



**ASOCIACIÓN DE HOGARES**

**PARA NIÑOS PRIVADOS DE AMBIENTE FAMILIAR**

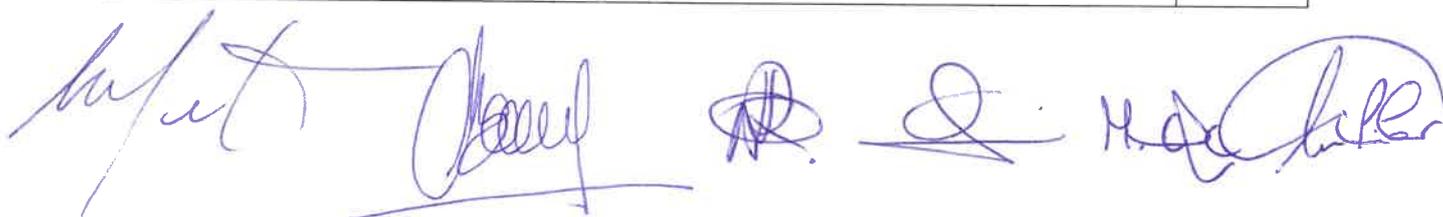
**NUEVO FUTURO LAS PALMAS**



**PLAN DE IGUALDAD**

## Índice

1. Presentación.	Pág. 3
2. Introducción.	Pág. 3
3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.	Pág. 5
4. Ámbito personal, territorial y temporal.	Pág. 6
5. Informe del diagnóstico de situación de la empresa	Pág. 7
6. Resultados de la auditoría retributiva.	Pág. 23
7. Objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.	Pág. 28
8. Descripción de las medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, indicadores que permiten determinar la evolución de las medidas e identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas.	Pág. 29
9. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.	Pág. 53
10. Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad.	Pág. 64
11. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.	Pág. 66



## 1. Presentación.

**CIF/NIF:** G35225085

**CNAE:** 8790. Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales

**Dirección:** C/ Lectoral Feo Ramos, 11, 35001, Las Palmas de Gran Canaria, (Las Palmas)

**Teléfono:** 630658675

**Centros donde prestan servicio:** Las Palmas de Gran Canaria (Las Palmas)

### Centro y localización

1	<b>AULA JUVENIL NUEVAS BRISAS</b> C/ San Nicolás, 4, C.P.: 35002. Las Palmas de Gran Canaria
2	<b>HOGAR "CASABLANCA III"</b> C/ Aconcagua, 17. 1º C.P.: 35014. Las Palmas de Gran Canaria
3	<b>HOGAR "LA PATERNA"</b> C/ Doña Perfecta, 236. C.P.: 35012. Las Palmas de Gran Canaria
4	<b>HOGAR "LOMO APOLINARIO"</b> C/ Ana Benítez, 66 C.P.: 35014. Las Palmas de Gran Canaria
5	<b>HOGAR "LOMO LOS FRAILES"</b> C/ Jordán, 22. C.P.: 35018. Las Palmas de Gran Canaria
6	<b>HOGAR "SCHAMANN"</b> C/ Bailén, 15 C.P.: 35012. Las Palmas de Gran Canaria
7	<b>OFICINA: SEDE SOCIAL</b> C/ Lectoral Feo Ramos, 11. C.P.: 35001. Las Palmas de Gran Canaria
8	<b>VIVIENDAS</b> C/ Manuel de Falla, 44. 2º B-C C.P.: 35013. Las Palmas de Gran Canaria

## 2. Introducción

### Marco legal

Los planes de igualdad en las empresas son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

### ÁMBITO EUROPEO:

Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.



Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.

Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

**ÁMBITO ESTATAL:**

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**AGENDA 2030**

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.



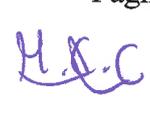
Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas. Con el Plan de Igualdad de Grupo Ático34, S.A se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.



## Principios

El Plan de Igualdad de Asociación de hogares para niñas/os privados de ambiente familiar Nuevo Futuro Las Palmas, S.A se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa es:

- **Estratégico:** articula un nuevo enfoque en la empresa a partir de un compromiso de alto nivel.
- **Práctico y realista:** Práctico y realista: define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.
- **Participativo:** ha intervenido toda la empresa en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por la empresa, la representación legal de la plantilla y el personal de la empresa mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.
- **Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- **Flexible:** está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todo el personal que trabaja en la empresa.

## 3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de Asociación de hogares para niñas/os privados de ambiente familiar Nuevo Futuro Las Palmas y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por:

Por Asociación de hogares para niñas/os privados de ambiente familiar Nuevo Futuro Las Palmas:

- Doña Consuelo Bonny Massieu



- Doña María del Pilar García Martín
- Don Martín Vaquero Castuera

Por la representación de las personas trabajadoras:

- Doña Gloria Lidia Santana Betancor
- Don Mario Cruz Cano
- Doña Mercedes Noelia Ortega Ramos

Al inicio del proceso de negociación del Plan de Igualdad, las personas que componen la Comisión Negociadora han recibido la correspondiente formación a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

En el proceso de elaboración y negociación del Plan de Igualdad ha participado en calidad de asesoramiento externo la Consultoría Grupo Atico34, especializada en la elaboración de Planes de Igualdad.

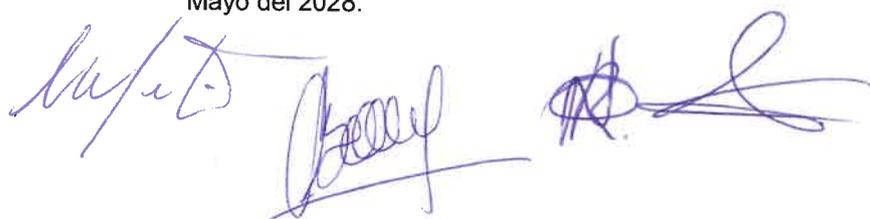
#### 4. **Ámbito personal, territorial y temporal.**

El Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

1	<b>AULA JUVENIL NUEVAS BRISAS</b> C/ San Nicolás, 4, C.P.: 35002. Las Palmas de Gran Canaria
2	<b>HOGAR "CASABLANCA III"</b> C/ Aconcagua, 17. 1º C.P.: 35014. Las Palmas de Gran Canaria
3	<b>HOGAR "LA PATERNA"</b> C/ Doña Perfecta, 236. C.P.: 35012. Las Palmas de Gran Canaria
4	<b>HOGAR "LOMO APOLINARIO"</b> C/ Ana Benítez, 66 C.P.: 35014. Las Palmas de Gran Canaria
5	<b>HOGAR "LOMO LOS FRAILES"</b> C/ Jordán, 22. C.P.: 35018. Las Palmas de Gran Canaria
6	<b>HOGAR "SCHAMANN"</b> C/ Bailén, 15 C.P.: 35012. Las Palmas de Gran Canaria
7	<b>OFICINA: SEDE SOCIAL</b> C/ Lectoral Feo Ramos, 11. C.P.: 35001. Las Palmas de Gran Canaria
8	<b>VIVIENDAS</b> C/ Manuel de Falla, 44. 2º B-C C.P.: 35013. Las Palmas de Gran Canaria

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se produzcan incorporaciones a la empresa por subrogación las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

La fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad será el 20 de Mayo del 2024 finalizando el 19 de Mayo del 2028.




## 5. Informe del diagnóstico de situación de la empresa.

Para realizar el diagnóstico de situación en la empresa en materia de igualdad, se ha recogido y analizado detalladamente la información obtenida mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, de cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

Con este objetivo, el diagnóstico refiere información de las siguientes materias:

- a. Condiciones generales
- b. Proceso de selección, contratación
- c. Formación
- d. Promoción Profesional
- e. Clasificación profesional y auditoría retributiva
- f. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
- g. Infrarrepresentación femenina
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Salud y género
- j. Comunicación e imagen
- k. Violencia de género
- l. Comunicación e imagen

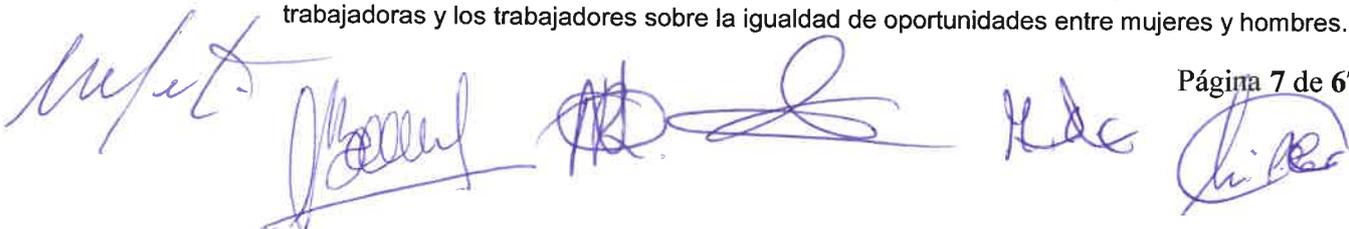
Características del análisis realizado:

1. Se ha extendido a todos los puestos de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.
2. Se han incluido a todos los niveles jerárquicos de la empresa de su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.
3. En el estudio realizado se ha recogido desagregada por sexo información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio.

Todos los datos en el informe de diagnóstico están desagregados por sexo e incluyen a toda la plantilla.

Objetivos del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



- Identificar la incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en 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 del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del informe de diagnóstico y sus conclusiones, se han tenido en cuenta todas las relaciones laborales habidas en la empresa durante el periodo 01/01/2022 - 31/12/2022, incluyendo todos los contratos de duración determinada, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial y a todas las personas que hayan podido estar contratadas a jornada parcial.

Se ha desagregado a la plantilla por sexo reflejando por cada persona trabajadora su fecha de nacimiento, nivel de estudios, situación familiar, número de hijos/as, si tiene o no discapacidad, fecha de contratación, fecha de baja laboral (en su caso) y motivo de dicha baja, fecha de antigüedad, % de jornada trabajada, % de reducción de jornada (en su caso) y motivo de reducción, tipo de contrato de trabajo, convenio colectivo de aplicación, categoría grupo o nivel en función al convenio, grupo de cotización a la seguridad social, centro de trabajo en el que presta sus servicios, área o departamento de la empresa al que pertenece, puesto de trabajo que ocupa, permisos retribuidos disfrutados (en su caso) y motivo de los mismos, salario base percibido así como cantidades percibidas en conceptos salariales y extrasalariales.

En cuanto a las retribuciones percibidas, se ha obtenido la media y la mediana de lo realmente percibido en concepto de salario base, complemento salarial y extrasalarial en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

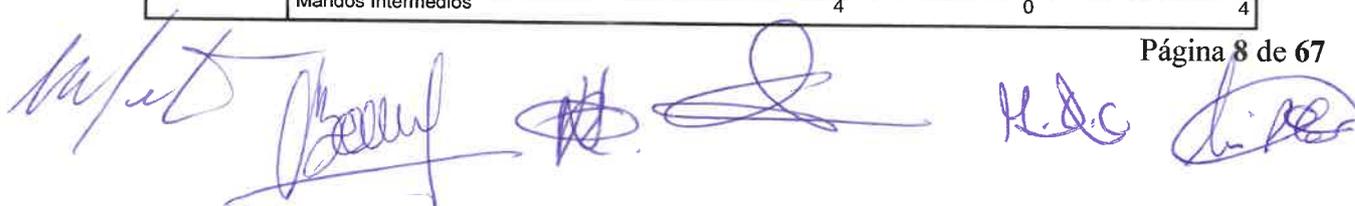
Además, se han obtenido datos sobre la evolución de la plantilla en los últimos 4 años, clasificando a la misma en tres niveles: Dirección, mando intermedio, plantilla.

Se ha incluido la formación recibida desglosada por sexo y atendiendo a si se ha realizado en modalidad presencial/online y número de horas realizadas. También se han obtenido datos sobre promoción profesional en los últimos 4 años y sobre las bajas temporales, permisos y excedencias en el último año.

## Contexto y características generales de la entidad

### a. Condiciones generales

Año	Cargo	Mujeres	Hombres	Total
2022	Dirección	3	1	4
	Mandos Intermedios	28	6	34
	Plantilla	52	24	76
2021	Dirección	3	1	4
	Mandos Intermedios	22	5	27
	Plantilla	30	20	50
2020	Dirección	2	2	4
	Mandos Intermedios	4	0	4

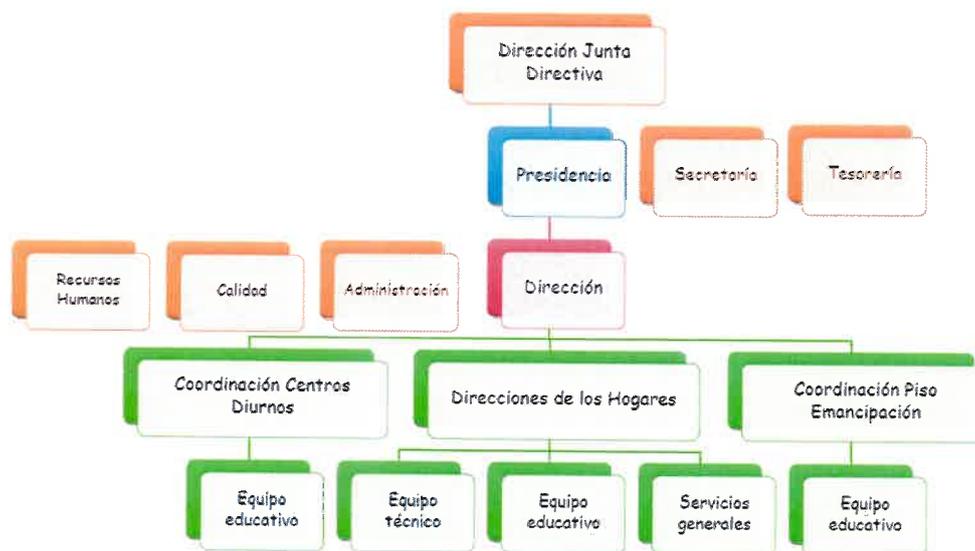


Año	Cargo	Mujeres	Hombres	Total
	Plantilla	52	23	75
2019	Dirección	0	2	2
	Mandos Intermedios	3	1	4
	Plantilla	40	15	55

**ORGANIGRAMA A FECHA 31 DE DICIEMBRE**

ORGANIGRAMA SEGÚN DEPARTAMENTOS			
DEPARTAMENTO	Mujeres	Hombres	Total
Junta Directiva (nivel alto)	11	1	12
Equipo Directivo (nivel alto)	3	1	4
Personal Administración	2	0	2
Personal Mantenimiento	0	1	1
Hogar Lomo Apolinario	7	7	14
Hogar Schamann	12	2	14
Hogar Lomo Los Frailes	10	4	14
Hogar Casablanca III	9	5	14
Hogar La Paterna	9	5	14
Piso de Emancipación	0	1	1
Creciendo Contigo	2	0	2
Aula Juvenil	2	0	2
	67	27	94

**Organigrama de la empresa**



**Plantilla por sexo**

El total de la plantilla la componen 113 personas de las cuales el 73% son mujeres y el 27% hombres, Nos encontramos ante una plantilla feminizada en base a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

### Disposición adicional primera.

Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Según el artículo 55.3 de la Ley 4/2023 del 28 de febrero se recoge que en la empresa no se tiene conocimiento de que en la empresa haya personas trans y en especial mujeres trans.

Sexo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
TOTAL GENERAL	82	73%	99%	31	27%	100%	113	99%	46%	2,65

### Plantilla por tramo de edades

En cuanto a la concentración de la plantilla por edad habría que señalar, en una primera instancia, el hecho de que la edad media de mujeres y de hombres se sitúa en los 38 años, lo que indica que nos encontramos ante una plantilla relativamente joven para ambos sexos, encontrándose el 32% del total de la plantilla total en los rangos que abarcan desde los 20 a los 29 años.

El 30% de la plantilla tienen entre 30 y 39 años, de los cuales el 84% son mujeres y el 16% hombres.

Un 20% del total de la plantilla comprende edades de entre 40 y 49 años. (89% mujeres y 11% hombres)

El 13% de la plantilla se encuentra en la franja de edad de entre 50 y 59 años. (90% mujeres y 10% hombres)

El 4% de la plantilla restante tiene más de 60 años (100% mujeres).

**Índice de distribución o Inter-género** Es el porcentaje de un sexo con relación a otro. Da información sobre las diferencias entre los sexos en una categoría.

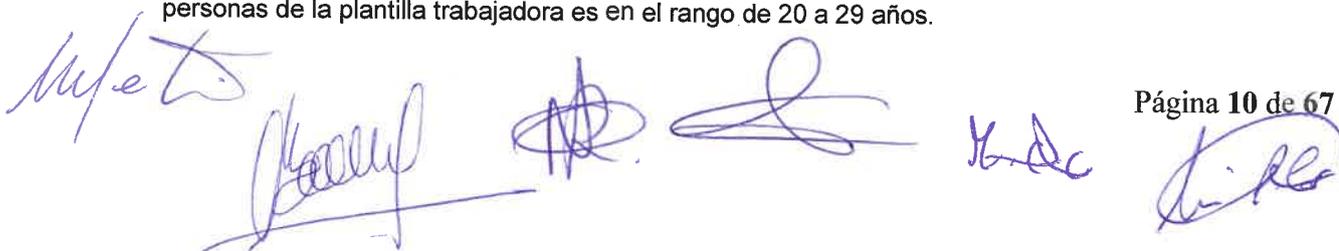
**Índice de concentración o Intrasexo** Es el porcentaje en el que se ve cómo se comporta una categoría con relación a su grupo sexual, toma como referencia cada sexo por separado. Da información sobre las diferencias entre los sexos en una categoría.

**Índice de feminización** Es la representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable. El 1 indicaría equidad, valores por debajo de 1 apunta a una infrarrepresentación de las mujeres y valores por encima de 1 a una feminización. Cuando el valor del hombre es 0, no tenemos elemento de comparación sería un rango totalmente feminizado.

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
20 - 29	24	65%	29%	13	35%	42%	37	32%	30%	1,85
30 - 39	24	71%	29%	10	29%	32%	34	30%	42%	2,4
40 - 49	18	78%	22%	5	22%	16%	23	20%	56%	3,6
50 - 59	12	80%	14%	3	20%	10%	15	13%	60%	4
>= 60	5	100%	6%	0	0%	0%	5	4%	100%	0
TOTAL GENERAL:	83	73%	100%	31	27%	100%	114	100%	46%	2,68

Todos los rangos de edad encontramos que están feminizados, donde hay un mayor número de personas de la plantilla trabajadora es en el rango de 20 a 29 años.

*Mujer*



**Edad media mujeres:** 38 años.

**Edad media hombres:** 34 años.

**Edad media total:** 37 años.

### Plantilla por tipo de contrato

Pasando ahora a analizar las variables relativas a las características de la plantilla en función de sus rasgos a nivel organizativo, el tipo de contrato es uno de los factores clave para el diagnóstico que nos ocupa.

La tabla elaborada a continuación muestra que un 79% del total de la plantilla tiene modalidades contractuales de tipo indefinido (100, 109, 189, 200 y 289) de las cuales destaca la modalidad 100 con un 43% del total de la plantilla, siendo un 63% mujeres y un 37% hombres.

El 58% del total de la plantilla tiene modalidades contractuales temporales (402, 410, 502 y 510). Siendo el contrato tipo 402 el que más porcentaje del total de la población recoge (38%).

El mayor número de personas de la plantilla trabajadora tiene un contrato de duración determinada a tiempo completo. Seguidos por el contrato tipo indefinido a jornada completa, respecto a las jornadas a tiempo parcial, se observa que del total de las mujeres de la plantilla trabajadora un 35% tiene contrato a tiempo parcial, y los hombres un 22%.

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Indice de Fem.
100 - Indefinido Tiempo Completo – Ordinario	31	63%	37%	18	37%	58%	49	43%	-26%	1.72
109 - Indefinido Tiempo Completo – Fomento Contratación Indefinida/Empleo Estable Transformación Contrato Temporal	0	0%	0%	1	100%	3%	1	1%	100%	0
189 - Indefinido Tiempo Completo – Transformación Contrato Temporal.	10	100%	12%	0	0%	0%	10	9%	-100%	0
200 - Indefinido Tiempo Parcial – Ordinario	22	79%	27%	6	21%	19%	28	25%	-58%	3.67
289 - Indefinido Tiempo Parcial – Transformación Contrato Temporal.	1	100%	1%	0	0%	0%	1	1%	-100%	0
402 - Duración Determinada Tiempo Completo – Eventual Por Circunstancias De La Producción	8	62%	10%	5	38%	16%	13	11%	-24%	1.6
410 - Duración Determinada Tiempo Completo – Interinidad	5	100%	6%	0	0%	0%	5	4%	-100%	0
502 - Duración Determinada Tiempo Parcial – Eventual Por Circunstancias De La Producción	4	80%	5%	1	20%	3%	5	4%	-60%	4
510 - Duración Determinada Tiempo Parcial – Interinidad	2	100%	2%	0	0%	0%	2	2%	-100%	0
<b>Total General:</b>	<b>83</b>	<b>73%</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>-46%</b>	<b>2.68</b>

*M. J. P.*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### Plantilla por tipo de jornada

El 68% de las personas trabajadoras tienen la jornada de trabajo a tiempo completo, frente al 32% de la plantilla trabajadora que tiene jornada a tiempo parcial, de las cuales el 81% son mujeres y el 19% hombres.

Tipo de jornada	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Tiempo completo	54	69%	65%	24	31%	77%	78	68%	38%	2,25
Tiempo parcial	29	81%	35%	7	19%	23%	36	32%	62%	4,14
TOTAL GENERAL:	83	73%	100%	31	27%	100%	114	100%	46%	2,68

### Plantilla por antigüedad

Si analizamos la tabla siguiente sobre distribución de la plantilla por antigüedad se observa que:

El 36% de la plantilla tiene una antigüedad inferior a 1 año (76% mujeres y 24% hombres), seguido del 47% del total de la plantilla con una antigüedad de entre 1 y 5 años (de los cuales el 67% son mujeres y el 33% hombres), el 9% tiene una antigüedad de entre 6 y 10 años (siendo el 100% mujeres), el 4% tiene una antigüedad comprendida entre 10 y 15 años (100% mujeres) y por último el 4% tiene una antigüedad de igual o más de 16 años (83% mujeres y 17% hombres).

Antigüedad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
< 1	31	76%	37%	10	24%	32%	41	36%	52%	3,1
1 - 5	34	63%	41%	20	37%	65%	54	47%	26%	1,7
6 - 10	10	100%	12%	0	0%	0%	10	9%	100%	0
10 - 15	4	100%	5%	0	0%	0%	4	4%	100%	0
>=16	4	80%	5%	1	20%	3%	5	4%	60%	4
TOTAL GENERAL:	83	73%	100%	31	27%	100%	114	100%	46%	2,68

### Plantilla por centros de trabajo

El 100% del total de la plantilla realiza su trabajo en el centro de Las Palmas de Gran Canaria, ya que es el único existente.

Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Las Palmas de Gran Canaria	83	73%	100%	31	27%	100%	114	100%	-46%	2,68
TOTAL GENERAL:	83	73%	100%	31	27%	100%	114	100%	-46%	2,68

### Plantilla por áreas

Las áreas de la empresa quedan divididas en 4:

Administrativa, a la que pertenece el 2% de las personas trabajadoras de las cuales el 100% son mujeres (2); Dirección, con un 4% de la plantilla siendo el 75% mujeres y el 25% hombres; Servicios generales, con un 14% de la plantilla siendo el 88% mujeres y el 6% hombres; y, Socioeducativa, con un 81% de la plantilla, siendo el 77% mujeres y el 30% hombres.

Áreas	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Administrativa	2	100%	2%	0	0%	0%	2	2%	100%	0
Dirección	3	75%	4%	1	25%	3%	4	4%	50%	3
Servicios generales	14	88%	17%	2	13%	6%	16	14%	75%	7
Socioeducativa	64	70%	77%	28	30%	90%	92	81%	40%	2,29
TOTAL GENERAL:	83	73%	100%	31	27%	100%	114	100%	46%	2,68

### Plantilla por departamentos

Pasando a analizar la plantilla por departamentos, nos encontramos con los 8 departamentos que integran a Asociación de hogares para niñas/os privados de ambiente familiar Nuevo Futuro Las Palmas:

- El 17% del total pertenece al departamento Hogar Schamann, siendo el 79% mujeres y el 21% hombres.
- El 18% del total pertenece al departamento Hogar Casablanca iii, siendo el 76% mujeres y el 24% hombres.
- El 16% pertenece al departamento Hogar lomo los frailes, siendo el 67% mujeres y el 21% hombres.

Departamento	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Aula juvenil- nuevas brisas	2	100%	2%	0	0%	0%	2	2%	100%	0
Hogar casablanca iii	16	76%	19%	5	24%	16%	21	18%	52%	3,2
Hogar la paterna	16	73%	19%	6	27%	19%	22	19%	46%	2,67
Hogar lomo apolinario	16	67%	19%	8	33%	26%	24	21%	34%	2
Hogar lomo los frailes	12	67%	14%	6	33%	19%	18	16%	34%	2
Hogar schamann	15	79%	18%	4	21%	13%	19	17%	58%	3,75
Oficina	3	60%	4%	2	40%	6%	5	4%	20%	1,5
Vvda.c/manuel de falla	3	100%	4%	0	0%	0%	3	3%	100%	0
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>83</b>	<b>73%</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>	<b>2,68</b>

### Plantilla por puesto de trabajo

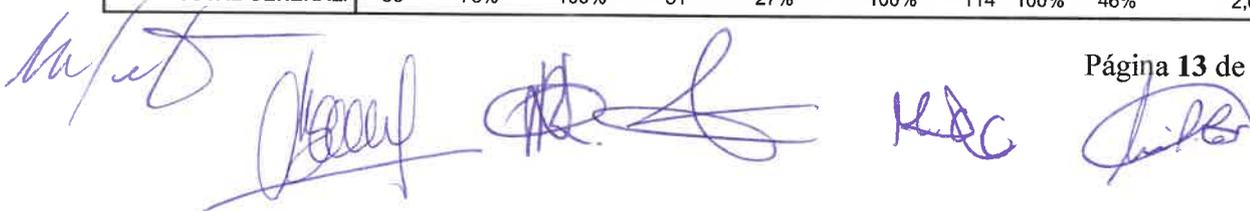
Profundizando más en el análisis, encontramos que la empresa está integrada por 9 puestos de trabajo.

Se observa que el puesto de trabajo con mayor porcentaje, un 51%, es Auxiliar técnico educativo, siendo 58 personas la que ocupan dicho puesto de trabajo, seguido del puesto de Educador/a social con un 25%, siendo un total de 28 personas las ocupan dicho puesto.

Encontramos el puesto de Aux servicios generales que ocupan un 6% del total de la plantilla, es realizado por 7 personas y el puesto de Psicólogo/a es realizado por 4 personas, 4%.

Un 8% del total de la plantilla lo compone el puesto de trabajo de Cocinero, y con menos de un 1% se compone el puesto de trabajo de Oficial de mantenimiento.

Puesto de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Aux. gestión administrativa	1	100%	1%	0	0%	0%	1	1%	100%	0
Aux. servicios generales	5	71%	6%	2	29%	6%	7	6%	42%	2,5
Auxiliar técnico educativo	37	64%	45%	21	36%	68%	58	51%	28%	1,76
Cocinero/a	9	100%	11%	0	0%	0%	9	8%	100%	0
Director/a	3	75%	4%	1	25%	3%	4	4%	50%	3
Educador/a social	24	86%	29%	4	14%	13%	28	25%	72%	6
Oficial de mantenimiento	0	0%	0%	1	100%	3%	1	1%	-100%	0
Psicólogo/a	3	75%	4%	1	25%	3%	4	4%	50%	3
Trabajador/a social	1	50%	1%	1	50%	3%	2	2%	0%	1
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>83</b>	<b>73%</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>	<b>2,68</b>



### Plantilla por nivel de responsabilidad

Los niveles de responsabilidad en la empresa quedan divididos en 3:

- Mando intermedio, con un 30 % de la plantilla (82% mujeres y 18% hombres); Plantilla, al que pertenece el 67% de las personas trabajadoras (68% mujeres y 32% hombres); y, Dirección, con un 4% de la plantilla (75% mujeres y 25% hombres)
- Podemos identificar que los puestos de mayor responsabilidad son ocupados mayormente por mujeres.

Nivel de responsabilidad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Mando Intermedio	28	82%	34%	6	18%	19%	34	30%	64%	4,67
Plantilla	52	68%	63%	24	32%	77%	76	67%	36%	2,17
Dirección	3	75%	4%	1	25%	3%	4	4%	50%	3
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>83</b>	<b>73%</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>	<b>2,68</b>

### PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

El 5% de las personas trabajadoras pertenecen al Grupo profesional Subgrupo 1.A siendo el 67% mujeres y el 33% hombres. Títulos de Grado con especialización obligatoria a través de máster universitarios vinculados al desempeño de su labor profesional.

En este grupo se incluyen los profesionales que a la entrada en vigor de este convenio estén contratados y ejerciendo sus funciones como licenciados y aquellos que se les exija para el cumplimiento de sus funciones un grado más master: A título orientativo podemos mencionar los puestos de: psicólogos clínicos, psiquiatras, etc.

El Grupo Profesional II está compuesto por el 51% del total de la plantilla siendo el 64% mujeres y el 36% hombres. Personal encargado de tareas que requieran niveles medios de complejidad y autonomía; normalmente con niveles de formación altos (ciclos formativos de grado superior, bachillerato, certificados de profesionalidad de grado superior) o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

El Grupo Profesional III está compuesto por el 16% del total de la plantilla siendo el 83% mujeres y el 17% hombres. Personal encargado de tareas que requiera niveles ordinarios de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación medios o básicos, no universitaria (ciclos formativos de grado medio, certificados de profesionalidad), bachillerato o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

El Grupo Profesional Subgrupo 1.B está compuesto por el 28% del total de la plantilla siendo el 84% mujeres y el 16% hombres. Títulos de grado. A título orientativo podemos mencionar los puestos de: Economista, Educador Social, Graduado Social, Psicólogo, Trabajador Social, médico, abogado, psicopedagogo, sociólogo, Educador (categoría a extinguir), mediador social, maestro, profesor, DUE, informático, administrador, etc.

Grupo profesional	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Subgrupo 1.A Títulos de Grado	4	67%	5%	2	33%	6%	6	5%	-34%	2
Grupo II	37	64%	45%	21	36%	68%	58	51%	-28%	1.76
Grupo III	15	83%	18%	3	17%	10%	18	16%	-66%	5

Subgrupo 1.B Títulos de grado.	27	84%	33%	5	16%	16%	32	28%	-68%	5.4
TOTAL GENERAL:	83	73%	100%	31	27%	100%	114	100%	-46%	2.68

## b. Proceso de selección y contratación

Inicio del periodo anual: 2022

Finalización del periodo anual: 2022

### Ingresos plantilla por edad

Durante el 2022 se incorporaron a la empresa un total de 142 personas, siendo el 84% mujeres (119) y el 16% hombres (23). Las personas que ingresaron en la empresa se encontraban principalmente en edades comprendidas entre los 20 y 29 años con un 32% del total de las incorporaciones, seguido por un 25% con entre 30 y 39 años. El 22% comprende una edad de entre 40 y 49 años. El 21% restante tiene una edad de más de 50 años.

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
20 - 29	29	63%	24%	17	37%	74%	46	32%	26%	1,71
30 - 39	34	94%	29%	2	6%	9%	36	25%	88%	17
40 - 49	29	94%	24%	2	6%	9%	31	22%	88%	14,5
50 - 59	27	93%	23%	2	7%	9%	29	20%	86%	13,5
TOTAL GENERAL:	119	84%	100%	23	16%	100%	142	100%	68%	5,17

### Ingresos plantilla por contrato de trabajo

Si observamos la siguiente tabla con los tipos de contrato de las incorporaciones del 2022, el 58% de los contratos son tipo 402, seguido por el 17% del total con un contrato tipo 502. El 26% restante tienen modalidades contractuales tipo 100, 189, 200, 410 y 510.

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
100 - Indefinido Tiempo Completo – Ordinario	4	80%	3%	1	20%	4%	5	4%	-60%	4
189 - Indefinido Tiempo Completo – Transformación Contrato Temporal	1	100%	1%	0	0%	0%	1	1%	-100%	0
200 - Indefinido Tiempo Parcial – Ordinario	12	80%	10%	3	20%	13%	15	11%	-60%	4
402 - Duración Determinada Tiempo Completo – Eventual Por Circunstancias De La Producción	74	89%	62%	9	11%	39%	83	58%	-78%	8.22
410 - Duración Determinada Tiempo Completo – Interinidad	9	100%	8%	0	0%	0%	9	6%	-100%	0
502 - Duración Determinada Tiempo Parcial – Eventual Por Circunstancias De La Producción	16	67%	13%	8	33%	35%	24	17%	-34%	2
510 - Duración Determinada Tiempo Parcial – Interinidad	3	60%	3%	2	40%	9%	5	4%	-20%	1.5
<b>Total General:</b>	119	84%	100%	23	16%	100%	142	100%	-68%	5.17

### Ingresos plantilla por centros de trabajo

Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Las Palmas de Gran Canaria	119	84%	100%	23	16%	100%	142	100%	-68%	5.17
TOTAL GENERAL:	119	84%	100%	23	16%	100%	142	100%	-68%	5.17

El sistema de reclutamiento que se utiliza en la empresa es de selección de lista de candidatos interna, oferta en portales de contratación (ej. LinkedIn, colegio de profesionales, etc.)

Para solicitar la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto, el director/a de los recursos residenciales solicita al área de RRHH de la entidad el / la profesional que necesita; o bien por correo electrónico, o por teléfono.

El/la director/a conjuntamente con la persona de recursos humanos son las personas que definen el perfil a contratar a partir de las necesidades del recurso (ej: bajas, sustituciones, Etc...).

En la entidad se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa, el sistema que se utiliza de comunicación por correo electrónico del director/a al personal que existe en los distintos centros de trabajo (recurso residencial o centro de día).

Los métodos que se utilizan para seleccionar al personal es a través de pruebas:

1. Ficha inicial de selección (Eliminatorio)
2. Test de funciones, según rol (Eliminatorio)
3. Entrevista personal (Eliminatorio)

Intervienen varias personas en el proceso dependiendo de la fase en que este se encuentre:

- 1ª FASE: Selección de candidato: Responsable de RRHH y Director/a
- 2ª FASE: Evaluación y entrevista personal: Responsable de RRHH, psicólogo/a y director/a
- 3ª fase: Contratación: Responsable de RRHH y administración

Hay personas que tienen formación en, materia de igualdad, pero no especifica de selección y promoción.

La última decisión sobre la incorporación la tiene el director/a y psicólogo/a del recurso residencial y la responsable de RRHH.

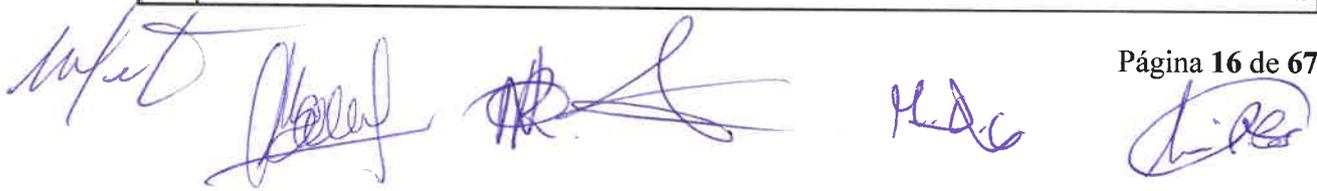
Las características generales que se busca para la incorporación de candidatos en la empresa son:

- Experiencia con niñas, niños y adolescentes en el sistema de protección y prevención.
- Cualificación relacionada con el puesto vacante.
- Certificado de Delitos Sexuales negativo
- Carnet de conducir

No se observan barreras ni internas ni externas o sectoriales para la incorporación de las mujeres en la compañía, lo que si se observa es que hay dificultades para la incorporación de hombres (porcentaje aproximado del 70% de mujeres, frente al 30% de hombres).

### c. Formación

Año	Nombre del curso	Modalidad	Nº horas	Mujeres	Hombres	Total
2022	Adicciones sin sustancias TICS	Online	20	1	0	1
	Adolescencia: apego y regulación emocional	Online	4	32	15	47



Año	Nombre del curso	Modalidad	Nº horas	Mujeres	Hombres	Total
	Asertividad y gestión de conflictos ¿mediamos?	Online	10	1	0	1
	Cómo hablar de sexualidad y afecto	Online	10	1	0	1
	Compliance penal	Online	2	43	25	68
	Conéctate segura: Prevención de la violencia de género a través de las redes sociales	Online	20	1	0	1
	Diversidad afectivo-afectivo : Hablemos	Online	20	1	0	1
	El poder del vínculo: Acompañamiento a madres solas desde la promoción de fortalezas	Online	35	1	0	1
	El poder del vínculo: Acompañamiento a madres solas desde la promoción de fortalezas.	Online	30	2	0	2
	Fomento del buen trato y entornos protectores	Online	2	2	1	3
	Gestión y regulación emocional	Online	20	1	0	1
	Gestor documental: Sharepoint	Online	1	18	11	29
	Igualdad en el ámbito laboral	Online	30	43	25	68
	La adolescencia, una etapa de cambio, ¿cómo abordarla?	Online	20	1	0	1
	La corresponsabilidad en la familia	Online	10	1	0	1
	Manipulación de alimentos	Online	4	46	25	71
	Microsoft 365	Online	2	39	21	60
	Necesidades Específicas de apoyo educativo (NEAE): Entender la diversidad.	Online	20	1	0	1
	Parentalidad positiva	Online	20	1	0	1
	Prevención de conductas suicidas	Online	1	35	18	53
	Prevención de riesgos laborales	Online	2	46	26	72
	Promoción de masculinidades igualitarias en centros de menores migrantes no acompañados	Online	20	1	0	1
	Reglamento general de protección de datos	Online	4	45	25	70
	Sensibilización, Prevención, Detección y Protocolos de Actuación frente al Abuso Sexual Infantil LOPIVI	Online	60	1	1	2
	Taller: El acogimiento familiar, un modelos de familia diversa	Online	1	1	0	1

**PERSONAS FORMADAS POR DEPARTAMENTO**

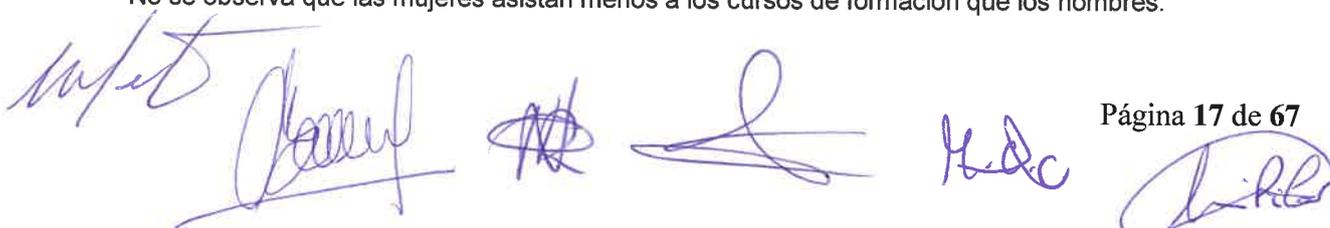
Departamento	Mujeres	Hombres
Equipo Directivo	3	1
Area de mantenimiento	0	1
Hogar Lomo Apolinario	7	7
Hogar Shamman	12	2
Hogar Lomo los Frailes	10	4
Hogar Casablanca III	9	5
Hogar La Paterna	9	5
Piso de emancipación	0	1
Creclendo Conligo	2	0
Aula Juvenil	2	0
Oficina	2	0

En la empresa existe un plan de formación, que lo diseña cada director/a de los centros de trabajo a partir de las necesidades que presentan los/las trabajadores/as.

Cada trabajador, detecta su necesidad de formación y envía propuesta de formación al director/a. Los cursos que se suelen impartir son de:

- Especialización técnica
- Formación genérica (idiomas, informática, etc.)

No se observa que las mujeres asistan menos a los cursos de formación que los hombres.



Las ofertas formativas se difunden en la empresa a través del correo interno de la entidad y la plataforma aula de formación virtual de la asociación Nuevo Futuro para todas las delegaciones y federaciones que así lo desean.

Los criterios de selección que se utilizan para decidir las personas que van a participar en la formación es a partir de las necesidades que se observan en cada trabajador/a, a partir de las funciones que realiza.

En la entidad se imparte formación de carácter obligatorio y voluntario. Cualquier persona puede solicitar la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la empresa.

Los cursos de formación se realizan caso siempre en el lugar de trabajo, se realizan en la modalidad online casi siempre y en la jornada laboral.

Los cursos de formación se realizan casi siempre en el lugar de trabajo, se realizan en la modalidad online, en la jornada laboral y a través de la Plataforma de Formación de la empresa. Otras empresas externas y/o entidades públicas que ofrecen cursos relacionados con el trabajo que desempeñan los trabajadores, por lo general se planifican en modalidad online en horario laboral, y en situaciones excepcionales en modalidad presencial en jornadas de mañana haciéndose coincidir en las jornadas laborales. Todos los cursos se imparten en horario laboral.

Los cursos que la empresa establece como obligatorios y se imparten fuera del horario laboral, que son cursos que ofrece El cabildo y son excepcionales, se compensan

No se conceden ayudas para que el personal realice formaciones externas, ni tampoco se ofrece formación que no esté directamente relacionada con el puesto

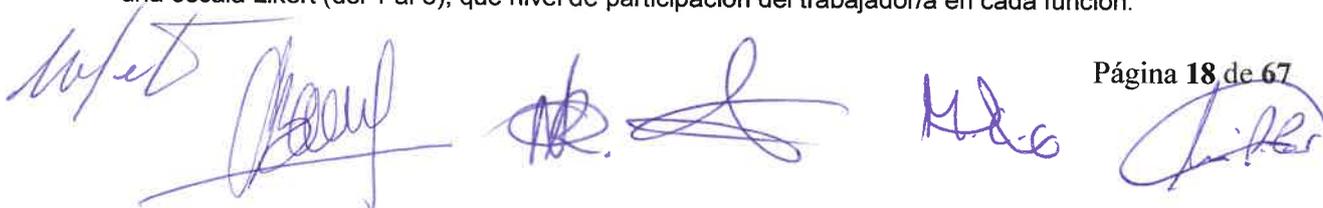
#### d. Promoción profesional

Año	Tipo promoción	Sexo	Puesto Origen	Puesto Destino	Observaciones
2022	Vertical	Hombre	Auxiliar Educativo día Jornada Completa	Educador a Jornada Completa	
	Horizontal	Mujer	Auxiliar educativa Día Jornada Parcial	Auxiliar Educativa Noche Jornada Completa	
	Horizontal	Mujer	Educadora Jornada Parcial 28 horas	Educadora Jornada Parcial 33 horas	
	Horizontal	Mujer	Auxiliar educativa Día Jornada Parcial	Auxiliar Educativa Noche Jornada Completa	
	Horizontal	Mujer	Auxiliar educativa Día Jornada Parcial	Auxiliar Educativa día Jornada Completa	
2021	Vertical	Mujer	Trabajadora Social	Directora	

El criterio que se utiliza para las promociones en la empresa es La cualificación relacionada con el puesto vacante y la antigüedad dentro de la empresa.

Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal en la organización son la cualificación relacionada con el puesto vacante y la antigüedad dentro de la empresa.

En la empresa existe una metodología para la evolución del personal, que consiste en auto evaluación del desempeño a través de un cuestionario auto administrado, en donde se especifica, en una escala Likert (del 1 al 5), que nivel de participación del trabajador/a en cada función.



En la empresa no existen planes de carrera, las personas que intervienen en la decisión de realizar una promoción interna son el/ la director/a responsable de cada centro.

Se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes en la empresa a través de correo interno, no se imparte formación ligada directamente a la promoción.

La promoción no va ligada a movilidad geográfica. Ninguna promoción ha conllevado movilidad geográfica.

NO se observa dificultad para la promoción de las mujeres en la empresa, las responsabilidades familiares no influyen en la promoción dentro de la empresa.

## e. Clasificación profesional y auditoría retributiva

### Clasificación profesional. Convenios

Convenio	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
IV convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores	83	73%	100%	31	27%	100%	114	100%	46%	2,68
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>83</b>	<b>73%</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>	<b>2,68</b>

### Categoría profesional según el convenio

Categoría prof. convenio	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Aux. gestión administrativa	1	100%	1%	0	0%	0%	1	1%	100%	0
Aux. servicios generales	5	71%	6%	2	29%	6%	7	6%	42%	2,5
Auxiliar técnico educativo	37	64%	45%	21	36%	68%	58	51%	28%	1,76
Cocinero/a	9	100%	11%	0	0%	0%	9	8%	100%	0
Educador/a social	24	86%	29%	4	14%	13%	28	25%	72%	6
Oficial de mantenimiento	0	0%	0%	1	100%	3%	1	1%	-100%	0
Psicólogo/a	4	67%	5%	2	33%	6%	6	5%	34%	2
Trabajador/a social	3	75%	4%	1	25%	3%	4	4%	50%	3
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>83</b>	<b>73%</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>	<b>2,68</b>

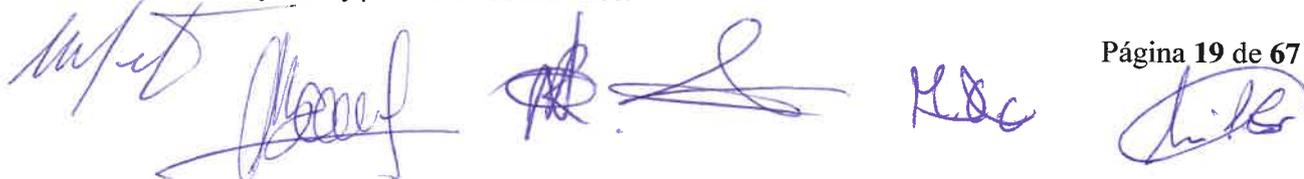
### NIVEL SEGÚN CONVENIO

Nivel convenio	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice Fem.
G.I, NIVEL Nivel 1 a	4	67%	5%	2	33%	6%	6	5%	-34%	2
G.II, NIVEL Nivel 2	37	64%	45%	21	36%	68%	58	51%	-28%	1,76
G.III, NIVEL Nivel 3	15	83%	18%	3	17%	10%	18	16%	-66%	5
G.IV, NIVEL Nivel 1 b	27	84%	33%	5	16%	16%	32	28%	-68%	5,4
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>83</b>	<b>73%</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>-46%</b>	<b>2,68</b>

Los criterios que se utilizan para decidir los aumentos salariales son la antigüedad en la empresa y la promoción interna vertical (cambio de puesto de abajo a arriba). Los salarios están fijados según convenio colectivo y legislación vigente.

Las funciones de las personas de la plantilla trabajadora se rigen por el IV convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Página 19 de 67



Y las funciones se recogen en un documento que contiene el Reglamento de Régimen Interno de cada centro de trabajo donde vienen definidas las tareas y responsabilidades del personal.

## f. Condiciones de trabajo

### Plantilla por tipo de horario

Horario	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Continuo	76	72%	92%	30	28%	97%	106	93%	44%	2,53
Partido	1	50%	1%	1	50%	3%	2	2%	0%	1
Parcial	6	100%	7%	0	0%	0%	6	5%	100%	0
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>83</b>	<b>73%</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>	<b>2,68</b>

En la empresa se conocen los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres, pero no se han beneficiado de las mismas.

La empresa tiene un programa de inserción a la vida adulta.

En la empresa se han realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades, en concreto se han realizado acciones de sensibilización social y formación para los menores que residen en los hogares.

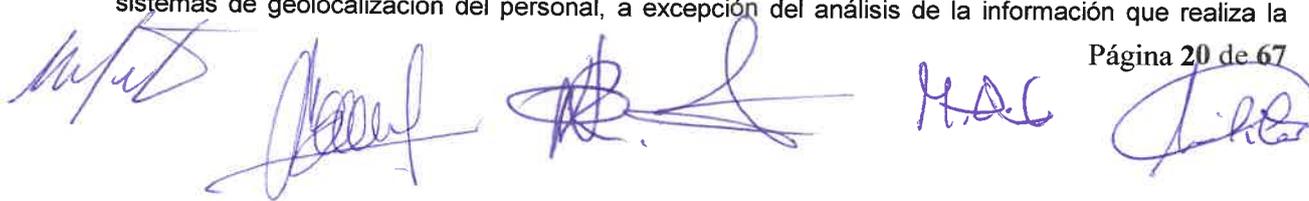
A raíz de la reforma del Código Penal y la relación detallada y extensa de delitos de los que puede ser responsable penalmente una persona jurídica, con independencia de la persona concreta que haya cometido el delito o incluso si no puede identificarse al autor, ha llevado a la Junta directiva de la asociación en septiembre de 2022 a la implantación del Programa Compliance Penal como mecanismo legal para prevenir los delitos que puedan ser cometidos en la asociación, y que se ha adaptado a sus concretos riesgos a fin de que sea eficaz y evitar tanto la comisión del delito, como la imposición de las penas previstas legalmente y todos los perjuicios que acarrearía a la empresa.

La empresa ha creado un Canal de Comunicaciones con el fin de fomentar el cumplimiento de la legalidad y las normas del Sistema de Cumplimiento Normativo y el Sistema de Protección Interno, garantizando la comunicación de todo tipo de conducta infractora o potencialmente infractora y regulado en el Manual de Prevención de Delitos.

La empresa ha implantado un código de conducta con pautas generales de conducta que regula el uso por parte del personal de los dispositivos digitales, además de lo relacionado con:

1. Protección de las personas atendidas por la Asociación.
2. Comunicaciones entre el personal de NFLP y las personas asistidas por la Asociación.
3. Difusión de información sobre las personas asistidas por NFLP.
4. Presencia del personal de NFLP en las comunicaciones mantenidas por las personas asistidas por la Asociación.
5. Deber de confidencialidad.
6. Cumplimiento de la normativa (general e interna) y comportamiento ético

En la empresa No hay dispositivo de video vigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo y sistemas de geolocalización del personal, a excepción del análisis de la información que realiza la



empresa externa y propietaria de los vehículos que disponen de geolocalizado. No se han producido incidencias y nunca se ha trasladado información al respecto.

Dispositivo lector Biométrico de control de entrada/salida al centro de trabajo. Mes a mes se descargan los datos.

## g. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

### Plantilla por situación familiar

Situación familiar (Modelo 145 IRPF)	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
1. Monoparental	4	100%	5%	0	0%	0%	4	4%	100%	0
2. Con cónyuge a cargo	2	100%	2%	0	0%	0%	2	2%	100%	0
3. Otras situaciones familiares	77	71%	93%	31	29%	100%	108	95%	42%	2,48
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>83</b>	<b>73%</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>	<b>2,68</b>

### Plantilla por responsabilidades familiares

Responsabilidades familiares	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Sin Hijos/as	67	72%	81%	26	28%	84%	93	82%	44%	2,58
0 - 3 años	5	83%	6%	1	17%	3%	6	5%	66%	5
4 - 12 años	5	71%	6%	2	29%	6%	7	6%	42%	2,5
13 - 18 años	6	75%	7%	2	25%	6%	8	7%	50%	3
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>83</b>	<b>73%</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>	<b>2,68</b>

La empresa traslada que el mecanismo que la empresa dispone para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es la jornada reducida.

En la empresa se utilizan los permisos en mayor número por parte de las mujeres, las razones expuestas son porque estos permisos se utilizan para cuidar a niños menores de 2 años a esto hay que añadir que en la empresa hay mayor número de mujeres que de hombres en la plantilla.

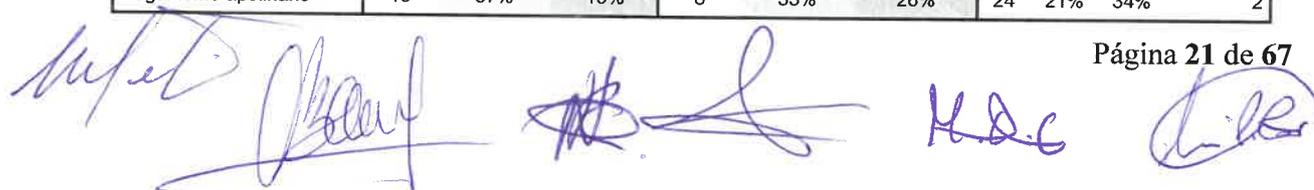
No se ha establecido ninguna medida para cambiar esta situación.

Cabe destacar que solicitar una reducción de jornada laboral no afecta de ninguna manera a la situación profesional dentro de la compañía.

## h. Infrarrepresentación femenina

### Plantilla por departamento

Departamento	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Aula juvenil- nuevas brisas	2	100%	2%	0	0%	0%	2	2%	100%	0
Hogar casablanca iii	16	76%	19%	5	24%	16%	21	18%	52%	3,2
Hogar la paterna	16	73%	19%	6	27%	19%	22	19%	46%	2,67
Hogar lomo apolinario	16	67%	19%	8	33%	26%	24	21%	34%	2



Hogar lomo los frailes	12	67%	14%	6	33%	19%	18	16%	34%	2
Hogar schamann	15	79%	18%	4	21%	13%	19	17%	58%	3,75
Oficina	3	60%	4%	2	40%	6%	5	4%	20%	1,5
Vvda.c/manuel de falla	3	100%	4%	0	0%	0%	3	3%	100%	0
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>83</b>	<b>73%</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>	<b>2,68</b>

En la empresa todo el departamento está conformado por mujeres, estando el mayor número de las mismas en el Hogar Casablanca III, y Hogar Lomo Apolinario. Hay departamentos donde no hay presencia masculina.

### PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

Grupo profesional	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
I.a	4	67%	5%	2	33%	6%	6	5%	-34%	2
II	37	64%	45%	21	36%	68%	58	51%	-28%	1.76
III	15	83%	18%	3	17%	10%	18	16%	-66%	5
I.b	27	84%	33%	5	16%	16%	32	28%	-68%	5.4
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>83</b>	<b>73%</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>-46%</b>	<b>2.68</b>

### Información adicional

Las mujeres tienen mayor presencia en todas las áreas de la entidad, en las que menos en el área de mantenimiento, si bien es cierto que esta posición está ocupada por un hombre.

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

En la empresa no se ha detectado ningún caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se ha elaborado un protocolo interno como medida para prevenir y/o actuar ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### j. Salud laboral con perspectiva de género

La empresa tiene contratado las especialidades de Prevención de Riesgos laborales con el servicio de prevención ajeno, ASPY, esta entidad ha realizado estudios técnicos que se han recogido en los planes de riesgos laborales de cada centro.

De estos estudios no se desprende que las necesidades sean distintas entre mujeres y hombres.

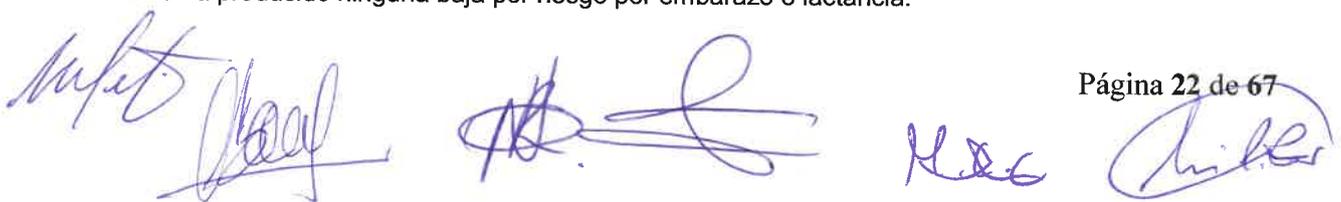
La empresa tiene implantadas medidas específicas dirigidas a las mujeres en los casos de embarazos, las medidas son las que establece el convenio colectivo.

Durante el año objeto del estudio se han producido en la empresa:

- 1 accidente de trabajo de un hombre.
- 2 mujeres han tenido accidente no laboral en el año objeto del estudio.

De enfermedad común, hay tanto mujeres como hombres que tiene situaciones de bajas durante el año 2022, y de los mismos 4 mujeres y 1 hombre con recaída.

No se ha producido ninguna baja por riesgo por embarazo o lactancia.



## **k. Violencia de Género**

No se ha comunicado a la empresa por parte de las mujeres de la plantilla trabajadora que se haya producido ningún caso de violencia de género.

## **I. Comunicación e imagen**

Los canales de comunicación interna que se utilizan en la empresa son:

- Reuniones
- Correo electrónico
- Cuestionarios de obtención de información
- Buzón de sugerencias
- agendas internas del funcionamiento de cada hogar.

En la empresa se han realizado campañas de comunicación internas como eventos benéficos para recaudar fondos: Rastrillo Nuevo Futuro, programas de ocio y tiempo libre. Publicidad en redes sociales.

SE considera que la imagen de la empresa tanto interna como externa transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Y así se recoge en los valores de la entidad:

- **Dignidad:** Eje y fundamento de todas las actuaciones de la Asociación.
- **Solidaridad:** Trabajar con determinación por la vida digna de las personas más desfavorecidas y de los niños, niñas y adolescentes.
- **Responsabilidad:** Es el compromiso esencial con los demás y con nosotros mismos como Asociación.
- **Superación.** Mejorar cada día lo que hacemos. Eficacia en el desempeño de nuestra labor y adaptación al cambio para satisfacer las necesidades y expectativas de las personas para que las llevamos a cabo nuestra misión.
- **Calidad:** La mejora continua en el excelente desempeño profesional al servicio de las personas, optimizando las acciones orientadas a la satisfacción de sus necesidades.
- **Respeto a las personas.** El acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto y consideración o cualquier tipo de agresión física, verbal o no verbal son inaceptables y no son toleradas.

El canal de comunicación de la plantilla con la empresa es diario desde cada centro vía correo electrónico ya que es el sistema habitual de comunicación y coordinación

## **6. Resultados de la auditoría retributiva**

La auditoría retributiva realizada tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad, es decir, desde 20 de mayo del 2024 hasta 19 de mayo del 2028.

Para la realización de la presente Auditoría Retributiva se ha realizado el siguiente proceso:



## Recogida de información

En la fase de recogida de información se han utilizado los datos obtenidos de:

- Diagnóstico de igualdad
- Información del registro retributivo.
- Política salarial.
- Convenio colectivo.
- Clasificación profesional de la empresa.
- Criterios de valoración de personal.
- Distribución por responsabilidades de la plantilla.

Toda la información facilitada ha servido para configurar la situación de partida, en cuanto a perfil de las personas que trabajan en la empresa.

## Valoración de puestos de trabajo

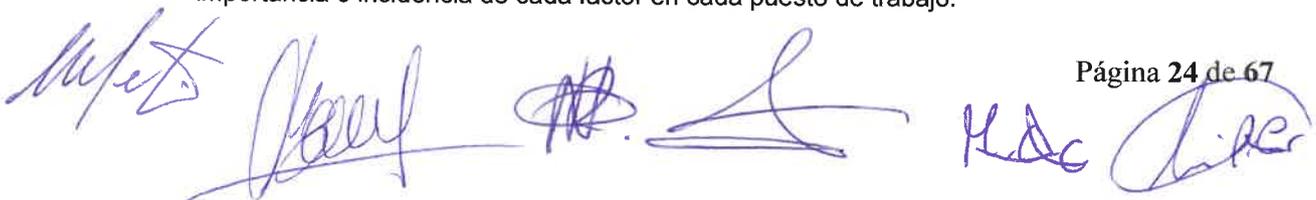
La valoración de puestos de trabajo ha estado orientada a identificar puestos de igual valor a partir de estos elementos:

**1º) Categorías de factores de valoración.** Los factores de valoración se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- a. Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

**2º) Factores y subfactores de valoración.** Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Cumplen los siguientes criterios:

- Carácter común. Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa.
- Variabilidad. Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel
- Relevancia. Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo.
- Gradualidad. Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.



**3º) Niveles.** Cada factor y subfactor, se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

De esta forma se han podido establecer qué puestos de trabajo, independientemente de dedicarse a tareas de diferente naturaleza dentro de la organización, aportan el mismo valor.

La herramienta utilizada para la valoración de puestos da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a la herramienta utilizada cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La herramienta utilizada cumple las siguientes características:

- a. Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.
- b. Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- c. Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
- d. Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- e. Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.
- f. Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:
  - Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada.
  - Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo.
  - Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas.
- g. Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

A continuación, se expone el resultado obtenido tras la valoración de los puestos de trabajo existentes en Asociación de hogares para niñas/os privados de ambiente familiar Nuevo Futuro Las Palmas y la escala/agrupación en la que quedaría encuadrado cada puesto. El análisis detallado de la valoración de cada puesto se refleja en el Informe VPT de Asociación de hogares para niñas/os privados de ambiente familiar Nuevo Futuro Las Palmas:



Puesto de trabajo	Puntos	Escala/Agrupación
Director/a	579	7
Psicólogo/a	545	6
Educador/a Social	472	5
Trabajador/a Social	450	5
Oficial de Mantenimiento	408	5
Aux. Gestión Administrativa	359	4
Auxiliar Técnico Educativo	339	4
Cocinero/a	311	4
Aux. Servicios Generales	166	1

Además, en la siguiente tabla, se muestra la distribución de los puestos de trabajos por sexo:

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Categorización
Director/a	3	1	Feminizado
Psicólogo/a	3	1	Feminizado
Educador/a Social	24	4	Feminizado
Trabajador/a Social	1	1	Equiparado
Oficial de Mantenimiento	0	1	Masculinizado
Aux. Gestión Administrativa	1	0	Feminizado
Auxiliar Técnico Educativo	37	21	Feminizado
Cocinero/a	9	0	Feminizado
Aux. Servicios Generales	5	2	Feminizado

## Retribuciones

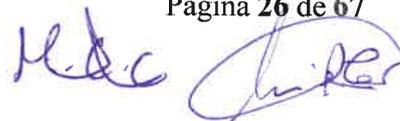
Determinados los puestos de igual valor, a partir del salario efectivamente cobrado se ha contabilizado:

- Salario base
- Cada complemento salarial
- Cada retribución extrasalarial

Y se ha procedido a la equiparación de retribuciones para hacerlas comparables, es decir, se han anualizado aquellas retribuciones que no han coincidido con el año completo, calculando lo que la persona hubiese cobrado si hubiese estado contratada todo el año y se han normalizado en los casos en que la persona trabajadora no tenía contrato a jornada completa, realizando la proyección de la retribución percibida en el caso de haber disfrutado de jornada completa.

## Cálculos realizados

La información obtenida se ha tratado, calculando de cada concepto de análisis (salario base, complementos salariales y retribuciones extrasalariales) el promedio, la mediana y la brecha retributiva.

### **Promedio**

En un sentido amplio, el promedio retributivo nos indica el término medio en el que se encuentra la retribución de la empresa.

A la hora de analizar el promedio hay que tener en cuenta que en su cálculo se toman en consideración los valores extremos, por lo que, si hay personas que cobran mucho más que la mayoría de la plantilla, nos puede dar un promedio superior a lo que percibe la plantilla y viceversa, si hay personas con ingresos muy inferiores a la tónica general nos puede dar un resultado de retribución que está por debajo del salario habitual del personal de la empresa.

### **Mediana**

En todo caso, para evitar problemas como el que acabamos de mencionar, se recurre a completar con el análisis de la mediana que es el valor que se ubica en el punto medio.

Así, la mediana siempre estará en el centro, obviando los valores extremos que nos pueden desvirtuar la media obtenida.

La mediana junto con la media es un estadístico muy ilustrativo de una distribución. Al contrario que la media que puede estar desplazada hacia un lado o a otro, según la distribución, la mediana siempre se sitúa en el centro de esta.

### **Brecha retributiva de género**

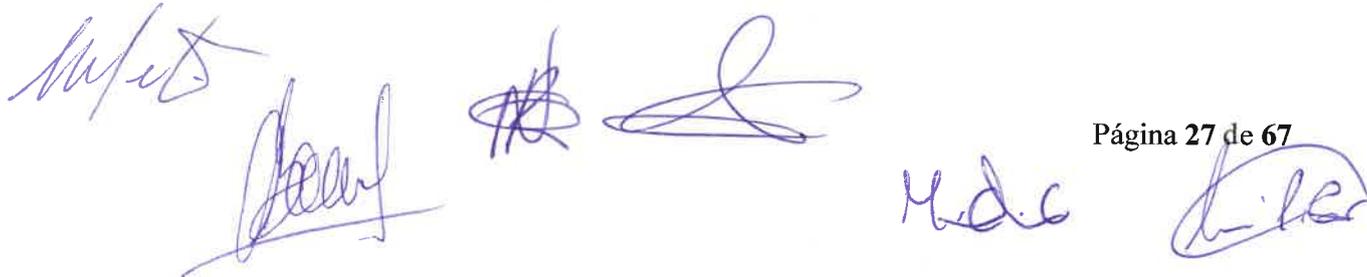
La brecha retributiva de género se define como la diferencia entre la retribución media percibida por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral.

Dicho de otro modo, se refiere a lo que una mujer gana de media en comparación con el hombre. Para que esta medición sea válida se deben comparar las retribuciones entre hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor, en el mismo sector de actividad y con las mismas condiciones laborales.

Sin embargo, también entran en juego otros factores que pueden incidir en esta brecha, por ejemplo, la menor ocupación por parte de las mujeres de puestos directivos, y el mayor porcentaje que trabajan en empleos de baja cualificación.

### **Análisis de datos**

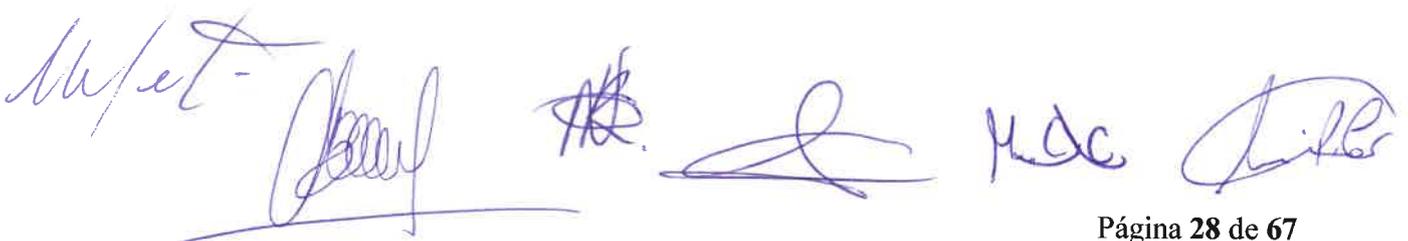
A partir de los datos obtenidos se procede al análisis de estos identificando las brechas retributivas y justificando las razones por las que se producen, en aquellos casos en las que son superiores al 25%. Se presenta el informe de auditoría a la comisión negociadora, la cual ha solicitado que se analicen las retribuciones por puestos de trabajo, analizados los puestos de trabajo se recoge que en los datos retributivos equiparados, promedios en el puesto de Dirección hay una diferencia retributiva del 29%, la justificación se presenta a la comisión negociadora, en el importe equiparado analizados los datos de la mediana los puestos, cuya diferencia retributiva son superiores al 25% son los puestos de Dirección y de Aux. Servicios Generales.



Con respecto al análisis de las retribuciones según la valoración de puestos de trabajo, se han detectado diferencias retributivas superiores al 25% en el total de las retribuciones equiparadas de las escalas 1 en la mediana, y en la escala 7 en la media y en la mediana.

## 7. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de igualdad

- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales
- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
- Mejorar el acceso de la plantilla al Plan de Formación de la empresa.
- Incorporar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y personas LGTBI.
- Incorporar formación específica en materia de igualdad para toda la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y personal LGTBI, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres, hombres y personas LGTBI en la empresa.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa en los puestos en los que está subrepresentada.
- Mantener una política salarial transparente y que promueva igualdad salarial.
- Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Fomentar la salud física y mental del personal atendiendo a las particularidades de cada sexo y a su actividad en la empresa.
- Establecer una cultura empresarial basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.



## 8. Descripción de las medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida, así como identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

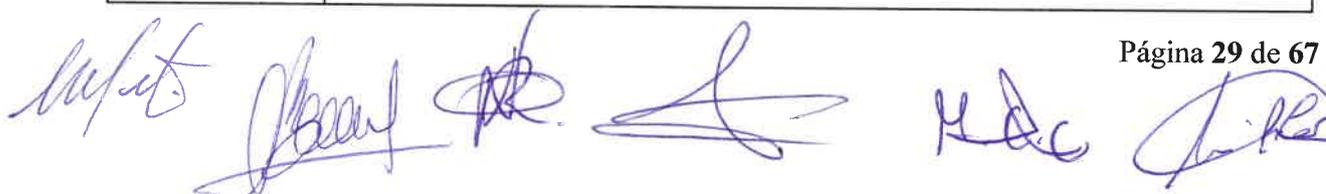
1. Procesos de Selección y Contratación
2. Clasificación Profesional y Auditoria Retributiva
3. Formación
4. Promoción Profesional
5. Condiciones de Trabajo
6. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral
7. Retribuciones
8. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo
9. Comunicación y Lenguaje No Sexista
10. Salud Laboral con Perspectiva de Género
11. Violencia de Género

### Proceso de selección y contratación

**Objetivo:** Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres, hombres y personal LGTBI en todos los ámbitos de la empresa.

#### Ficha de Medidas:

Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas relacionadas con los procesos de selección. La finalidad de esta formación será sensibilizar para realizar una selección no sexista, inclusiva y sin sesgos inconscientes de género.	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas relacionadas con los procesos de selección. La finalidad de esta formación es sensibilizar para realizar una selección no sexista, inclusiva y sin sesgos inconscientes de género.
Objetivos que persigue	Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa
Descripción detallada de la medida	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas relacionadas con los procesos de selección. La finalidad de esta formación es sensibilizar para realizar una selección no sexista, inclusiva y





	sin sesgos inconscientes de género.
Personas destinatarias	PERSONAS DE LA PLANTILLA RELACIONADAS CON LA SELECCIÓN
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/06/2024 Fecha de fin: 31/12/2024
Responsable	DIRECCION - RRHH
Recursos asociados	INTERNOS
Indicadores de seguimiento	Personas formadas vs personas relacionadas con los procesos de selección

<b>Asegurar que la publicación de ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad, tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, sea neutro y no tenga connotaciones sexistas</b>	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Asegurar que la publicación de ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad, tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, sea neutro y no tenga connotaciones sexistas
Objetivos que persigue	Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa
Descripción detallada de la medida	Asegurar que la publicación de ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad, tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, sea neutro y no tenga connotaciones sexistas
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 20/05/2024 Fecha de fin: 19/05/2028
Responsable	Responsables de Selección
Recursos asociados	INTERNOS
Indicadores de seguimiento	Modelos de ofertas de empleo publicadas para los diferentes canales

<b>Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre hombres, mujeres y personas LGTBI</b>	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades
Objetivos que persigue	Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades

Página 30 de 67

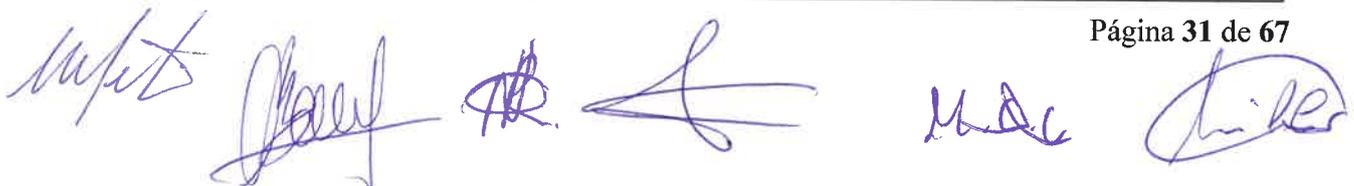
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	Responsables de Selección
Recursos asociados	INTERNOS
Indicadores de seguimiento	Muestreo de ofertas publicadas

En procesos de selección para departamentos con subrepresentación, en igualdad de condiciones, tendrá prioridad la candidatura del sexo subrepresentado.

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	En procesos de selección para departamentos con subrepresentación, en igualdad de condiciones, tendrá prioridad la candidatura del sexo subrepresentado.
Objetivos que persigue	Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa
Descripción detallada de la medida	En procesos de selección para departamentos con subrepresentación, en igualdad de condiciones, tendrá prioridad la candidatura del sexo subrepresentado.
Personas destinatarias	PERSONAL DE SELECCIÓN
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	RESPONSABLES DE SELECCIÓN
Recursos asociados	INTERNOS
Indicadores de seguimiento	Número de personas contratadas

Rediseñar desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en el reclutamiento, la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres, hombres y personas LGTBI, a partir de procedimientos estándares, transparentes, objetivos y homogéneos Dichos documentos serán consensuados y aprobados con la comisión de seguimiento y difundido a la totalidad de la plantilla.

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Rediseñar desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en el reclutamiento, la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándares, transparentes, objetivos y homogéneos Dichos documentos serán consensuados y aprobados con la comisión de seguimiento y difundido a la totalidad de la plantilla.
Objetivos que persigue	Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa
Descripción detallada	Rediseñar desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en el reclutamiento,



de la medida	la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándares, transparentes, objetivos y homogéneos Dichos documentos serán consensuados y aprobados con la comisión de seguimiento y difundido a la totalidad de la plantilla.
Personas destinatarias	RECURSOS HUMANOS
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/11/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	Departamento de selección
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	Documentos revisados

**Objetivo:** Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

### Clasificación profesional

**Objetivo:** Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.

#### Ficha de Medidas:

Realizar y actualizar la descripción de puestos de trabajo para definir y conocer las competencias, actitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva, las candidaturas sin sesgos por razón de género	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Realizar y actualizar la descripción de puestos de trabajo para definir y conocer las competencias, actitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva, las candidaturas sin sesgos por razón de género
Objetivos que persigue	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad
Descripción detallada de la medida	Realizar y actualizar la descripción de puestos de trabajo para definir y conocer las competencias, actitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva, las candidaturas sin sesgos por razón de género
Personas destinatarias	RECURSOS HUMANOS
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2025 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	Documento de descripción de puestos



### Formación

**Objetivo:** Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos aquellos/as con reducción de jornada.

#### Ficha de Medidas:

Formación en igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género para las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación en igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género para las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.
Objetivos que persigue	Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos aquellos/as con reducción de jornada.
Descripción detallada de la medida	Formación en igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género para las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	PERSONAS DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/11/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	Número de acciones formativas realizadas Número de personas que han recibido formación/ Número de personas que forman parte de la comisión de seguimiento

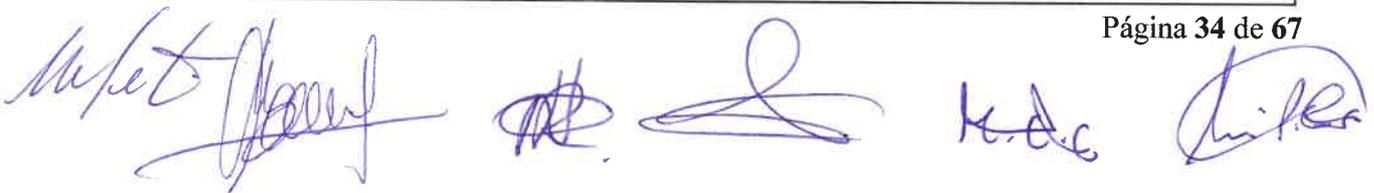
Sensibilización en igualdad para la plantilla de la empresa y en especial para los puestos de responsabilidad.	
Área de actuación	Formación
Medida	Sensibilización en igualdad para la plantilla de la empresa y en especial para los puestos de responsabilidad.
Objetivos que persigue	Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos aquellos/as con reducción de jornada.
Descripción detallada de la medida	Sensibilización en igualdad para la plantilla de la empresa y en especial para los puestos de responsabilidad.
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA INCLUIDO LAS PERSONAS DE PUESTOS DE RESPONSABILIDAD
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2025 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	RRHH

*[Handwritten signatures in blue ink]*

Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	Número de acciones formativas realizadas Número de personas que han recibido formación/ Número de personas que forman parte de la empresa

<b>Asegurar que el plan de formación, el lenguaje y contenidos, así como los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) cumplan los estándares de igualdad y perspectiva de género.</b>	
Área de actuación	Formación
Medida	Asegurar que el plan de formación, el lenguaje y contenidos, así como los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) cumplan los estándares de igualdad y perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos aquellos/as con reducción de jornada.
Descripción detallada de la medida	Asegurar que el plan de formación, el lenguaje y contenidos, así como los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) cumplan los estándares de igualdad y perspectiva de género.
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	Revisión de la documentación

<b>Formaciones de capacitación para la retención del talento en la empresa. La empresa creará el acceso a cursos de formación dirigidos al género infrarrepresentado en la empresa para facilitar su movilidad funcional voluntaria a otros puestos de mayor responsabilidad, garantizando la promoción a través de estos planes de carrera.</b>	
Área de actuación	Formación
Medida	Formaciones de capacitación para la retención del talento en la empresa. La empresa creará el acceso a cursos de formación dirigidos al género infrarrepresentado en la empresa para facilitar su movilidad funcional voluntaria a otros puestos de mayor responsabilidad, garantizando la promoción a través de estos planes de carrera.
Objetivos que persigue	Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos aquellos/as con reducción de jornada.
Descripción detallada de la medida	Formaciones de capacitación para la retención del talento en la empresa. La empresa creará el acceso a cursos de formación dirigidos al género infrarrepresentado en la empresa para facilitar su movilidad funcional voluntaria a otros puestos de mayor responsabilidad, garantizando la promoción a través de estos planes de carrera.
Personas destinatarias	PERSONAS DE GENERO INFRA REPRESENTADOS EN LA EMPRESA
Cronograma de	<b>Fecha de inicio:</b> 20/11/2024



implantación	Fecha de fin: 19/05/2028
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	Número de acciones formativas realizadas Número de personas que han recibido formación/ Número de personas de las que recibe la promoción que han promocionado

<b>Promover colaboraciones con entidades especializadas en igualdad para la realización de sesiones y encuentros que promuevan su sensibilización.</b>	
Área de actuación	Formación
Medida	Promover colaboraciones con entidades especializadas en igualdad para la realización de sesiones y encuentros que promuevan su sensibilización.
Objetivos que persigue	Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos aquellos/as con reducción de jornada.
Descripción detallada de la medida	Promover colaboraciones con entidades especializadas en igualdad para la realización de sesiones y encuentros que promuevan su sensibilización.
Personas destinatarias	ENTIDADES ESPECIALIZADAS
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 20/05/2025 Fecha de fin: 19/05/2028
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	Acuerdos de colaboración firmados

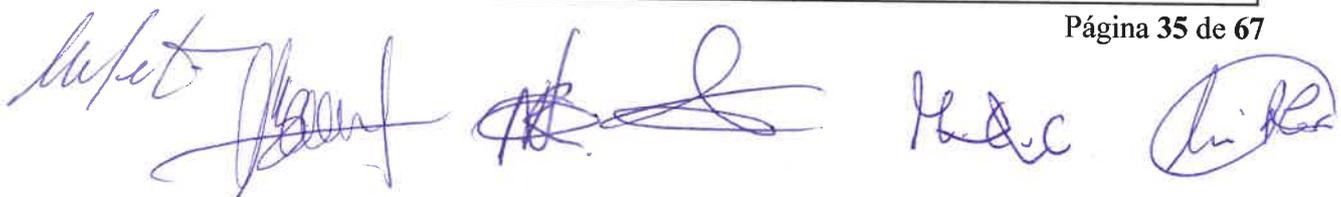
**Objetivos:** Formar en Igualdad, acoso sexual y por razón de sexo al personal de la empresa.  
Garantizar el acceso a formación en igualdad de condiciones a todo el personal.

### Promoción profesional

**Objetivo:** Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos puestos donde están subrepresentadas.

#### Ficha de Medidas:

<b>Potenciar y fortalecer la comunicación para que las personas accedan a la oferta formativa de la empresa para su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades</b>	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Potenciar y fortalecer la comunicación para que las personas accedan a la oferta formativa de la empresa

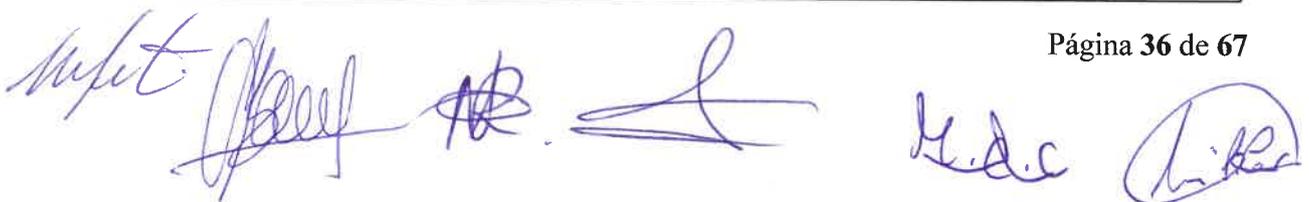


	para su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos puestos donde están subrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Potenciar y fortalecer la comunicación para que las personas accedan a la oferta formativa de la empresa para su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	publicación de ofertas formativas

<p>Incluir en la entrevista de salida, motivadas por bajas voluntarias, preguntas para identificar si se ha producido discriminación en cualquier ámbito que haya motivado la salida del personal.</p>	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Incluir en la entrevista de salida, motivadas por bajas voluntarias, preguntas para identificar si se ha producido discriminación en cualquier ámbito que haya motivado la salida del personal.
Objetivos que persigue	Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos puestos donde están subrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Incluir en la entrevista de salida, motivadas por bajas voluntarias, preguntas para identificar si se ha producido discriminación en cualquier ámbito que haya motivado la salida del personal.
Personas destinatarias	PERSONAL DE RRHH
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	Respuestas en la entrevista de salida

<p>Se publicitarán las plazas vacantes internas en el caso de que se originen. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes a la plantilla, a través de medios de comunicación interna.</p>	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Se publicitarán las plazas vacantes internas en el caso de que se originen. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes a la plantilla, a través de medios de comunicación interna.
Objetivos que persigue	Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos puestos donde estén subrepresentadas

Página 36 de 67



persigue	
Descripción detallada de la medida	Se publicarán las plazas vacantes internas en el caso de que se originen. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes a la plantilla, a través de medios de comunicación interna.
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	Nº de plazas publicadas

En la publicación de la vacante o promoción aparecen los requisitos y criterios de conocimiento y competencias para el desempeño del puesto, asegurando así la máxima objetividad posible en el proceso de selección

Área de actuación	Promoción profesional
Medida	En la publicación de la vacante o promoción aparecen los requisitos y criterios de conocimiento y competencias para el desempeño del puesto, asegurando así la máxima objetividad posible en el proceso de selección
Objetivos que persigue	Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos puestos donde estén subrepresentadas
Descripción detallada de la medida	En la publicación de la vacante o promoción aparecerán los requisitos y criterios de conocimiento y competencias para el desempeño del puesto, asegurando así la máxima objetividad posible en el proceso de selección
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	Muestreo de comunicación de vacantes/promoción

Cuando haya diferentes perfiles que reúnan los requisitos en los procesos de promoción, tendrán preferencia las personas del género menos representado.

Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Cuando haya diferentes perfiles que reúnan los requisitos en los procesos de promoción, tendrán preferencia las personas del género menos representado.
Objetivos que persigue	Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos puestos donde estén subrepresentadas



Descripción detallada de la medida	Cuando haya diferentes perfiles que reúnan los requisitos en los procesos de promoción, tendrán preferencia las personas del género menos representado.
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 20/05/2024 Fecha de fin: 19/05/2028
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	Nº de personas desagregadas por sexo

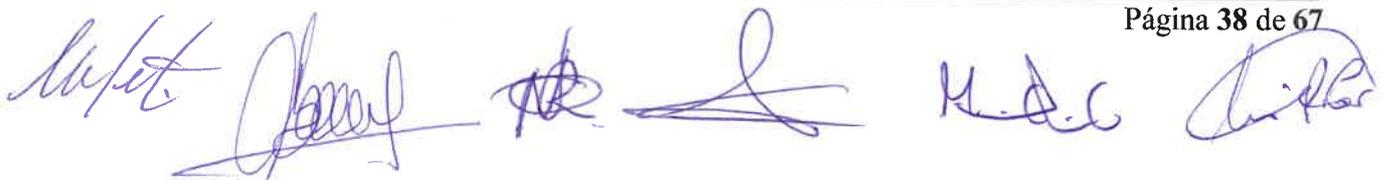
### Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres

**Objetivo:** Objetivos que persigue: garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres, hombres y personas LGTBI en las distintas modalidades de contratación.

#### Ficha de Medidas:

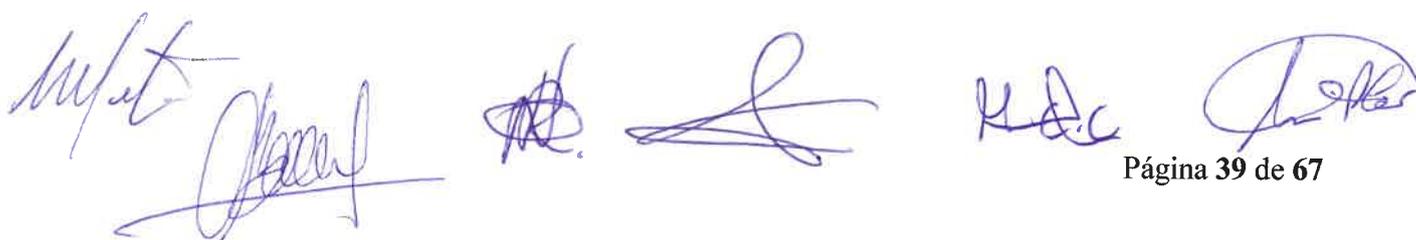
Ante mismas condiciones de idoneidad, favorecer el cambio de contrato, a tiempo parcial, a contrato a tiempo completo, en personas del sexo infrarrepresentado, pertenecientes a la entidad	
Área de actuación	Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres, hombres y personas LGTBI
Medida	Ante mismas condiciones de idoneidad, favorecer el cambio de contrato, a tiempo parcial, a contrato a tiempo completo, en personas del sexo infrarrepresentado, pertenecientes a la entidad
Objetivos que persigue	Objetivos que persigue: garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres , hombres y personas LGTBI en las distintas modalidades de contratación
Descripción detallada de la medida	Ante mismas condiciones de idoneidad, favorecer el cambio de contrato, a tiempo parcial, a contrato a tiempo completo, en personas del sexo infrarrepresentado, pertenecientes a la entidad
Personas destinatarias	PERSONAL A TIEMPO PARCIAL
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 20/05/2024 Fecha de fin: 19/05/2028
Responsable	Dirección/RRHH
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	Base de datos desagregados por sexo, donde se especifique el nº de hombres/mujeres con contrato a tiempo parcial y a tiempo completo

Ofrecer y difundir la posibilidad de hacer uso de las licencias y permisos que recoge el Convenio Colectivo de aplicación y recogida por normativa en un periodo no superior a los 15 días posteriores al hecho causante, a solicitud de la persona trabajadora y previa justificación.	
Área de	Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres



actuación	
Medida	Ofrecer y difundir la posibilidad de hacer uso de las licencias y permisos que recoge el Convenio Colectivo de aplicación y recogida por normativa en un periodo no superior a los 15 días posteriores al hecho causante, a solicitud de la persona trabajadora y previa justificación.
Objetivos que persigue	Objetivos que persigue: garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación
Descripción detallada de la medida	Ofrecer y difundir la posibilidad de hacer uso de las licencias y permisos que recoge el Convenio Colectivo de aplicación y recogida por normativa en un periodo no superior a los 15 días posteriores al hecho causante, a solicitud de la persona trabajadora y previa justificación.
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	Nº de comunicaciones realizadas/ nº de personas que hacen uso de esta medida

<p>Realizar VPT para corregir posibles desviaciones detectadas anterior a realizar Auditoría Retributiva, a los 2 años de aprobar el Plan de Igualdad, o anterior si la naturaleza del puesto varía. Revisar VPT si se crean nuevos puestos de trabajos, o hay contenidos diferentes a los existentes.</p>	
Área de actuación	Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
Medida	Realizar Valoración del Puesto de Trabajo (VPT) para corregir posibles desviaciones detectadas anterior a realizar Auditoría Retributiva, a los 2 años de aprobar Plan de Igualdad, o anterior si la naturaleza del puesto varía. Revisar VPT si se crean nuevos puestos de trabajos, o hay contenidos diferentes a los existentes.
Objetivos que persigue	Objetivos que persigue: garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación
Descripción detallada de la medida	Realizar VPT para corregir posibles desviaciones detectadas anterior a realizar Auditoría Retributiva, a los 2 años de aprobar Plan de Igualdad, o anterior si la naturaleza del puesto varía. Revisar VPT si se crean nuevos puestos de trabajos, o hay contenidos diferentes a los existentes.
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 26/03/2026 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	Dirección/RRHH
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	Valoración de puestos de trabajo realizada a través de la herramienta del ministerio



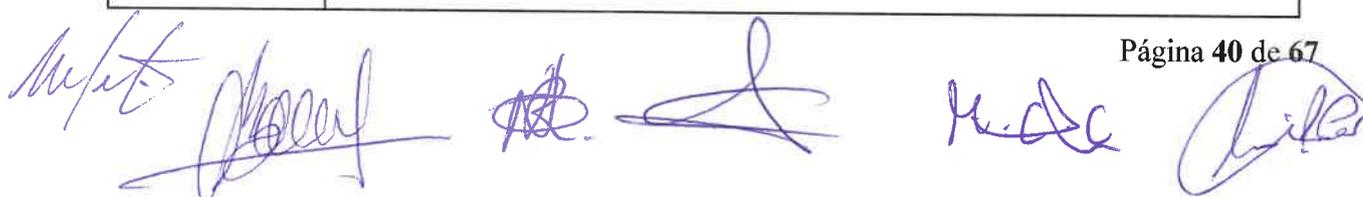
Reducir la obligación de la justificación del 25% de brecha salarial señalada en el artículo 28.3 del ET al 20% de la brecha salarial.	
Área de actuación	Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
Medida	Reducir la obligación de la justificación del 25% de brecha salarial señalada en el artículo 28.3 del ET al 20% de la brecha salarial.
Objetivos que persigue	Objetivos que persigue: garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación
Descripción detallada de la medida	Reducir la obligación de la justificación del 25% de brecha salarial señalada en el artículo 28.3 del ET al 20% de la brecha salarial.
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 01/10/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	Dirección/RRHH
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Registro retributivo elaborado

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

**Objetivo:** Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

#### Ficha de Medidas:

Realización de una guía de difusión con los derechos y medidas de conciliación	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Realización de una guía de difusión con los derechos y medidas de conciliación
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación
Descripción detallada de la medida	Realización de una guía de difusión con los derechos y medidas de conciliación
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 01/10/2024 <b>Fecha de fin:</b> 30/03/2025
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Internos
Indicadores de	Guía Medios de difusión utilizados

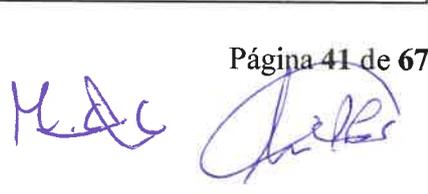


seguimiento	
-------------	--

<p>Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales</p>	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación
Descripción detallada de la medida	Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 20/05/2024 Fecha de fin: 19/05/2028
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación

<p>Definir cuáles son las necesidades de conciliación de la plantilla y establecer otros permisos, tales como días de asuntos propios o permisos sin sueldo para conciliar la vida familiar y laboral,</p>	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Realizar una encuesta a la plantilla para analizar las necesidades de conciliación de la misma
Objetivos que persigue	Conocer las necesidades de conciliación de la plantilla trabajadora
Descripción detallada de la medida	Realización de una guía de difusión con los derechos y medidas de conciliación
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/10/2024 Fecha de fin: 30/03/2025
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Internos





Indicadores de seguimiento	Encuesta realizada, % de respuestas desagregadas por sexo, análisis de las repuestas
----------------------------	--

**Objetivo:** Garantizar el conocimiento del personal de los derechos de conciliación.

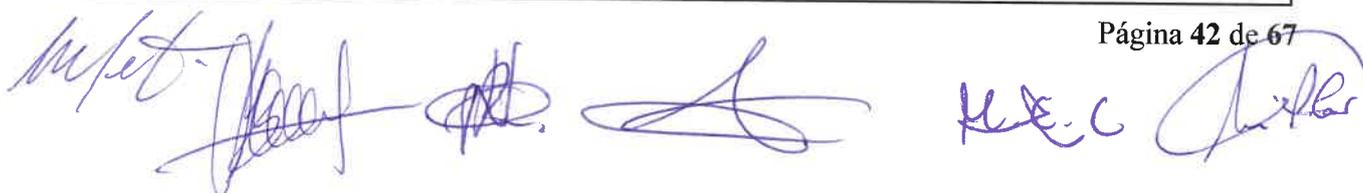
### Retribuciones

**Objetivo:** Registro salarial.

#### Ficha de Medidas:

Revisar la política salarial que se aplica en la entidad, para garantizar la utilización de criterios claros objetivos (con especial atención a los complementos salariales en su caso)	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	Revisar la política salarial que se aplica en la entidad, para garantizar la utilización de criterios claros objetivos (con especial atención a los complementos salariales en su caso)
Objetivos que persigue	Registro salarial
Descripción detallada de la medida	Revisar la política salarial que se aplica en la entidad, para garantizar la utilización de criterios claros objetivos (con especial atención a los complementos salariales en su caso)
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 01/03/2025 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	Dirección/RRHH
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	Registro Retributivo

Definir cada uno de los complementos salariales y extrasalariales con criterios objetivos para poder percibirlos.	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	Definir cada uno de los complementos salariales y extrasalariales con criterios objetivos para poder percibirlos.
Objetivos que persigue	Registro salarial
Descripción detallada de la medida	Definir cada uno de los complementos salariales y extrasalariales con criterios objetivos para poder percibirlos.
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 01/03/25 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028



Responsable	DIRECCION/ RRHH
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	Registro Retributivo

Hacer un seguimiento e informe desagregado por sexo del cobro de los complementos salariales, en especial atención a los complementos salariales no establecidos por convenio, para analizar si son cobrados en mayor medida por un sexo u otro. Dicho informe será presentado ante la comisión de seguimiento.

Área de actuación	Retribuciones
Medida	Hacer un seguimiento e informe desagregado por sexo del cobro de los complementos salariales, en especial atención a los complementos salariales no establecidos por convenio, para analizar si son cobrados en mayor medida por un sexo u otro. Dicho informe será presentado ante la comisión de seguimiento.
Objetivos que persigue	Registro salarial
Descripción detallada de la medida	Hacer un seguimiento e informe desagregado por sexo del cobro de los complementos salariales, en especial atención a los complementos salariales no establecidos por convenio, para analizar si son cobrados en mayor medida por un sexo u otro. Dicho informe será presentado ante la comisión de seguimiento.
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 01/06/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	Dirección/RRHH
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	Informe entregado a la Comisión de seguimiento

**Objetivo:** Revisar la política salarial.

### Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

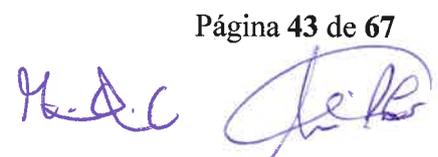
**Objetivo:** Evitar y actuar ante cualquier posible situación de acoso sexual y/o por razón de género.

#### Ficha de Medidas:

Implantación del Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de género negociado durante la vigencia del Plan de igualdad	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Implantación del Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de género negociado durante la vigencia del Plan de igualdad



Página 43 de 67



Objetivos que persigue	Evitar y actuar ante cualquier posible situación de acoso sexual y/o por razón de género.
Descripción detallada de la medida	Implantación del Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de género negociado durante la vigencia del Plan de igualdad
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	Dirección/RRHH
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	Protocolo

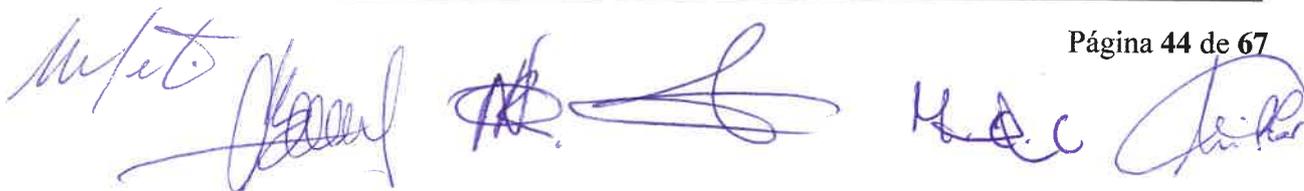
**Comunicar el protocolo de actuación y los canales de denuncia de situaciones de acoso a toda la plantilla de la entidad.**

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Comunicar el protocolo de actuación y los canales de denuncia de situaciones de acoso a toda la plantilla de la entidad.
Objetivos que persigue	Evitar y actuar ante cualquier posible situación de acoso sexual y/o por razón de género.
Descripción detallada de la medida	Comunicar el protocolo de actuación y los canales de denuncia de situaciones de acoso a toda la plantilla de la entidad.
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	Dirección/RRHH
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	Número de actuaciones de difusión y canal de difusión

**Formar a las personas directamente involucradas en el proceso de tratamiento del acoso en cualquiera de sus fases, en la definición y distinción de los diferentes tipos de acoso, prevención y tratamiento de este**

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Formar a las personas directamente involucradas en el proceso de tratamiento del acoso en cualquiera de sus fases, en la definición y distinción de los diferentes tipos de acoso, prevención y tratamiento de este
Objetivos que persigue	Evitar y actuar ante cualquier posible situación de acoso sexual y/o por razón de género.
Descripción detallada	Formar a las personas directamente involucradas en el proceso de tratamiento del acoso en cualquiera de sus

Página 44 de 67

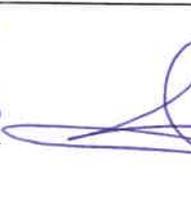


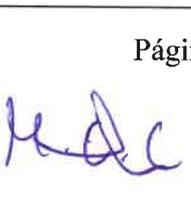
de la medida	fases, en la definición y distinción de los diferentes tipos de acoso, prevención y tratamiento de este
Personas destinatarias	PERSONAS QUE FORMAN PARTE DE LA COMISION DE INSTRUCCIÓN
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 19/05/2025 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	Dirección/RRHH
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	Número de personas formadas / Número de personas con personal a su cargo. Número de acciones formativas realizadas

Recoger información de los casos de acoso presentados que permita realizar un seguimiento adecuado de los mismos y trasladarlo a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Recoger información de los casos de acoso presentados que permita realizar un seguimiento adecuado de los mismos y trasladarlo a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Evitar y actuar ante cualquier posible situación de acoso sexual y/o por razón de género.
Descripción detallada de la medida	Recoger información de los casos de acoso presentados que permita realizar un seguimiento adecuado de los mismos y trasladarlo a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Personas destinatarias	COMISION DE SEGUIMIENTO
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	Comisión de Instrucción
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	Informe

Creación de un documento donde se recoja la tipificación de las sanciones consecuencia de incurrir en acoso sexual o por razón de sexo y difusión del mismo a la plantilla	
Area de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Creación de un documento donde se recoja la tipificación de las sanciones consecuencia de incurrir en acoso sexual o por razón de sexo y difusión del mismo a la plantilla,
Objetivos que persigue	Evitar y actuar ante cualquier posible situación de acoso sexual y/o por razón de género.
Descripción detallada de la medida	Creación de un documento donde se recoja la tipificación de las sanciones consecuencia de incurrir en acoso sexual o por razón de sexo y difusión del mismo a la plantilla,
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA






Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/07/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	COMISION DE INSTRUCCION
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	Documento con la tipificación de las sanciones

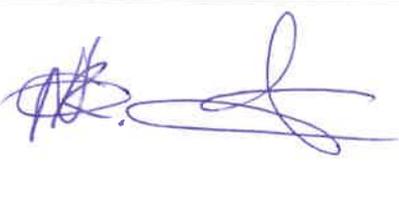
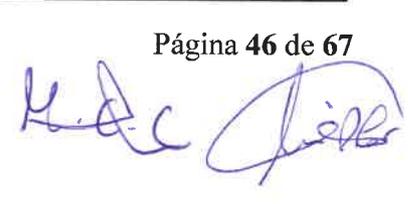
Implantación de un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Implantación de un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas
Objetivos que persigue	Garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.
Descripción detallada de la medida	Implantación del Protocolo de actuación donde se recogerán Acoso Sexual y/o por razón de género negociado durante la vigencia del Plan de igualdad un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	Dirección/RRHH
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	Protocolo

## Violencia de género

**Objetivo:** Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

### Ficha de Medidas:

Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género	
Área de actuación	Violencia de género
Medida	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral
Descripción detallada	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las

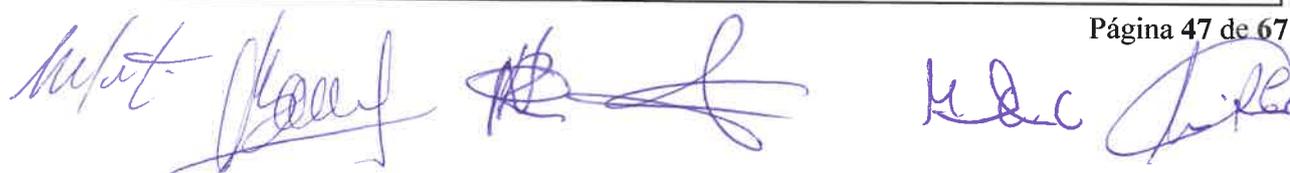
de la medida	mujeres víctimas de violencia de género
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2025
Responsable	Dirección/RRHH
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	Documental de reconocimiento de Víctima de violencia de Género

Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las mujeres en situación de violencia de género con empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad. Dichos documentos serán consensuados y aprobados con la comisión de seguimiento y difundido a la totalidad de la plantilla.

Área de actuación	Violencia de género
Medida	Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las mujeres en situación de violencia de género con empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad. Dichos documentos serán consensuados y aprobados con la comisión de seguimiento y difundido a la totalidad de la plantilla.
Objetivos que persigue	Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral
Descripción detallada de la medida	Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las mujeres en situación de violencia de género con empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad. Dichos documentos serán consensuados y aprobados con la comisión de seguimiento y difundido a la totalidad de la plantilla.
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/11/2025
Responsable	Dirección/RRHH
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	Protocolo donde se establece cual es el canal de comunicación con la empresa y que persona recibirá esa comunicación, garantizando los derechos de confidencialidad.

Disponer de dos permisos retribuidos al mes, debidamente justificada la necesidad para la realización trámites en organismos públicos oficiales o servicios de salud derivado de su condición de víctima de violencia de género, y dentro del plazo máximo de 6 meses, para ello la persona víctima de violencia de género deberá de estar legalmente acreditada.

Área de actuación	Violencia de género
Medida	Disponer de dos permisos retribuidos al mes, debidamente justificada la necesidad para la realización trámites en organismos públicos oficiales o servicios de salud derivado de su condición de víctima de violencia de género, y dentro del plazo máximo de 6 meses, para ello la persona víctima de violencia de género deberá de



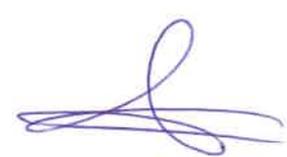
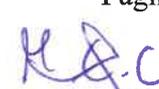
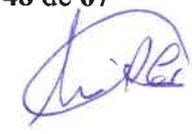
	estar legalmente acreditada.
Objetivos que persigue	Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral
Descripción detallada de la medida	Disponer de dos permisos retribuidos al mes, debidamente justificada la necesidad para la realización trámites en organismos públicos oficiales o servicios de salud derivado de su condición de víctima de violencia de género, y dentro del plazo máximo de 6 meses, para ello la persona víctima de violencia de género deberá de estar legalmente acreditada.
Personas destinatarias	PERSONAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO ACREDITADAS
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	Dirección/RRHH
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	Nº de personas que lo solicitan

Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo	
Área de actuación	Violencia de género
Medida	Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo
Objetivos que persigue	Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral
Descripción detallada de la medida	Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo
Personas destinatarias	PERSONAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO ACREDITADAS
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	Dirección/RRHH
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	Nº de personas que lo solicitan

**Objetivo:** Proteger, favorecer el mantenimiento del empleo y mejorar las condiciones laborales de las víctimas de violencia de género.

### Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

**Objetivo:** Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

*Mufet.*     

**Ficha de Medidas:**

Se comunicará a la plantilla acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres	
Área de actuación	Comunicación incluyente y lenguaje no sexista
Medida	Se comunicará a la plantilla acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Se comunicará a la plantilla acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	RRHH/ COMISION TECNICA
Recursos asociados	Interno
Indicadores de seguimiento	TRIPTICOS, DIPTICOS ELABORADOS

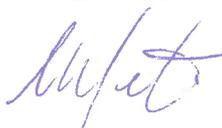
Comunicación a toda la plantilla del nuevo plan de igualdad	
Área de actuación	Comunicación incluyente y lenguaje no sexista
Medida	Comunicación a toda la plantilla del nuevo plan de Igualdad
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Comunicación a toda la plantilla del nuevo plan de Igualdad
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/08/2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	Evidencia de la comunicación

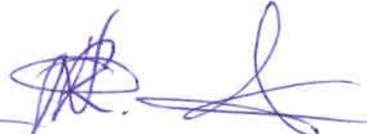
Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje e imágenes sin estereotipos por razón de género y libres de connotaciones sexistas.	
Área de	Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

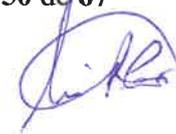


actuación	
Medida	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje e imágenes sin estereotipos por razón de género y libres de connotaciones sexistas.
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje e imágenes sin estereotipos por razón de género y libres de connotaciones sexistas.
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 20/05/2028
Responsable	RRHH/ COMISION TECNICA
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	Revisión de los documentos

Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilicen en las comunicaciones internas y externas (comunicados en tablones, anuncios, circulares, difusiones por correo electrónico, campañas de publicidad, página web corporativa, publicación de ofertas de empleo, etc.) asegurando un lenguaje neutro e inclusivo y una difusión de imágenes sin estereotipos de género	
Área de actuación	Comunicación incluyente y lenguaje no sexista
Medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilicen en las comunicaciones internas y externas (comunicados en tablones, anuncios, circulares, difusiones por correo electrónico, campañas de publicidad, página web corporativa, publicación de ofertas de empleo, etc.) asegurando un lenguaje neutro e inclusivo y una difusión de imágenes sin estereotipos de género
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilicen en las comunicaciones internas y externas (comunicados en tablones, anuncios, circulares, difusiones por correo electrónico, campañas de publicidad, página web corporativa, publicación de ofertas de empleo, etc.) asegurando un lenguaje neutro e inclusivo y una difusión de imágenes sin estereotipos de género
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 01/09/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2028
Responsable	RRHH/ COMISION TECNICA
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	Nº de revisiones realizadas







## Seguridad, salud laboral y equipamientos

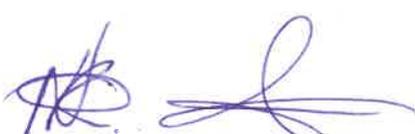
**Objetivo:** Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y lactancia.

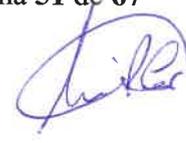
### Ficha de Medidas:

Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales. La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.	
Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Medida	Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales. La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
Objetivos que persigue	Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral
Descripción detallada de la medida	Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales. La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
Personas destinatarias	PRL
Cronograma de implantación	<b>Fecha de inicio:</b> 20/05/2024 <b>Fecha de fin:</b> 19/05/2026
Responsable	INTERNO/EXTERNO SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Documento de PRL con perspectiva de género.

Crear y difundir un protocolo de actuación de riesgo durante el embarazo y lactancia natural y difundirlo entre las personas trabajadoras de la empresa	
Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Medida	Crear y difundir un protocolo de actuación de riesgo durante el embarazo y lactancia natural y difundirlo entre las personas trabajadoras de la empresa
Objetivos que persigue	Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral







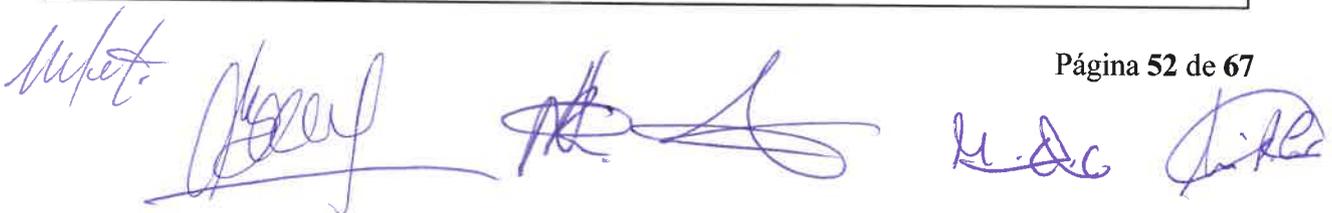
Descripción detallada de la medida	Crear y difundir un protocolo de actuación de riesgo durante el embarazo y lactancia natural y difundirlo entre las personas trabajadoras de la empresa
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 20/05/2024 Fecha de fin: 19/11/2024
Responsable	PRL
Recursos asociados	INTERNO/EXTERNO SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO
Indicadores de seguimiento	Protocolo realizado

Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.

Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Medida	Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral
Descripción detallada de la medida	Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.
Personas destinatarias	PERSONAL DE PRL
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 20/05/2024 Fecha de fin: 19/05/2026
Responsable	PRL
Recursos asociados	INTERNO/EXTERNO SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO
Indicadores de seguimiento	Documentación del Servicio de prevención ajeno

Se informará a la Comisión de Seguimiento de la Siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría y departamento.

Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Medida	Se informará a la Comisión de Seguimiento de la Siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría y departamento.
Objetivos que persigue	Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral



Descripción detallada de la medida	Se informará a la Comisión de Seguimiento de la Siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría y departamento.
Personas destinatarias	COMISION DE SEGUIMIENTO
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/09/2024 Fecha de fin: 19/05/2028
Responsable	MUTUA/EXTERNO MUTUA
Recursos asociados	INTERNO/EXTERNO MUTUA
Indicadores de seguimiento	índice de siniestralidad desagregados por sexo

## 9. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad

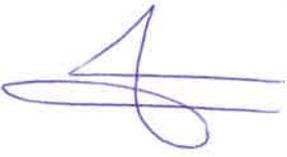
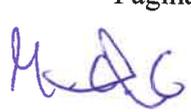
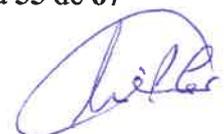
Comienza el 20 /05 /2024

Área	Medidas	2024				2025				2026				2027				2028			
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T													
A. Proceso de selección y contratación	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas relacionadas con los procesos de selección. La finalidad de esta formación será sensibilizar para realizar una selección no sexista, inclusiva y sin sesgos inconscientes de género.																				
	Asegurar que la publicación de ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad, tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, sea neutro y no tenga connotaciones																				

Área	Medidas	2024				2025				2026				2027				2028			
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T													
	sexistas																				
	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.																				
	En procesos de selección para departamentos con subrepresentación, en igualdad de condiciones, tendrá prioridad la candidatura del sexo subrepresentado.																				
	Rediseñar desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en el reclutamiento, la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándares, transparentes, objetivos y homogéneos. Dichos documentos serán consensuados y aprobados con la comisión de seguimiento y difundido a la totalidad de la plantilla.																				
<b>B. Clasificación Profesional</b>	Realizar y actualizar la descripción de puestos de trabajo para definir y conocer las competencias, actitudes y requisitos necesarios para																				

*[Handwritten signatures in blue ink]*

Área	Medidas	2024				2025				2026				2027				2028				
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T														
	ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva, las candidaturas sin sesgos por razón de género.																					
C. Formación	Formación en igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género para las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.																					
	Sensibilización en igualdad para la plantilla de la empresa y en especial para los puestos de responsabilidad.																					
	Asegurar que el plan de formación, el lenguaje y contenidos, así como los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) cumplan los estándares de igualdad y perspectiva de género.																					
	Formaciones de capacitación para la retención del talento en la empresa. La empresa creará el acceso a cursos de formación dirigidos al género infrarrepresentado en la empresa para facilitar su movilidad funcional voluntaria a otros puestos de mayor responsabilidad,																					

*Met...*     

Área	Medidas	2024				2025				2026				2027				2028			
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T													
	garantizando la promoción a través de estos planes de carrera.																				
	Promover colaboraciones con entidades especializadas en igualdad para la realización de sesiones y encuentros que promuevan su sensibilización.																				
D. Promoción	Potenciar y fortalecer la comunicación para que las personas accedan a la oferta formativa de la empresa para su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.																				
	Incluir en la entrevista de salida , motivadas por bajas voluntarias, preguntas para identificar si se ha producido discriminación en cualquier ámbito que haya motivado la salida del personal.																				
	Se publicitarán las plazas vacantes internas en el caso de que se originen. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes a la plantilla, a través de medios de comunicación interna.																				
	En la publicación de la vacante o promoción aparecen los requisitos y criterios de conocimiento y competencias para el																				

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

Área	Medidas	2024				2025				2026				2027				2028			
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T													
	desempeño del puesto, asegurando así la máxima objetividad posible en el proceso de selección																				
	Cuando haya diferentes perfiles que reúnan los requisitos en los procesos de promoción, tendrán preferencia las personas del género menos representado.																				
	Ante mismas condiciones de idoneidad, favorecer el cambio de contrato, a tiempo parcial, a contrato a tiempo completo, en personas del sexo infrarrepresentado, pertenecientes a la entidad																				
<b>E. Condiciones de Trabajo</b>	La realización de una valoración de puestos de trabajo (VPT) para tratar de corregir las posibles desviaciones que se detecten respecto a la VPT previa a la realización de la auditoría retributiva objeto del presente documento, a los 2 años de la aprobación del plan de igualdad, o antes en el caso de que las funciones tareas o naturaleza de los puestos varíen Se hace necesaria la revisión de dicha VPT si en la empresa se crean nuevos puestos de trabajos, o se establecen contenidos diferentes a los ya existentes,																				

*Suput:*    

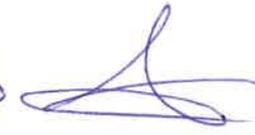
Área	Medidas	2024				2025				2026				2027				2028			
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T													
	de forma que esté permanentemente actualizada.																				
	Ofrecer y difundir la posibilidad de hacer uso de las licencias y permisos que recoge el Convenio Colectivo de aplicación y recogida por normativa en un periodo no superior a los 15 días posteriores al hecho causante, a solicitud de la persona trabajadora y previa justificación.																				
	Reducir la obligación de la justificación del 25% de brecha salarial señalada en el artículo 28.3 del ET al 20% de la brecha salarial.																				
<b>F. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral.</b>	Realización de una guía de difusión con los derechos y medidas de conciliación																				
	Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales																				
<b>G. Retribuciones</b>	Revisar la política																				

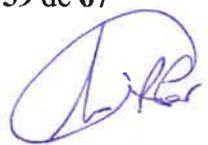
*Supet* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*



Área	Medidas	2024				2025				2026				2027				2028			
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T													
	salarial que se aplica en la entidad, para garantizar la utilización de criterios claros objetivos (con especial atención a los complementos salariales en su caso)																				
	Definir cada uno de los complementos salariales y extrasalariales con criterios objetivos																				
	Hacer un seguimiento e informe desagregado por sexo del cobro de los complementos salariales, en especial atención a los complementos salariales no establecidos por convenio, para analizar si son cobrados en mayor medida por un sexo u otro. Dicho informe será presentado ante la comisión de seguimiento.																				
	Implantación del Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de género negociado durante la vigencia del Plan de igualdad																				
	Comunicar el protocolo de actuación y los canales de denuncia de situaciones de acoso a toda la plantilla de la entidad.																				
	Formar a las personas directamente involucradas en el proceso de tratamiento del acoso en cualquiera de sus																				





Área	Medidas	2024				2025				2026				2027				2028			
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T													
H. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo	fases, en la definición y distinción de los diferentes tipos de acoso, prevención y tratamiento de este																				
	Recoger información de los casos de acoso presentados que permita realizar un seguimiento adecuado de los mismos y trasladarlo a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.																				
	Creación de un documento donde se recoja la tipificación de las sanciones consecuencia de incurrir en acoso sexual o por razón de sexo y difusión del mismo a la plantilla,																				
	Implantación de un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI																				
I. Comunicación	Se comunicará a la plantilla acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres																				
	Comunicación a toda la plantilla del nuevo plan de Igualdad																				
	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje e imágenes sin estereotipos por razón de género y																				

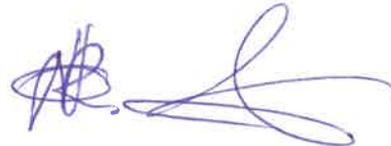
Área	Medidas	2024				2025				2026				2027				2028			
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T													
	libres de connotaciones sexistas.																				
	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilicen en las comunicaciones internas y externas (comunicados en tablones, anuncios, circulares, difusiones por correo electrónico, campañas de publicidad, página web corporativa, publicación de ofertas de empleo, etc.) asegurando un lenguaje neutro e inclusivo y una difusión de imágenes sin estereotipos de género																				
J. Salud Laboral	Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales. La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones																				

*Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.*



Área	Medidas	2024				2025				2026				2027				2028			
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T													
	inocuas.																				
	Crear y difundir un protocolo de actuación de riesgo durante el embarazo y lactancia natural y difundirlo entre las personas trabajadoras de la empresa																				
	Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.																				
	Se informará a la Comisión de Seguimiento de la Siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría y departamento.																				
K. Violencia de Género	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género																				
	Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las mujeres en situación de violencia de género con empresa y poder																				







Área	Medidas	2024				2025				2026				2027				2028			
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T													
	poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad. Dichos documentos serán consensuados y aprobados con la comisión de seguimiento y difundido a la totalidad de la plantilla.																				
	Disponer de Dos permisos retribuidos al mes, debidamente justificada la necesidad para la realización trámites en organismos públicos oficiales o servicios de salud derivado de su condición de víctima de violencia de género, y dentro del plazo máximo de 6 meses, para ello la persona víctima de violencia de género deberá de estar legalmente acreditada.																				
	Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo																				

*[Handwritten signatures in blue ink]*

## 10. Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad

En el Plan de Igualdad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Una vez obtenida la correspondiente inscripción del Plan de Igualdad en REGCON, dentro del plazo de 1 mes se celebrará la oportuna reunión para constituir mediante acta la oportuna Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, así como para definir su régimen de funcionamiento interno.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad, ha acordado que la Comisión de seguimiento de Asociación de hogares para niñas/os privados de ambiente familiar Nuevo Futuro Las Palmas estará formada por las siguientes personas:

Por Asociación de hogares para niñas/os privados de ambiente familiar Nuevo Futuro Las Palmas:

- Doña Consuelo Bonny Massieu
- Doña María del Pilar García Martín
- Don Martín Vaquero Castuera

Por la representación de las personas trabajadoras:

- Doña Gloria Lidia Santana Betancor,
- Don Mario Cruz Cano,
- Doña Mercedes Noelia Ortega Ramos

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

### Calendario de reuniones.

En los dos primeros meses de cada periodo anual, se presentará a la Comisión de seguimiento:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

A los seis meses de cada periodo anual, realización de la reunión semestral, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la



priorización de medidas. Esta reunión semestral puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el último trimestre del segundo periodo anual, se realizará una evaluación intermedia en la que se recojan los resultados de todo el proceso desde el inicio en del plan hasta seis meses antes de finalizar el plan. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del Tercer Plan de Igualdad de Asociación de hogares para niñas/os privados de ambiente familiar Nuevo Futuro Las Palmas Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de seguimiento recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

#### **Quorum**

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

#### **Acuerdos**

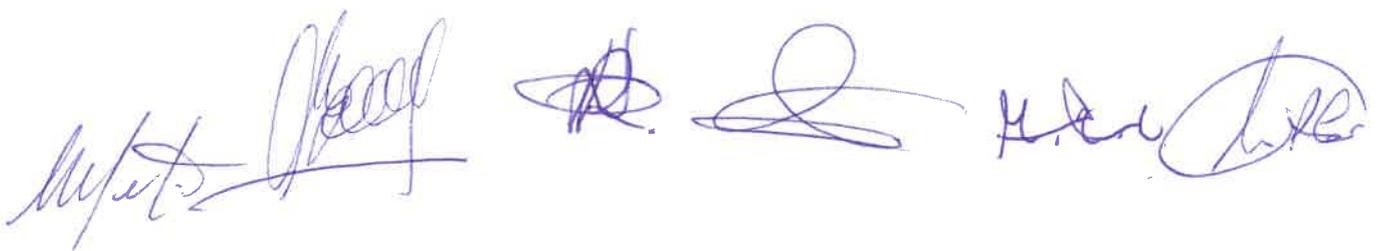
Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

#### **Actas**

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

#### **Confidencialidad**

Todas las personas componentes de la Comisión de seguimiento se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.



## 11. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

El Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados siguientes:
  - Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
  - El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad. No obstante, se realizará una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, 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.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

### Resolución de conflictos

En el caso de discrepancia en la Comisión de seguimiento del Plan Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Asociación de hogares para niñas/os privados de ambiente familiar Nuevo Futuro Las Palmas sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.



En Las Palmas de Gran Canaria, a 20 de mayo del 2024

**Por Asociación de hogares para niñas/os privados de ambiente familiar Nuevo Futuro Las Palmas:**

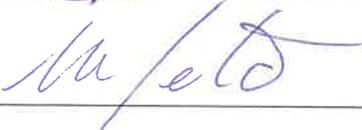
Doña Consuelo Bonny Massieu



Doña María del Pilar García Martín



Don Martín Vaquero Castuera



**Por la representación de las personas trabajadoras:**

Doña Gloria Lidia Santana Betancor



Don Mario Cruz Cano



Doña Mercedes Noelia Ortega Ramos

