VALLADOLID PROYECTO HOMBRE
FUNDACIÓN ALDABA

2020

I Plan Igualdad de Oportunidades

FUNDACIÓN ALDABA-PROYECTO HOMBRE

1. PRESENTACIÓN

FUNDACIÓN ALDABA-PROYECTO HOMBRE es una entidad privada sin ánimo de lucro que apuesta por la participación y el compromiso social, y tiene en la solidaridad uno de sus principios fundamentales.

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	***FUNDACIÓN ALDABA-PROYECTO HOMBRE***					
NIF	G47366877					
Domicilio social	C/ Linares 15. 47010 Valladolid					
Forma jurídica	Fundación					
Año constitución	19 de septiembre de 1995					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Luis Antonio Martínez Martínez					
Cargo	Presidente					
Telf.	983 25 90 30					
e-mail	secretaria@proyectohombre.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Marta Castellanos Marciel					
Cargo	Personal técnico de proyectos					
Telf.	983 25 90 30					
e-mail	proyectos@proyectohombre.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia					
CNAE	8720					
Descripción de la actividad	Tiene por finalidad la promoción de la salud y el bienestar de personas en riesgo de exclusión y/o especial vulnerabilidad, abarcando a población adulta, infancia y juventud. Se dará especial atención a las personas afectadas por la drogodependencia y otras adicciones.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito de actuación: Valladolid					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	16	Hombres	8	Total	24
Centros de trabajo	Calle Linares 15, 47010 Valladolid. Plaza España 12, 47001 Valladolid.					

Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La negociación y elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades de ***FUNDACIÓN ALDABA-PROYECTO HOMBRE*** se ha realizado en la comisión negociadora en la que participan de forma paritaria la representación de la entidad y a de las personas trabajadoras, con una composición igualitaria de mujeres y hombres en cada una de las partes de la comisión.

En representación de la Entidad:

- **Don Luis Martínez Martínez**, con D.N.I. 13.287.086-D, en calidad de presidente.

- **Doña Mª Paz de la Puente Martín** con D.N.I 35.052.851-T, en calidad de directora.

En representación de las Personas Trabajadoras:

- **Don José Antonio Aldudo Avilés,** con D.N.I. 09.306.179-B en calidad de Terapeuta.

- **Doña Marta Castellanos Marciel** con D.N.I. 12.389.595-R en calidad de Técnico de Proyectos.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

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

El ámbito territorial del plan de igualdad es provincial, Valladolid, y en todos sus centros de trabajo:

- Calle Linares 15, 47010 Valladolid.
- Plaza España 12, 47001 Valladolid.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de ***FUNDACIÓN ALDABA-PROYECTO HOMBRE*** entra en vigor el 1 de enero de 2021, con una vigencia de cuatro años, duración máxima según el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, por lo tanto, hasta el 31de diciembre de 2024, siendo necesario realizar previamente la negociación y realización del II Plan de Igualdad de la entidad para que entre en vigor el 1 de enero de 2025.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO.

Se tienen en cuenta los principales resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva, cuya vigencia coincide en el tiempo, realizando de forma anual el registro de valores salariales.

4.1 DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS.

Proceso de Selección, contratación, formación y promoción profesional

Ingresos y ceses en 2020

La plantilla se ha incrementado en 5 personas, lo que supone aproximadamente un 26%, si se reduce la diferencia entre mujeres y hombres en un 1,75%.

Una incorporación en paridad (60/40), donde es mayor el número de mujeres.

No se produce ningún cese en 2020.

No ha ingresado nadie con edad inferior a 20 años, el 60% tienen más de 45 años, y en esta franja el 100% de los hombres frente al 33,33% de las mujeres, los mismos porcentajes en las otras dos franjas.

El 100% de los nuevos contratos son de duración determinada y a tiempo completo, todos 401. Obra o servicio determinado y uno, un hombre, contrato 402. Eventual circunstancias de la producción.

El 60% del nuevo personal ha entrado como personal técnico, el 100% de las mujeres, mientras que los hombres cada uno ha entrado en un puesto diferente.

El 100% están a un turno fijo, el 40% de mañana (66,67% de las mujeres), otro 40% de tarde (33,33% de las mujeres y el 50% de los hombres, y un hombre que está de noche, por el puesto de trabajo para el que se le contrató.

El 60% de las personas contratadas tienen hijos/as, el 33,33% de las mujeres y el 100% de los hombres, solo uno y con edades comprendidas entre los 7 y los 18 años, y ninguno con discapacidad.

Nadie tiene otras responsabilidades familiares, o al menos declaradas.

Criterios y canales de información y comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

Para las ofertas de empleo no se utilizan medios generalistas como la prensa, para llegar al mayor número de personas, independientemente de su sexo. Pero si se publican en el blog de la página Web de la entidad.

Se publican a nivel interno para que el personal se lo pueda comunicar a personas de su entorno que puedan estar interesadas.

Se habla de funciones y competencias para el puesto, se valora la experiencia en puesto y sector de actividad, y se informa del tipo de contrato, así como de sueldos y salarios.

Cuando hay una posible promoción interna no se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles de profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.

Hay unos criterios objetivos para la selección y contratación en toda la entidad, siendo la dirección la que establece los criterios.

No hay ninguna acción específica para la contratación del sexo menos representado, que en este sector de actividad es el masculino.

La selección se realiza a través de entrevista personal, similares para mujeres y hombres, y un caso práctico.

Se evita durante todo el proceso las preguntas de carácter personal y familiar.

Se reciben más currículums de mujeres, por lo que son más las seleccionadas, aunque mujeres y hombres superan por igual el proceso de selección, esto es debido al sector de actividad, aunque no se necesita un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales.

El procedimiento de promoción en la organización es objetivo y transparente al utilizar criterios demostrables de valía profesional.

No hay ningún criterio para elegir a igualdad de condiciones la promoción del sexo menos representado en el puesto a optar.

Para la descripción de los perfiles profesionales solo se tiene en cuenta requerimientos objetivos necesarios para el puesto.

No se tiene en cuenta la dedicación exclusiva, la movilidad o viajar para promocionar.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción

Se tiene cuidado en que tanto las imágenes como el lenguaje no se sea sexista.

Los puestos están en femenino o masculino en función a quien los ocupa.

Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

El personal encargado de la selección y contratación es de dirección y responsables del departamento al que se va a incorporar, procurando que sea un equipo de personas mixto, lo mismo que el de las encargadas de realización la evaluación del personal.

Las personas encargadas de selección, gestión y retención del talento tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Datos desagregados relativos a la formación de personal

El 16,67% de la plantilla tiene una licenciatura, el 66, 67% de las mujeres y el 25% de los hombres.

El 16.67% tienen una diplomatura, el 33,33% de las mujeres y el 25% de los hombres.

El resto, bachiller y grado, el 100% son hombres.

El 62,5% de la plantilla ha realizado 100 horas formativas en 2020, el 56,25% de las mujeres y el 75% de los hombres

Hay cuatro personas, dos mujeres y dos hombres, que no han realizado formación alguna, el motivo es porque han entrado desde finales de septiembre hasta finales de diciembre de 2020.

El resto son el 100% mujeres de 20 a 80 horas.

La organización no tiene áreas o departamentos, solo puestos de trabajo y categorías profesionales, que no influyen en la formación.

Se asegura de todas las personas tengan el mismo número de horas formativas para su desarrollo profesional. Toda la plantilla tiene formación en igualdad, excepto las nuevas incorporaciones.

Se procura que la formación sea en horario laboral.

En habilidades directivas se forma a mujeres y hombres en proporción equilibrada.

Se procura que la formación se realice en un lenguaje e imágenes con lenguaje de género.

La entidad cuenta con un plan formativo anual desarrollado en diferentes líneas:

- Ligada a reforzar las competencias básicas de cualquier profesional terapéutico (habilidades sociales, resolución problemas...)
- Competencias específicas en el campo de la prevención y tratamiento e inserción de adicciones y otras conductas problemáticas asociadas
- Competencias instrumentales destinadas a conocer nuevas herramientas metodológicas y técnicas para enriquecer y actualizar el trabajo a desarrollar.

Itinerario formativo del personal:

- Formación Personal
- Formación General, para todo el equipo.
- Formación Complementaria.

<u>Datos desagregados relativos a la promoción de personal</u>

Ha habido 8 promociones en los últimos tres ejercicios, el 87,50% de mujeres.

El 62,50% se han producido en el puesto de trabajo de Terapeuta.

Solo hay una persona que ha promocionado dos años, una mujer.

El 75% han sido promociones salariales sin cambio de categoría, y el otro 25% por decisión de la entidad.

En 2018 no promocionó nadie, en 2019 una sola persona, una mujer, y en 2020 siete personas.

De las 7 personas que ha promocionado el 71,43% tiene responsabilidades, el 100% de los hombres (solo hay uno) y el 83,33% de las mujeres.

Todas las personas que han promocionado han tenido una formación interna de 100 horas, excepto una que ha tenido 80 horas, una mujer con puesto de contable.

Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

a) La organización tiene un convenio colectivo propio por el que se regulan las categorías profesionales y puestos de trabajos, así como la retribución, sueldos y salarios y complementos: **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FUNDACIÓN ALDABA (Código 47100371012017).**

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales conforme con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, salvo el personal de alta dirección que se estructura en un grupo profesional 0.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; y puede incluir distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.
La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, a través de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo.

El factor de responsabilidad podrá ser objeto de una valoración independiente, con compensación mediante un complemento salarial específico reflejado en las tablas salariales. Podrán asumir labores de coordinación de un centro o servicio los trabajadores encuadrados en cualquiera de los grupos profesionales que a continuación se detallan, siempre que sus competencias se adecuen a las descritas en la descripción del puesto, y recibirá por ello el complemento salarial correspondiente.

Áreas funcionales: se entiende por áreas funcionales o de actividad las agrupaciones organizativas de la entidad, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que la componen como los objetivos esenciales que las definen. Las áreas funcionales comunes a todos los grupos profesionales serán:

- Área de intervención social y prevención.
- Área de planificación y gestión.

Grupos profesionales. Serán los siguientes:

- Grupo profesional 0
- Grupo profesional 1
- Grupo profesional 2
- Grupo profesional 3
- Grupo profesional 4

b) Para la realización del diagnóstico en materia salarial la entidad ha facilitado todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales.

Conceptos Salariales:

- Salario base, retribución mensual correspondiente a la categoría profesional.
- Complemento de Experiencia Profesional, partir de los seis años de contrato.
- Plus de Responsabilidad/Coordinación.
    - retribuye funciones directivas que requieren especial dedicación, responsabilidad, y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure su realización.
    - retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por tres personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc.
- Pagas extraordinarias, dos pagas extraordinarias al año serán de devengo semestral y se abonarán en los meses de julio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado.

Se ha realizado una auditoría salarial teniendo en cuenta los datos proporcionados, y su registro salarial. Se adjunta (Anexo I. Registro Salarial ***FUNDACIÓN ALDABA-PROYECTO HOMBRE***)

Condiciones de trabajo

Jornada Laboral

La jornada anual máxima de trabajo efectivo por convenio colectivo, se establece en 1.750 horas anuales.

Todo el personal tiene un contrato de 1.750 horas excepto una persona, un hombre, que tiene un contrato de 438 horas.

Horario y distribución del tiempo de trabajo

Horario normal de trabajo, no hay horas extraordinarias.

Los excesos de jornada anual que se produzcan con ocasión de festivos no disfrutados por coincidir con descansos se ajustarán con la jornada de verano. La jornada de verano se aplicará entre los meses de julio y septiembre, según se establezca en el calendario anual. Este período podrá sufrir modificaciones si se estima conveniente por razones de organización del trabajo y para facilitar el disfrute de dichos descansos.

Cuando la jornada sea de 8 horas se establecerá un período de descanso durante la misma de 30 minutos de duración que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Régimen de turnos de trabajo

El 95,83% de la plantilla tiene una jornada continua, el 100% de las mujeres y el 12,50% de los hombres, una sola persona, que es un hombre.

El 91,67% trabaja de mañana o de tarde, el 100% de las mujeres y el 12,50% de los hombres, una sola persona, un hombre.

Trabajan el mimo número de personas de mañana que, de tarde, por las mañanas el 62,50% de las mujeres y el 12,50% de los hombres, y por las tardes 37,50% de las mujeres y el 62,50% de los hombres.

Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.

Nadie cobra por debajo de los 12.001€ anuales, teniendo en cuenta sueldos y salarios, incluidos complementos obligatorios, por convenio.

El 87,50% cobra más de 21.001€, el 100% de las mujeres y el 62,50% de los hombres.

El resto de las tres franjas, hay una sola persona en cada una de ellas, y es un hombre.

Los complementos salariales son derivados de la experiencia al 100%, y solo por la experiencia el 50%, el 33,33% en el caso , de las mujeres y el 80% en los hombres.

El otro 20% de los hombres, uno, es debido además por la función que realiza, que en el caso de las mujeres supone el 11,11%, una.

El resto de los complementos incluye dirección, coordinación y responsabilidad, donde el 100% son mujeres, con un 35,71% del total.

Medidas de Prevención de Riesgo con perspectiva de género

La organización cumple con las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos y el resto de las regulaciones que la complementan y desarrollan, pero no tiene implantadas medidas específicas de prevención de riesgo laborales con perspectivas de género.

Intimidad en relación con el entorno digital y desconexión

El personal dispone de las herramientas informáticas y conexiones necesarias para la realización de las funciones de su puesto de trabajo durante su jornada laboral, no teniendo que realizar funciones fuera de su horario.

Sistemas de clasificación profesional y promoción en el trabajo

Solo ha habido promociones en los grupos profesionales 1 y 2, en el primero el 100% son mujeres y en el segundo hombres.

El único puesto de trabajo donde han promocionado mujeres y hombres es en el de terapeuta.

Tipo de suspensiones y extinciones del contrato

No ha habido suspensiones ni extinciones de contrato laboral.

Permisos y excedencias

En 2017 no hubo permisos ni excedencias, en 2018 una sola de un hombre por cuidado de hija/o. En 2019 ha habido dos bajas, hombre por paternidad y mujer por incapacidad temporal.

En 2020 ha habido catorce bajas, todas por incapacidad temporal menos una de reducción de jornada por cuidad de hija/o de una mujer. Unas bajas del 58,33% de la

plantilla, el 62,50% de los hombres y el 56,25% de las mujeres. Teniendo en cuenta los permisos y no el número de personas, han sido un total de 25.

Los puestos de trabajo con mayor número de bajas son el de terapeuta y personal técnico, con seis cada uno de ellos.

En cuanto a la edad todas las personas tenían 31 o más años.

Y en cuanto a la antigüedad, los hay desde menos de un año hasta 24 trabajando en la organización.

El grupo profesional que más bajas ha tenido ha sido el 1 con el 71,43%, seguido del 2 con el 21,43% y el resto grupo 7 con una persona, una mujer.

El 71,43% tienen una licenciatura, el 90% mujeres, el 21,43% bachillerato, el 100% hombres, y el resto, un hombre, diplomatura.

Implantación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

No ha habido ningún caso.

Ausencias no justificadas

No ha habido ningún caso.

Régimen de movilidad funcional y geográfica

No aplica

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

No se han producido

Número y condiciones de trabajo de las personas cedidas por otra empresa o entidad

No aplica

Inaplicaciones de convenio

No aplica

Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Medidas implantadas por la organización

- Cumplimiento con la regulación del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Por Convenio Colectivo, Fundación Aldaba - Proyecto Hombre considerará además todas aquellas situaciones que atendiendo a sus características singulares requieran especial consideración y apuesta por adoptar las medidas que pudieran ser necesarias para favorecer una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Acciones para impulsar que los hombres se acojan a medidas de conciliación, Flexibilidad horario en la hora de entrada y salida. Jornada de trabajo continua. Teletrabajo.

Criterios y canales de información y comunicación

A través del tablón de anuncios de personal, correo electrónico y reuniones internas.

Permisos y excedencias del último año

Reducción de jornada por cuidado de hija/o de una mujer.

Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado

No afecta

Infrarrepresentación Femenina

Participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales.

En órganos de Dirección hay dos hombres y una mujer, en puestos intermedios son todas mujeres, por lo que hay una alta representación femenina en la organización.

La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia

El grupo 1 está ligado a estudios universitarios, licenciatura o diplomatura y el grupo 2 a estudios de Bachiller.

La antigüedad no se relaciona con el grado, pero si se tiene como experiencia y se valora con complementos salariales obligatorios.

Presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

La organización tiene representación legal del personal, una persona, un hombre.

Prevención de acoso sexual y por razón de sexo

Según el artículo 39 del Convenio Colectivo de la organización, las partes firmantes acuerdan el siguiente modelo de protocolo.

El objetivo del protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad y credibilidad, y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Contenido del Protocolo de acoso:

1. Declaración de principios: Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema. Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de ellas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2. Definición de acoso sexista. Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo y que se dé con el propósito, o el efecto

de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

Cuando dicho acoso sea de índole sexual, se considerará acoso sexual.

3. Propuesta de modelo para el procedimiento de actuación. Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso serán: el representante de los trabajadores.

- Procedimiento informal: El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor o instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante

- Procedimiento formal: Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

4. Resultado de la instrucción y acciones. Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

5. Seguimiento. El seguimiento de las denuncias se realizará por la Comisión de Igualdad, integrada por los miembros de la Comisión Paritaria. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto de acoso.

6. Acción preventiva: La dirección garantizará el respeto a los principios fundamentales de la entidad que incluyen el respeto a la dignidad de la persona y la consideración de esta como eje del trabajo, a través de la sensibilización, información y seguimiento de su cumplimiento en trabajadores de nueva incorporación, así como actualización periódica de dichos principios a través de formaciones y reuniones generales.

4.2 CUESTIONARIOS PERSONAL Y RLT.

Ha participado algo más de la mitad de la plantilla en el cuestionario, el 56,52%, el 68,75% de las mujeres y el 28,57% de los hombres.

Cuestionarios de Personal

Igualdad de Oportunidades en la Gestión de Personal

Hay dos personas que consideran que no hay igualdad porque existen diferencias entre mujeres y hombres, ambas mujeres.

Otras tres mujeres consideran que no es necesario porque ya hay igualdad.

Un hombre y una mujer no saben, lo desconocen.

Tres mujeres que consideran que si porque se promueve la promoción de las mujeres.

Un hombre y una mujer que valoran que se está realizando una auditoría de género.

Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección

El 13,28% considera que no porque hay puestos tradicionalmente de hombres y mujeres.

El resto considera que se tienen en cuenta las capacidades profesionales y no el sexo.

Hay una persona que considera que las responsabilidades familiares juegan en contra de las mujeres.

Dos personas consideran que la selección se realiza con pruebas objetivas.

Acceden por igual hombres y mujeres a la formación de la Entidad

El 100% considera que si, porque se atienden las peticiones del personal y la organización se interesa porque las personas se formen.

Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual

El 30,78% considera que no porque las capacidades de los hombres no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad. El resto considera que sí porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales independientemente del sexo.

El 30,77% considera que se motiva por igual a hombres y mujeres.

Hay una persona que considerando que se tienen en cuenta las capacidades profesionales, considera que las capacidades de los hombres no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad.

La Entidad favorece la conciliación de la vida personal, profesional y familiar del personal

El 15,38% opina que no, aunque ha habido algún caso particular, y una de ellas añade que no es política de la entidad entrar en las necesidades personales y familiares del personal.

El 61.54% valora la flexibilidad horaria, se valora de forma positiva la formación en horario laboral, así como la elección de vacaciones o cambios de turno.

El 30,77% considera que sí porque hay trabajadores que han disfrutado del derecho de paternidad. El mismo porcentaje que considera que la entidad da a conocer los derechos la normativa en materia de permisos.

Utilidad de la implantación del plan de igualdad en las organizaciones

El 53,85% considera que puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la organización. El 0% de los hombres.

El 75% que puede favorecer un mejor aprovechamiento de todas las personas. El 50% de los hombres.

El 61,54% para mejorar el clima laboral. El 100% de los hombres.

El 69,23% para sensibilizar y cambiar actitudes. El 100% de los hombres.

El 61,54% para facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc. El 50% de los hombres.

El 76,92% para facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal de trabajadores y trabajadoras. El 100% de los hombres.

El 69,23% para ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en las organizaciones. El 50% de los hombres.

El 76,92% para dar una imagen más moderna y competitiva de las organizaciones. El 50% de los hombres.

El 53,85% considera que no sirve para nada. El 50% de los hombres.

Utilidad del diagnóstico e implantación del Plan de Igualdad en ***FUNDACIÓN ALDABA-PROYECTO HOMBRE***

Hay una persona que considera que no tendrá ninguna.

El 46,15% equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la organización.

30,77% mejorar el clima laboral

61.24% favorecer la compatibilización de la vida familiar, personal y profesional.

15,38% combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo.

15.38% motivar al personal

23,07% favorecer el mejor aprovechamiento de todos los recursos humanos de la organización.

El 7,69% mejorar la gestión de recursos humanos, el mismo que influir un cambio de actitudes más abiertas a la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos y áreas de trabajo.

Necesidades que el Plan debería de contener

Equilibrio de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad

Conciliación de la vida familiar y laboral: flexibilidad laboral y teletrabajo, información y fomento, así como mejora.

Medidas para promover la Igualdad de Oportunidades

Motivar el acceso de hombres a puestos de responsabilidad

Flexibilidad horaria

Trabajar por objetivos, siendo eficaz y eficiente, sin tener que "fichar" las 8 horas diarias.

Similar número de mujeres y hombres en plantilla.

Formación en igualdad de oportunidades y su influencia en las relaciones laborales para toda la plantilla.

Trabajar con lenguaje inclusivo.

Presencia de mujeres en el Patronato.

Cómo facilitar el desarrollo del Plan de Igualdad

Incluir la igualdad en las reuniones generales con la dirección y en las del patronato

Hacer partícipe a toda la plantilla el diseño, aportando la experiencia de trabajadores y trabajadoras.

Cuestionarios de la RLT

La relación tanto con la plantilla como con la dirección está en proceso de construcción por la reciente designación como RLT.

Hay que destacar la carencia de mujeres en el patronato de la Fundación.

Se necesita formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a todos los niveles.

Los canales de comunicación son formales a través de responsables de coordinación y generales.

Lo que más preocupa a trabajadoras y trabajadores es la organización de horarios y vacaciones, así como las mejoras salariales.

La igualdad de oportunidades preocupa en general, aunque hay una concepción general de que en la entidad no influye.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

5.1 OBJETIVOS GENERALES.

El Plan de Igualdad de Oportunidades pretende ser el marco de actuación en el que se establezca tanto la estrategia como aquellas líneas de trabajo de ***FUNDACIÓN ALDABA-PROYECTO HOMBRE*** para hacer realidad y mantener la igualdad entre mujeres y hombres:

- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la entidad.
- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la entidad desarrollando políticas de corresponsabilidad, etc.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

- **Cultura organizacional**: Promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- **Selección y contratación**: Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.
- **Clasificación profesional y promoción:** Favorecer el acceso de las trabajadoras y/o trabajadores a los niveles de mayor responsabilidad de la entidad en los que se encuentren infrarrepresentados.
- **Formación:** Formar en género a las personas que componen la empresa, con especial incidencia en sensibilizar a los/as profesionales de la entidad que forman la Comisión de Igualdad y personal de mando.
- **Equilibrio de la vida profesional y personal:** Ampliar y protocolizar medidas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad trabajadores y trabajadoras y de la entidad
- **Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual:** Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
- **Comunicación**: Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- **Seguimiento y evaluación de las medidas**: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la entidad, evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD.

Se definen las medidas de igualdad por área de actuación, detallando en cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución. Anexo II. Medidas de Igualdad de Oportunidades

N.º	ÁREAS DE MEJORA	N.º	MEDIDAS IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
1	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades
		1.2	Instrucción interna que contenga reglas y criterios de valoración objetivos fundamentados en principios de transparencia, mérito y neutralidad, además de herramientas como guion orientativo para la realización de entrevistas personales que deberán seguir todas las personas responsables de reclutamiento de personal para una selección igualitaria.
		1.3	Documento de reclamación a disposición de las personas candidatas (excepto procesos de selección de puestos de especial confianza)
		1.4	Ampliar los canales de acceso a candidaturas. Utilización de canales que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres y hombres.

		1.5	Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre procesos de selección: puestos de trabajo ofertados, tipos de contrato, candidaturas que se han presentado y sus resultados.
2	**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**	2.1	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.
		2.2	Definición de los puestos de trabajo en lenguaje no sexista.
3	**FORMACIÓN**	3.1	Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los planes formativos anuales.
		3.2	Formación de la representación legal de trabajadoras y trabajadores en igualdad de oportunidades
		3.3	Incorporar un sistema de detección de las necesidades de formación para toda la plantilla
		3.4	Formación en leguaje inclusivo a toda la plantilla.
4	**PROMOCIÓN PROFESIONAL**	4.1	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción
		4.2	Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres
		4.3	Publicación de las vacantes de promoción utilizando un lenguaje no sexista
5	**CONDICIONES LABORALES**	5.1	Revisar con perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos Laborales
		5.2	Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
		5.3	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
6	**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**	6.1	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla.
		6.2	Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal
		6.3	Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de las tareas
		6.4	Ampliación o mejora de los permisos establecidos en la legislación vigente.
7	**PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**	7.1	Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT
		7.2	Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimientos establecidos en el Protocolo
		7.3	Formar a la/s persona/s encargada/s representantes en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
8	**OTRAS MEDIDAS DE IGUALDAD**	8.1	Actualizar la comunicación y publicación de la entidad para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo
		8.2	Incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura de la organización.
		8.3	Acciones para fomentar la utilización de un lenguaje no sexista por toda la plantilla.
		8.4	Adaptación del sistema de información de la entidad desagregados por sexo.
		8.5	Revisar y adaptar el Convenio Colectivo con perspectiva de género.
		8.6	Informar a trabajadoras y trabajadores sobre el plan de igualdad, así como su evolución y resultados.

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Cada una de las actuaciones de igualdad tiene sus indicadores de seguimiento, así como responsable de su implementación, siendo el comité de igualdad el que realiza la valoración final de su implantación.

El Comité de Igualdad se reunirá de manera ordinaria al menos dos veces al año quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días hábiles de antelación.

Funciones del Comité de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

1. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad

2. Elaboración del informe de resultados del diagnóstico.

3. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

4. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

5. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

6. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

El órgano encargado de la evaluación y revisión del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombre es el Comité de Igualdad, según los indicadores y objetivos marcados.

Área	Código	Denominación	Responsable	F. Inicio	F. Fin	Grado de avance
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades	Responsable Personal	ene-21	sep-24	0%
	02	Instrucción interna que contenga reglas y criterios de valoración objetivos fundamentados en principios de	Responsable Personal	ene-21	dic-21	0%

	3	transparencia, mérito y neutralidad, además de herramientas como guion orientativo para la realización de entrevistas personales que deberán seguir todas las personas responsables de reclutamiento de personal para una selección igualitaria. Documento de reclamación a disposición de las personas candidatas (excepto procesos de selección de puestos de especial confianza)	Responsable Personal	ene-22	dic-22	0%
	4	Ampliar los canales de acceso a candidaturas. Utilización de canales que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres y hombres.	Responsable Personal	ene-21	dic-21	0%
	5	Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre procesos de selección: puestos de trabajo ofertados, tipos de contrato, candidaturas que se han presentado y sus resultados.	Responsable Estudios	ene-22	sep-24	0%
	1	**GRADO DE AVANCE**	**COMITÉ DE IGUALDAD**			**0%**
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	6	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.	Responsable Personal	ene-23	dic-23	0%
	7	Definición de los puestos de trabajo en lenguaje no sexista.	Responsable Personal	ene-22	dic-22	0%
	2	**GRADO DE AVANCE**	**COMITÉ DE IGUALDAD**			**0%**

FORMACIÓN	8	Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los planes formativos anuales.	Responsable Formación	ene-22	dic-22	0%
	9	Formación de la representación legal de trabajadoras y trabajadores en igualdad de oportunidades	Responsable Igualdad	ene-22	dic-22	0%
	10	Incorporar un sistema de detección de las necesidades de formación para toda la plantilla	Responsable Formación	ene-23	sep-24	0%
	11	Formación en leguaje inclusivo a toda la plantilla.	Responsable Igualdad	ene-22	dic-22	0%
	3	GRADO DE AVANCE	COMITÉ DE IGUALDAD			0%
PROMOCIÓN PROFESIONAL	12	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción	Responsable Personal	ene-22	dic-22	0%
	13	Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres	Responsable Personal	ene-21	dic-22	0%
	14	Publicación de las vacantes de promoción utilizando un lenguaje no sexista	Responsable Personal	ene-21	sep-24	0%
	4	GRADO DE AVANCE	COMITÉ DE IGUALDAD			0%
	15	Revisar con perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos Laborales	Responsable Personal	ene-22	dic-23	0%
	16	Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.	Responsable Estudios	ene-22	sep-24	0%
	17	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y	Responsable Personal	ene-21	dic-21	0%

		extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.				
	5	GRADO DE AVANCE	COMITÉ DE IGUALDAD			0%
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	18	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla.	Responsable Igualdad	ene-21	dic-21	0%
	19	Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal	Responsable Personal	ene-21	sep-24	0%
	20	Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de las tareas	Responsable Comunicación	ene-22	dic-22	
	21	Ampliación o mejora de los permisos establecidos en la legislación vigente.	Responsable Personal	ene-21	dic-21	
	6	GRADO DE AVANCE	COMITÉ DE IGUALDAD			0%
PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	22	Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT	Responsable Personal	dic-20	dic-20	100%
	23	Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimientos establecidos en el Protocolo	Responsable Personal	ene-21	dic-21	0%
	24	Formar a la/s persona/s encargada/s representantes en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Responsable Personal	ene-21	dic-21	0%
	7	GRADO DE AVANCE	COMITÉ DE IGUALDAD			25%
OTRAS MEDIDAS DE IGUALDAD	25	Actualizar la comunicación y publicación de la entidad para incorporar un uso del lenguaje no	Responsable Comunicación	ene-22	sep-24	0%

		sexista e inclusivo				
	26	Incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura de la organización.	Responsable Personal	ene-22	dic-22	0%
	27	Acciones para fomentar la utilización de un lenguaje no sexista por toda la plantilla.	Responsable Igualdad	ene-22	dic-22	0%
	28	Adaptación del sistema de información de la entidad desagregados por sexo.	Responsable Estudios	ene-22	sep-24	0%
	29	Revisar y adaptar el Convenio Colectivo con perspectiva de género.	Responsable Personal	ene-21	dic-22	0%
	30	Informar a trabajadoras y trabajadores sobre el plan de igualdad, así como su evolución y resultados.	Responsble Igualdad	ene-21	sep-24	0%
	8	**GRADO DE AVANCE**	**COMITÉ DE IGUALDAD**			0%
				Grado de implantación		3%

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

PLAN DE IGUALDAD 2021-2024

	2020	2021				2022				2023				2024			
Denominación	4T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades																	
Instrucción interna que contenga reglas y criterios de valoración objetivos fundamentados en principios de transparencia, mérito y neutralidad, además de herramientas como guion orientativo para la realización de entrevistas personales que deberán seguir todas las personas responsables de reclutamiento de personal para una selección igualitaria.																	
Documento de reclamación a disposición de las personas candidatas (excepto procesos de selección de puestos de especial confianza)																	
Ampliar los canales de acceso a candidaturas. Utilización de canales que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres y hombres.																	

Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre procesos de selección: puestos de trabajo ofertados, tipos de contrato, candidaturas que se han presentado y sus resultados.																
Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.																
Definición de los puestos de trabajo en lenguaje no sexista.																
Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los planes formativos anuales.																
Formación de la representación legal de trabajadoras y trabajadores en igualdad de oportunidades																
Incorporar un sistema de detección de las necesidades de formación para toda la plantilla																
Formación en leguaje inclusivo a toda la plantilla.																
Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción																
Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres																
Publicación de las vacantes de promoción utilizando un lenguaje no sexista																
Revisar con perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos Laborales																
Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.																
Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.																
Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla.																
Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal																
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de las tareas																
Ampliación o mejora de los permisos establecidos en la legislación vigente.																
Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT																
Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimientos establecidos en el Protocolo																
Formar a la/s persona/s encargada/s representantes en materia de acoso sexual y por razón de sexo.																
Actualizar la comunicación y publicación de la entidad para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo																
Incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura de la organización.																

Acciones para fomentar la utilización de un lenguaje no sexista por toda la plantilla.																
Adaptación del sistema de información de la entidad desagregados por sexo.																
Revisar y adaptar el Convenio Colectivo con perspectiva de género.																
Informar a trabajadoras y trabajadores sobre el plan de igualdad, así como su evolución y resultados.																

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad se resolverán en las reuniones del Comité de Igualdad realizando un acta al respecto, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.