 | 12.495 | 41.053 | 0 | 0 | 41.053 |

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS

Razón Social: FUNDACION ALDABA - NIF: FUNDACION ALDABA

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-22 fecha inicio

31-12-22 fecha fin

[Inicio](#)

| | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | C.S. | Tot COMPLSAL Eq | TOTAL SALARIO Eq | P.E. | Tot Extrasalarial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|------------------|-----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|--------|-----------------|------------------|------|----------------------|-----------------|
| TOTAL | | | | | | | -4% | 16% | 16% | -1% | | | -1% |
| Hombre | 34 | 34 | 0 | 12 | 2 | 14 | 19.341 | 3.060 | 3.060 | 22.401 | 0 | 0 | 22.401 |
| Mujer | 125 | 125 | 10 | 49 | 9 | 68 | 20.033 | 2.559 | 2.559 | 22.592 | 0 | 0 | 22.592 |
| ESCALA 04 | | | | | | | -1% | 50% | 50% | 10% | | | 10% |
| Mujer | 10 | 10 | 2 | 1 | 0 | 3 | 14.027 | 1.912 | 1.912 | 15.938 | 0 | 0 | 15.938 |
| ESCALA 05 | | | | | | | | | | | | | |
| Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ESCALA 06 | | | | | | | -4% | 27% | 27% | -1% | | | -1% |
| Hombre | 8 | 8 | 0 | 4 | 0 | 4 | 17.710 | 1.737 | 1.737 | 19.446 | 0 | 0 | 19.446 |
| Mujer | 25 | 25 | 0 | 14 | 1 | 15 | 18.413 | 1.260 | 1.260 | 19.673 | 0 | 0 | 19.673 |
| ESCALA 07 | | | | | | | -6% | -82% | -82% | -15% | | | -15% |
| Hombre | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 13.977 | 1.713 | 1.713 | 15.691 | 0 | 0 | 15.691 |
| Mujer | 10 | 10 | 1 | 3 | 1 | 5 | 14.857 | 3.116 | 3.116 | 17.973 | 0 | 0 | 17.973 |
| ESCALA 08 | | | | | | | -4% | -34% | -34% | -6% | | | -6% |
| Hombre | 19 | 19 | 0 | 5 | 2 | 7 | 20.657 | 1.592 | 1.592 | 22.249 | 0 | 0 | 22.249 |
| Mujer | 66 | 66 | 7 | 29 | 7 | 43 | 21.398 | 2.131 | 2.131 | 23.529 | 0 | 0 | 23.529 |
| ESCALA 09 | | | | | | | 1% | 43% | 43% | 12% | | | 12% |
| Mujer | 9 | 9 | 0 | 2 | 0 | 2 | 24.338 | 5.283 | 5.283 | 29.622 | 0 | 0 | 29.622 |
| ESCALA 10 | | | | | | | -29% | 44% | 44% | 7% | | | 7% |
| Hombre | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21.562 | 20.860 | 20.860 | 42.422 | 0 | 0 | 42.422 |
| Mujer | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27.722 | 11.641 | 11.641 | 39.363 | 0 | 0 | 39.363 |

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

Razón Social: FUNDACION ALDABA - NIF: FUNDACION ALDABA

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-22 fecha inicio

31-12-22 fecha fin

[Inicio](#)

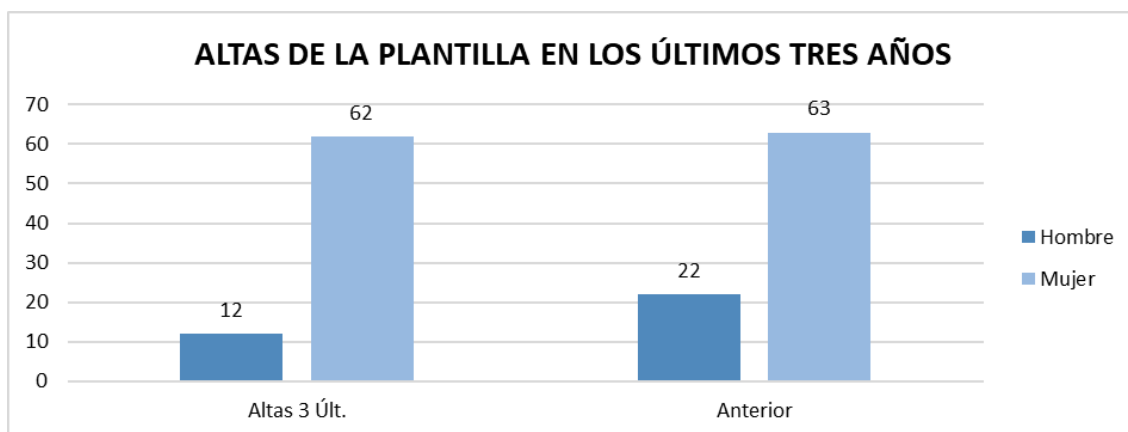
| | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | C.S. | Tot COMPLSAL Eq | TOTAL SALARIO Eq | P.E. | Tot Extrasalarial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|------------------|-----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|--------|-----------------|------------------|------|----------------------|-----------------|
| TOTAL | | | | | | | -1% | 1% | 1% | 1% | | | 1% |
| Hombre | 34 | 34 | 0 | 12 | 2 | 14 | 18.365 | 1.916 | 1.916 | 21.198 | 0 | 0 | 21.198 |
| Mujer | 125 | 125 | 10 | 49 | 9 | 68 | 18.622 | 1.906 | 1.906 | 20.880 | 0 | 0 | 20.880 |
| ESCALA 04 | | | | | | | 5% | 50% | 50% | 14% | | | 14% |
| Mujer | 10 | 10 | 2 | 1 | 0 | 3 | 13.197 | 1.907 | 1.907 | 15.266 | 0 | 0 | 15.266 |
| ESCALA 05 | | | | | | | | | | | | | |
| Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ESCALA 06 | | | | | | | -6% | 7% | 7% | 1% | | | 1% |
| Hombre | 8 | 8 | 0 | 4 | 0 | 4 | 18.484 | 1.916 | 1.916 | 19.885 | 0 | 0 | 19.885 |
| Mujer | 25 | 25 | 0 | 14 | 1 | 15 | 19.674 | 1.789 | 1.789 | 19.674 | 0 | 0 | 19.674 |
| ESCALA 07 | | | | | | | -2% | -3% | -3% | -14% | | | -14% |
| Hombre | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 13.680 | 2.443 | 2.443 | 15.725 | 0 | 0 | 15.725 |
| Mujer | 10 | 10 | 1 | 3 | 1 | 5 | 13.926 | 2.526 | 2.526 | 17.851 | 0 | 0 | 17.851 |
| ESCALA 08 | | | | | | | -19% | -175% | -175% | -6% | | | -6% |
| Hombre | 19 | 19 | 0 | 5 | 2 | 7 | 18.365 | 643 | 643 | 23.310 | 0 | 0 | 23.310 |
| Mujer | 66 | 66 | 7 | 29 | 7 | 43 | 21.856 | 1.766 | 1.766 | 24.745 | 0 | 0 | 24.745 |
| ESCALA 09 | | | | | | | -3% | 49% | 49% | 11% | | | 11% |
| Mujer | 9 | 9 | 0 | 2 | 0 | 2 | 25.221 | 4.699 | 4.699 | 29.959 | 0 | 0 | 29.959 |
| ESCALA 10 | | | | | | | -17% | 40% | 40% | 3% | | | 3% |
| Hombre | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21.562 | 20.860 | 20.860 | 42.422 | 0 | 0 | 42.422 |
| Mujer | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25.259 | 12.495 | 12.495 | 41.053 | 0 | 0 | 41.053 |

1.9. Altas.

- Altas en la empresa según sexo:

| ALTAS DE LA PLANTILLA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS | | | |
|--|--------|--------|---------------|
| Etiquetas de columna | | | |
| Etiquetas de fila | Hombre | Mujer | Total general |
| Altas 3 Últ. | 7,55% | 38,99% | 46,54% |
| Anterior | 13,84% | 39,62% | 53,46% |

| ALTAS DE LA PLANTILLA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS | | | |
|--|--------|-------|---------------|
| Etiquetas de columna | | | |
| Etiquetas de fila | Hombre | Mujer | Total general |
| Altas 3 Últ. | 12 | 62 | 74 |
| Anterior | 22 | 63 | 85 |



1.10. Baja Definitiva.

Las bajas que se han percibido en el último año son las siguientes:

- Bajas en la empresa según sexo:

| BAJAS EN LA PLANTILLA | | | |
|-----------------------|--------|--------|---------------|
| Etiquetas de columna | | | |
| Etiquetas de fila | Hombre | Mujer | Total general |
| Sin baja | 15,09% | 58,49% | 73,58% |
| BAJA VOLUNTARIA | 3,77% | 13,84% | 17,61% |
| DESPIDO DISCIPLINARIO | 0,63% | 0,63% | 1,26% |
| EXCEDENCIA VOLUNTARIA | 0,00% | 1,26% | 1,26% |
| FIN CONTRATO | 1,26% | 3,14% | 4,40% |
| NO SUP. PER. PRUEBA | 0,63% | 1,26% | 1,89% |

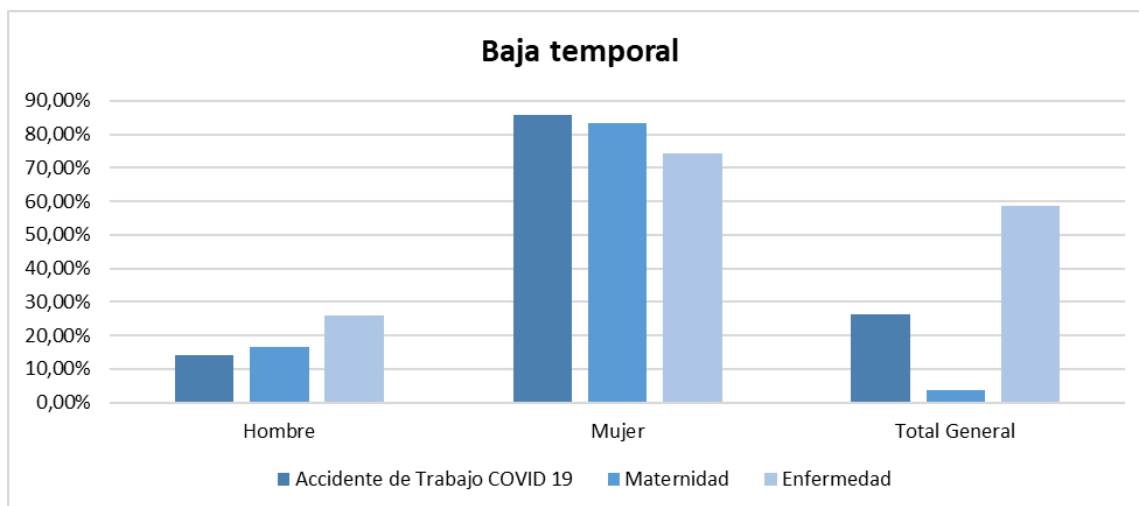
| BAJAS EN LA PLANTILLA | | | | |
|-----------------------|----------------------|--------|-------|---------------|
| Etiquetas de fila | Etiquetas de columna | Hombre | Mujer | Total general |
| Sin baja | | 24 | 93 | 117 |
| BAJA VOLUNTARIA | | 6 | 22 | 28 |
| DESPIDO DISCIPLINARIO | | 1 | 1 | 2 |
| EXCEDENCIA VOLUNTARIA | | | 2 | 2 |
| FIN CONTRATO | | 2 | 5 | 7 |
| NO SUP. PER. PRUEBA | | 1 | 2 | 3 |



1.11. Baja Temporal.

| BAJA TEMPORAL | | | |
|-------------------------------|--------|--------|---------------|
| Etiqueta de Fila | Hombre | Mujer | Total General |
| Accidente de Trabajo COVID 19 | 14,29% | 85,71% | 26,42% |
| Maternidad | 16,67% | 83,33% | 3,77% |
| Enfermedad | 25,81% | 74,19% | 58,49% |

| BAJA TEMPORAL | | | |
|-------------------------------|--------|-------|---------------|
| Etiqueta de Fila | Hombre | Mujer | Total General |
| Accidente de Trabajo COVID 19 | 6 | 36 | 42 |
| Maternidad | 1 | 5 | 6 |
| Enfermedad | 24 | 69 | 93 |



La organización cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales diseñado por nuestro Servicio de Prevención Ajeno e implantado, por los responsables de PRL internamente asignados, que no detecta ninguna diferencia del impacto de los riesgos laborales sobre las personas trabajadoras de forma diferenciada y separada, excepto para los riesgos asociados al embarazo y lactancia, para los cuales se contemplan medidas preventivas específicas.

Las evaluaciones de riesgo tienen en cuenta los riesgos existentes en los puestos de trabajo, independientemente del género que los ocupan ya que la normativa en PRL que aplica a nuestro sector, no establece una diferenciación como tal.

En los casos de personal especialmente sensible se establecen medidas preventivas adicionales para protegerlos.

1.12. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Actualmente la organización no tiene un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, no obstante, la entidad está en proceso de realizar un Manual que se anexará al Plan de Igualdad.

CONCLUSIONES.

“FUNDACIÓN ALDABA” es una organización con una plantilla total de 159 personas trabajadoras con presencia de ambos sexos, predominando el femenino con un porcentaje del 78.62%, frente al masculino con un 21,38%, pudiendo decirse que se trata de una empresa feminizada.

El sector donde se encuadran sus actividades es del ámbito de lo SOCIAL, por lo que los datos resultantes deben ponerse en consonancia con su sector, pudiendo afirmar que los porcentajes están en la línea general del mismo.

Es de sobra conocido que los porcentajes de distribución de las plantillas según sexos están íntimamente ligados con cuestiones de índole social / cultural, con existencia evidente de sectores feminizados y otros masculinizados.

A efectos de analizar la situación, en el plano de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se han recogido y analizado datos del periodo de enero a septiembre de 2022 en materia de “selección y acceso, contratación y jornada, clasificación profesional, promoción, formación, condiciones salariales, tiempo de trabajo y conciliación, extinción, salud laboral y acoso sexual y en razón del sexo.

De los datos obtenidos se deduce la inexistencia de desequilibrios o discriminación entre mujeres y hombres, si bien se considera necesario la creación de procedimientos y políticas, así como formaciones específicas que garanticen no solo el mantenimiento de la situación de igualdad, sino el avance progresivo de la eliminación de estereotipos que contribuyan a mitigar el desequilibrio existente en cuanto a la composición de la plantilla por sexos.

Tras las conclusiones expuestas se detectan las siguientes problemáticas en las que se incluyen determinados objetivos a tener en cuenta con sus propuestas de mejora.

A continuación, se establece:

Principales problemas y dificultades detectadas:

- ✚ Gran rotación de personal: para ello, como propuesta de mejora, se realizará la elaboración de un sistema de rotación, incluido como medida de actuación propuesta dentro del Plan de Igualdad.
- ✚ Tras la problemática encontrada en la rotación de personal, se propone incluir como propuesta de mejora y como una de las medidas de actuación, la integración de un cuestionario de salida en la organización.

Ámbitos prioritarios de actuación: Selección, Retribución, Conciliación, Formación y Promoción

Objetivos generales:

- ✚ Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- ✚ Promocionar a Mujeres y Hombres en un porcentaje proporcional a su presencia en la plantilla.
- ✚ Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de sexo en todas las áreas de la empresa.
- ✚ Garantizar que toda persona trabajadora conozca la política de Igualdad, Diversidad e inclusión. Promover una comunicación interna que evite los sesgos de género en los canales de comunicación de la empresa.
- ✚ Desarrollar programas de formación para el crecimiento profesional y la concienciación acerca de la igualdad entre hombres y mujeres.

- ✚ Garantizar la información y el acceso en igualdad de trato y oportunidades al Plan de Formación anual de la plantilla.
- ✚ Garantizar igualdad retributiva por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres.
- ✚ Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras.
- ✚ Garantizar la igualdad de trato en los procesos de selección, otorgando prioridad al acceso a la empresa del sexo menos representado en cada área.
- ✚ Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las diferentes áreas o grupos profesionales de la empresa.

ANEXO II.- FICHAS DE LAS MEDIDAS Y ACCIONES.

1.1 ÁREA.ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCIÓN.

| ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCION | |
|---|---|
| Medida | Sensibilizar y formar en Igualdad a las personas responsables e intervinientes en los procesos de selección. |
| Inicio | PRIMER TRIMESTRE DE CADA AÑO DESDE LA APROBACION DEL PLAN. |
| Fin | HASTA FIN VIGENCIA PLAN. |
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Plan de formación. Número de formaciones realizadas en cada año de vigencia del plan. |

| ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCION | |
|---|---|
| Medida | Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el sexo. |
| Inicio | DESDE LA APROBACION DEL PLAN. |
| Fin | HASTA FIN VIGENCIA PLAN. |

| | |
|--------------------|---|
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Procedimiento de selección de personal. |

| ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCION | |
|---|--|
| Medida | Dar preferencia de acceso a la empresa al sexo menos representado ante igualdad de méritos y experiencia. |
| Inicio | DESDE LA APROBACION DEL PLAN. |
| Fin | HASTA FIN VIGENCIA PLAN. |
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Procedimiento de selección de personal. Creación de I.T. |

| ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCION | |
|---|---|
| Medida | Analizar las causas de rotación de personal y elaborar un cuestionario de salida en la organización que indique las causas que la originan para tratar de evitarlas y conseguir retener talento. |

| | |
|--------------------|--|
| Inicio | SEGUNDO TRIMESTRE DE CADA AÑO DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN |
| Fin | HASTA EL FIN DE LA VIGENCIA DEL PLAN. |
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Procedimiento de selección de personal. Creación de I.T. |

| ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCION | |
|---|---|
| Medida | Eliminación de barreras físicas, que faciliten la integración de todas las personas a los centros de trabajo y el desarrollo de la actividad profesional en igualdad de condiciones. |
| Inicio | PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN |
| Fin | SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN. |
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Procedimiento de selección de personal. Creación de I.T. |

1.1. ÁREA. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. | |
|-----------------------------------|--|
| Medida | Alcanzar un equilibrio de sexo en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales. |
| Inicio | DESDE LA APROBACION DEL PLAN. |
| Fin | HASTA EL FIN DE LA VIGENCIA DEL PLAN. |
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Revisión anual del diagnóstico – Registro Retributivo. |

1.2. ÁREA. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

| PROMOCIÓN PROFESIONAL | |
|------------------------------|--|
| Medida | Fomentar la promoción profesional de la mujer y del hombre. |
| Inicio | PRIMER Y SEGUNDO TRIMESTRE DE CADA AÑO DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN. |
| Fin | HASTA EL FIN DE LA VIGENCIA DEL PLAN. |
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Plan de formación. |

| | |
|--|--|
| | Número de formaciones realizadas en cada año de vigencia del plan. |
|--|--|

| PROMOCIÓN PROFESIONAL | |
|-----------------------|--|
| Medida | Promocionar a Mujeres y Hombres en un porcentaje proporcional a su presencia en la plantilla. |
| Inicio | INICIO VIGENCIA DEL PLAN |
| Fin | FIN VIGENCIA DEL PLAN |
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Plan de formación. Número de formaciones realizadas en cada año de vigencia del plan. |

| PROMOCIÓN PROFESIONAL | |
|-----------------------|--|
| Medida | Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa |
| Inicio | SEGUNDO Y TERCER TRIMESTRE DE VIGENCIA DEL PLAN |
| Fin | CUARTO TRIMESTRE VIGENCIA DEL PLAN. |

| | |
|-----------------------|--|
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Plan de formación. Número de formaciones realizadas en cada año de vigencia del plan. |

| PROMOCIÓN PROFESIONAL | |
|------------------------------|--|
| Medida | Establecimiento de un sistema de promoción interna en el conjunto de la Fundación |
| Inicio | PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN. |
| Fin | SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN. |
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Procedimiento de promoción de personal. Creación de I.T. |

1.3. **ÁREA. FORMACIÓN PROFESIONAL.**

| FORMACIÓN PROFESIONAL | |
|------------------------------|--|
| Medida | Formación a todos los trabajadores/as en el ámbito de igualdad. |
| Inicio | TERCER TRIEMSTRE DE CADA AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN |
| Fin | FIN VIGENCIA DEL PLAN. |
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Plan de formación. Número de formaciones realizadas en cada año de vigencia del plan. |

| FORMACIÓN PROFESIONAL | |
|------------------------------|---|
| Medida | Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada. |
| Inicio | DESDE LA APROBACION DEL PLAN. |
| Fin | VIGENCIA DEL PLAN. |

| | |
|--------------------|--|
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Plan de formación. Número de formaciones realizadas en cada año de vigencia del plan. |

1.4. ÁREA. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

| TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN | |
|---|---|
| Medida | Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares. |
| Inicio | DESDE LA APROBACION DEL PLAN |
| Fin | HASTA FIN VIGENCIA DEL PLAN |
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Plan de formación. Número de formaciones realizadas en cada año de vigencia del plan. |

| TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN | |
|---|--|
| Medida | Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino y femenino. |
| Inicio | DESDE LA APROBACION DEL PLAN |
| Fin | HASTA FIN VIGENCIA DEL PLAN |
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Plan de formación. Número de formaciones realizadas en cada año de vigencia del plan. |

1.5. **ÁREA. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.**

| EXTINCIÓN DEL CONTRATO | |
|-------------------------------|--|
| Medida | Evitar la pérdida de personal femenino y masculino (sexo menos representado). |
| Inicio | DESDE LA APROBACION DEL PLAN |
| Fin | HASTA FIN VIGENCIA DEL PLAN |
| Responsable | RRHH / ADMINISTRACION |

| | |
|--------------------|--|
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Informe de variación de plantilla, desagregado por sexo. |

| EXTINCIÓN DEL CONTRATO | |
|------------------------|---|
| Medida | Establecimiento de un sistema de medición de la rotación de personal |
| Inicio | DESDE LA APROBACION DEL PLAN Y CADA 6 MESES |
| Fin | FIN VIGENCIA DEL PLAN. |
| Responsable | RRHH / ADMINISTRACION |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Informe de variación de plantilla, desagregado por sexo. |

1.6. **ÁREA. PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL.**

| PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL | |
|--------------------------------|--|
| Medida | Introducir la dimensión de sexo en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales. |
| Inicio | DESDE LA APROBACION DEL PLAN |
| Fin | SEGUNDO AÑO VIGENCIA DEL PLAN. |

| | |
|--------------------|--|
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Revisión de manuales de PRL y Salud Laboral. |

1.7. ÁREA. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO.

| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO | |
|--|---|
| Medida | Elaborar e Implantar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. |
| Inicio | PRIMER TRIMESTRE DESDE LA APROBACION DEL PLAN. |
| Fin | SEGUNDO TRIMESTRE DESDE LA APROBACION DEL PLAN |
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Informe anual del uso de medidas de prevención y actuación en supuestos de acoso sexual y en razón del sexo. |

| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO | |
|--|--|
| Medida | Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. |
| Inicio | DESDE LA APROBACION DEL PLAN. |

| | |
|-----------------------|--|
| Fin | FIN VIGENCIA DEL PLAN |
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Informe anual del uso de medidas de prevención y actuación en supuestos de acoso sexual y en razón del sexo. |

1.8. ÁREA. RETRIBUCIONES. POLÍTICA SALARIAL

| RETRIBUCIONES. POLÍTICA SALARIAL | |
|----------------------------------|--|
| Medida | Revisión y adecuación de salarios y políticas salariales a criterios de igualdad entre sexos. |
| Inicio | PRIMER TRIMESTRE DESDE LA APROBACION DEL PLAN. |
| Fin | SEGUNDO TRIMESTRE DESDE LA APROBACION DEL PLAN |
| Responsable | RRHH / ADMINISTRACION |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Revisión anual del diagnóstico – Registro Retributivo. |

1.9. ÁREA. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.

| COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA | |
|---|--|
| Medida | Adecuación de políticas, Instrucciones de Trabajo y documentos normalizados de la Organización. |
| Inicio | PRIMER AÑO DE APROBACION DEL PLAN. |
| Fin | SEGUNDO AÑO DE APROBACION DEL PLAN. |
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Documentos revisados. |

| COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA | |
|---|---|
| Medida | Formación del personal de la Organización, acerca de la utilización del lenguaje no sexista. |
| Inicio | PRIMER Y SEGUNDO TRIMESTRE DE CADA AÑO DESDE LA APROBACION DEL PLAN. |
| Fin | TERCER TRIMESTRE DESDE LA APROBACION DEL PLAN |
| Responsable | RRHH |
| Dotación Económica | 462 euros |

| | |
|-------------|--|
| Indicadores | Plan de formación. Número de formaciones realizadas en cada año de vigencia del plan. |
|-------------|--|

1.10. ÁREA. VIOLENCIA DE GÉNERO.

| VIOLENCIA DE GÉNERO | |
|---------------------|--|
| Medida | Establecer un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad y adopción de medidas de ayuda. |
| Inicio | PRIMER TRIMESTRE DESDE LA APROBACION DEL PLAN. |
| Fin | SEGUNDO TRIMESTRE DESDE LA APROBACION DEL PLAN |
| Responsable | RRHH / ADMINISTRACION |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Protocolo interno de actuación en casos de violencia de género. |

| VIOLENCIA DE GÉNERO | |
|----------------------------|---|
| Medida | Establecer ayudas urgentes que pueda necesitar la víctima de violencia de género como, anticipos de sueldo y crear una Dotación para ayuda urgente como – traslado de enseres, constitución de fianzas de alquiler de vivienda, pago de colegios etc.- a víctimas de violencia por importe de 1400€. |
| Inicio | SEGUNDO TRIMESTRE DE CADA AÑO DE LA VIGENCIA DEL PLAN |
| Fin | FIN VIGENCIA DEL PLAN. |
| Responsable | RRHH / ADMINISTRACION |
| Dotación Económica | 462 euros |
| Indicadores | Protocolo interno de actuación en casos de violencia de género. |

*El cálculo de la dotación económica es de carácter anual.

ANEXO III.CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS.

| TRIMESTRES de Proyecto | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | 2027 | | | | CONTROL DE ESTADO | | | |
|--|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|-------------------|-----|-----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 25% | 50% | 75% | OK |
| PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PREV.ACOSO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P.I- FASES POR AREAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCION (5) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la seleccion de personal. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Garantizar que la seleccion de personal se realice a traves de procedimientos que no tengan en cuenta el genero. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dar preferencia de acceso a la empresa al genero menos representado ante igualdad de meritos y experiencia. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Analizar las causas de rotación de personal y elaborar un cuestionario de salida en la organización que indique las causas que la originan para tratar de evitarlas y conseguir retener talento. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Eliminación de barreras físicas, que faciliten la integración de todas las personas a los centros de trabajo y el desarrollo de la actividad profesional en igualdad de condiciones. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (1) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Alcanzar un equilibrio de genero en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PROMOCION PROFESIONAL (4) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fomentar la promocion profesional de la mujer. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Promocionar a Mujeres y Hombres en un porcentaje proporcional a su presencia en la plantilla. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Establecimiento de un sistema de promoción interna en el conjunto de la Fundación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FORMACION PROFESIONAL + FORMACION EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACOSO (2) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formación a todos los trabajadores/as en el ámbito de igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (2) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EXTINCIÓN DEL CONTRATO (2) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Evitar la pérdida de personal femenino y masculino (sexo menos representado). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Establecimiento de un sistema de medición de la rotación de personal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL (1) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (2) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaborar e Implantar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RETRIBUCIONES. POLÍTICA SALARIAL (1) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión y adecuación de salarios y políticas salariales a criterios de igualdad entre sexos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Adecuación de políticas, Instrucciones de Trabajo y documentos normalizados de la Organización. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formación del personal de la Organización, acerca de la utilización del lenguaje no sexista. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Establecer un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad y adopción de medidas de ayuda. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Establecer ayudas urgentes que pueda necesitar la víctima de violencia de género como, anticipos de sueldo y crear una Dotación para ayuda urgente como - traslado de enseres, constitución de fianzas de alquiler de vivienda, pago de colegios etc.- a víctimas de violencia por importe de 1400€. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| |
|---|
| CONTROL DE ESTADO |
| 25%: Acción diseñada |
| 50%: iniciada la implantación |
| 75%: implantada |
| OK: Medida de Seguridad implantada y revisada |

