



Plan de Igualdad

Periodo de vigencia 2021-2024

ASOCIACIÓN CREANDO HUELLAS

INDICE

INDICE	2
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
DIAGNÓSTICO INICIAL.....	4
LÍNEAS GENERALES	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
1. Selección y Contratación	7
2. Promoción	8
3. Formación.....	8
4. Retribución	9
5. Conciliación.....	9
6. Salud laboral	10
7. Comunicación	10
8. Colectivos en riesgo de vulneración social	11
Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.....	12
Anexo I: Informe diagnóstico	13
1. Distribución de la plantilla	13
2. Acceso a la organización y selección de personal	17
3. Promoción Interna.....	19
4. Retribuciones	20
5. Formación.....	21
6. Conciliación vida laboral, familiar y personal.....	22
8. Cultura y Valores.....	23
9. Resumen puntos fuertes y áreas de mejora	24



DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres apuntando a los obstáculos que impiden conseguirla. Esta ley se ha visto modificada por el 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.

Asociación Creando Huellas se encuentra acreditada por la Fundación Másfamilia en materia de conciliación por lo que la creación y actualización de este Plan de Igualdad es una medida crucial en el mantenimiento y desarrollo de las políticas de conciliación de la entidad. Este plan es la reformulación del Plan de Igualdad aprobado en 2017 cuya vigencia ha finalizado en 2020. Así mismo, este plan se complementa con el “Protocolo de acoso en el entorno laboral” de la entidad, elaborado y aprobado paralelamente.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Creando Huellas tiene como fin dar cumplimiento a la normativa existente en esa materia. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos. El objetivo del Plan es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida. Para la realización de este Plan de Igualdad, se han tenido en cuenta las recomendaciones actuales en materia de igualdad entre las que cabe destacar la creación de una Comisión Negociadora en el que se ha promovido la diversidad entre las personas que la formaban dentro de los diferentes perfiles profesionales y personales existentes en la entidad.



ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todo el equipo de Creando Huellas, sin que el tipo de relación existente con la entidad (personal laboral, voluntariado, prácticas etc...) suponga ningún tipo de distinción a tal efecto. Así mismo, este plan tendrá una vigencia de 4 años hasta la aprobación del siguiente, a finales de 2024.

Este plan está diseñado para todas las personas que trabajan Creando Huellas, no está dirigido exclusivamente a las mujeres. Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de género. Se establece la participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

DIAGNÓSTICO INICIAL

En el Anexo I¹ se adjunta el Informe de diagnóstico completo realizado a inicios de 2021 sobre el estado de la entidad en materia de igualdad. De este informe se desprenden varias conclusiones:

En términos generales **las mujeres representan el 70% de la plantilla, los hombres el 30%**. Esta distribución predominante de mujeres también se ve reflejada específicamente en cada área identificada (Dirección, Acción Social y Administración), por lo que se puede decir que no existe segregación vertical. Esta tendencia encaja con la situación global en el tercer sector, donde para 2018 las plantillas están formadas por mujeres en su mayoría: un 67.5%, frente a un 32.5% de hombres para 2018².

A nivel de Junta Directiva las mujeres representan el 67% del total, mientras que los hombres son el 33%. De nuevo estas cifras encajan con la situación global del tercer sector, donde los equipos directivos están ocupados por mujeres en un 54,4%, en 2018. Esto no es así en los Patronatos, donde los hombres son un 60.6% en el mismo año³. De tal forma que en Creando Huellas podemos decir que no existe, hasta el momento, “techo de cristal”.

La mayor parte de la plantilla tiene entre 30-45 años (dentro de esta cohorte el 33.5% son hombres y el 66.5% mujeres); el segundo tramo principal de edad es el de 20-29 años (30.7% de hombres; 69.3% de mujeres). A nivel general, en el tercer sector la distribución por edades

¹ Durante todo el Plan de Igualdad se va a hablar de género femenino y género masculino, hombres y mujeres. Dado que en la entidad no hay ninguna persona trans, ni de género neutro o no binario, no vemos necesaria la inclusión de otras denominaciones en la distribución. La entidad cuenta con un “Protocolo de detección y atención a casos vulnerables”, con especial hincapié en el colectivo LGTBIQ+.

² Datos obtenidos del Informe Completo de “El Tercer Sector de Acción en España 2019: Nuevos horizontes para un nuevo contexto sociopolítico”. Plataforma de ONG de Acción Social, 2020 (:46). <https://bit.ly/2TU4k9K>.

³ Datos obtenidos del Resumen Ejecutivo de “El Tercer Sector de Acción en España 2019: Nuevos horizontes para un nuevo contexto sociopolítico”. Plataforma de ONG de Acción Social, 2020 (:16). <https://bit.ly/2TU4k9K>.

indica que la mayor parte de las plantillas tienen de 35 a 54 años, representando esta cohorte el 56,1% del total para 2018⁴.

La distribución por género en los tipos de contrato muestra mayor presencia de mujeres en todos los tipos de contrato (Indefinido Jornada completa, Temporal Jornada completa, Temporal Jornada parcial), a excepción de los contratos Temporales a Jornada parcial en los que tiene mayor presencia de hombres (57.5% de hombres, frente a 42.5% de mujeres). En este sentido, podemos decir que en Creando Huellas no existe “suelo pegajoso” y, aunque las mujeres entren como Temporal a Jornada Parcial, se las promociona hacia contratos Indefinidos a Jornada Completa.

En 2021 han existido 3 promociones internas, y las tres han sido mujeres. Como medida de conciliación, antes de realizar ninguna contratación, se ofrece a la plantilla o a los puestos que necesitan refuerzo un aumento en su jornada, por tanto, se promociona internamente a la plantilla, antes de iniciar contrataciones nuevas, asegurándose la entidad que todo el equipo vaya mejorando sus condiciones laborales, sin distinción de género.

Los aumentos salariales sin cambio de funciones se rigen por el Convenio de Acción e Intervención Social, por lo que son totalmente igualitarios para toda la plantilla.

Los criterios de selección de nuevo personal o de promoción interna se rigen por cuestiones cuantificables y objetivas (CV, adecuación al puesto, experiencia y carrera desarrollada, mejoras formativas, evaluación del desempeño mediante los informes realizados desde Dirección anualmente...), sin un impacto negativo en la discriminación de género.

En los procesos de selección para nuevo personal, las ofertas se redactan siempre en lenguaje inclusivo. Se definen previamente a la publicación de cada oferta los requisitos y perfiles de cada puesto para favorecer la contratación por méritos y perfil, dejando fuera de la selección aspectos identitarios y/o sociodemográficos de las personas.

Todas las retribuciones de todos los puestos se regulan según convenio, lo que evita la brecha salarial, todos los complementos están definidos según las mismas cantidades para los puestos de trabajo y tareas realizadas.

La entidad tiene y actualiza el **certificado de conciliación EFR** otorgado por la Fundación Másfamilia. Toda la plantilla tiene acceso al catálogo de medidas de conciliación (teletrabajo, horario flexible, permiso de paternidad/maternidad más allá de los establecidos por ley, derecho al cuidado de menores a cargo, mayores dependientes y mascotas entre otras medidas...) y a su disposición tienen un canal de comunicación para plantear dudas, sugerencias y necesidades. Además, la entidad tiene un “Protocolo de acoso en el entorno laboral” y un “Protocolo de desconexión digital”, ambos a disposición de la plantilla y sobre los cuales han recibido una formación, así como sobre las medidas de conciliación.

⁴ Datos obtenidos del Informe Completo de “El Tercer Sector de Acción en España 2019: Nuevos horizontes para un nuevo contexto sociopolítico”. Plataforma de ONG de Acción Social, 2020 (:48). <https://bit.ly/2TU4k9K>.



Respecto a la **Cultura y Valores de la entidad**, la Dirección se encuentra totalmente alineada con los valores de la igualdad de género, está abierta a las sugerencias y es la primera prescriptora de las medidas de conciliación implantadas en la entidad.

LÍNEAS GENERALES

1. Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre mujeres y hombres dentro de la entidad.
2. Integrar aún más y mantener la ya iniciada perspectiva de género en la gestión de la entidad.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
4. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Teniendo en cuenta la situación que se desprende del diagnóstico de la entidad en materia de igualdad, Creando Huellas ha diseñado una serie de objetivos específicos con las medidas pertinentes, donde se detalla la forma de implantación de la medida y la persona responsable.

Muchas de las medidas indicadas son una continuación de tendencias que la entidad ya venía siguiendo; al dejarlas reflejadas en este Plan, aseguramos el compromiso de la entidad con el buen hacer en materia de igualdad. Otras medidas forman parte de la cotidianidad de la entidad que, de la misma forma que las anteriores, mediante su explicitación y reflejo en este Plan de Igualdad nos encargamos de darles valor y dotarlas de autoridad.

1. Selección y Contratación

1.1 - Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de selección	
Medidas	Implantación/Responsable
Las candidaturas externas anunciadas seguirán utilizando un lenguaje inclusivo y se evitarán las imágenes sexistas o la promoción de estereotipos	Dirección
En la medida de lo posible, entrevistar a candidaturas de distintos géneros	Dirección
Informar en las entrevistas de trabajo y en los procesos de adaptación de la existencia de un Plan de Igualdad, un Protocolo de acoso en el entorno laboral y una Política de Conciliación firme	Dirección

1.2 Fomentar una representación equilibrada de género en las distintas áreas	
Medidas	Implantación/Responsable
Mantener actualizados semestralmente los datos de distribución por género y edad, tanto por área como por órganos de gobierno y tipo de contrato y jornada para conocer la situación a la hora de realizar contrataciones	Listados de Calidad/Equipo y Departamentos (Mánager EFR)

1.3 Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial	
Medidas	Implantación/Responsable
Mantener las condiciones de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales, que garantizan las mismas oportunidades en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo	Dirección

2. Promoción

2.1 Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción	
Medidas	Implantación/Responsable
Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puesto de trabajo	Dirección
Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la entidad	Dirección

3. Formación

3.1 Sensibilizar y formar en igualdad y conciliación a la plantilla en general	
Medidas	Implantación/Responsable
Informar y/o formar en la política de conciliación a toda la plantilla	Anual (Mánager EFR y Dirección)
Informar y/o formar en el Plan de Igualdad a toda la plantilla	Anual (Mánager EFR y Dirección)
Informar y/o formar en el Protocolo de acoso en el entorno laboral a toda la plantilla	Anual (Mánager EFR y Dirección)

3.2 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional	
Medidas	Implantación/Responsable
Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la entidad así como el hecho de que se realizan durante la jornada de trabajo, siempre y cuando la formación esté relacionada con el puesto de trabajo	Envío de formaciones mediante lista equipo@creandohuellas.org (Dirección)

4. Retribución

4.1 Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor	
Medidas	Implantación/Responsable
Se mantendrá la aplicación del régimen de salarios y aumentos establecida en el Convenio de Acción e Intervención social	Dirección
Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o por embarazo, en relación al salario.	Dirección
Revisión anual de la existencia o no de brecha salarial que discrimine a las mujeres.	Listados de Calidad/Equipo y Departamentos (Mánager EFR)

5. Conciliación

5.1 Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación	
Medidas	Implantación/Responsable
Formación en Política de conciliación de la entidad	Anual/Mánager EFR
Designación de una persona responsable de conciliación (Mánager EFR)	Dirección
Canal de comunicación de la plantilla con Mánager de EFR para la promoción de la política de conciliación, la resolución de dudas y sugerencias	conciliacion@creandohuellas.org (Dirección y Mánager EFR)
Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias	Mánager EFR

contempladas en el Convenio de Acción e Intervención Social

5.2 Mejorar las medidas conciliadoras

Medidas	Implantación/Responsable
Comunicación abierta constantemente para que la plantilla pueda sugerir nuevas medidas de conciliación.	conciliacion@creandohuellas.org (Dirección y Mánager EFR)
Consulta anual a la plantilla sobre nuevas medidas de conciliación.	Anual/Mánager EFR
Información anual de las nuevas medidas de conciliación implantadas	Anual/Mánager EFR

6. Salud laboral

6.2 Introducir la dimensión de género en la PRL

Medidas	Implantación/Responsable
Formación en el Protocolo de acoso en el entorno laboral (con especial hincapié en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo)	Mánager EFR
Análisis de puesto y posibilidad de cambios en las tareas por motivos de embarazo	Dirección
Análisis de riesgos de los puestos en función de las necesidades personales de cada trabajadora y trabajador.	Dirección

7. Comunicación

7.1 Garantizar que la comunicación de la entidad promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres

Medidas	Implantación/Responsable
Elaboración de informes y comunicaciones con lengua inclusivo y de género neutro	Mánager EFR
Informar externamente siempre que sea posible del	Dirección

compromiso de la entidad con la igualdad de género	
El día 8 de marzo la entidad paralizará su actividad con motivo del día de la mujer, sin perjuicio para la plantilla, así lo comunicará en sus redes y se promoverán actividades reivindicativas.	Dirección
Participar en los eventos del 8 de marzo organizados por las entidades de la zona	Todas las áreas
Insertar un módulo de igualdad de género en los programas de la entidad	Todas las áreas
Incluir el logo EFR en las firmas de correo	Mánager EFR

7.3 Garantizar que los canales de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por los trabajadores/as	
Medidas	Implantación/Responsable
Informar de la existencia de correos electrónicos internos para sugerencias y quejas sobre cuestiones de igualdad de género, acoso laboral y conciliación.	conciliacion@creandohuellas.org rrhh@creandohuellas.org (Dirección y Mánager EFR)
Facilitar el acceso a los Protocolos y Planes de Igualdad.	Drive RRHH (Mánager EFR)

8. Colectivos en riesgo de vulneración social

8.1. Prevención de la violencia contra colectivos en riesgo de vulneración social	
Medidas	Implantación/Responsable
Creación y difusión a la plantilla de un Protocolo de prevención y protección de colectivos en riesgo de vulneración social, con especial hincapié en las víctimas de violencia de género y las personas LGTBIQ+.	Drive RRHH (Mánager EFR)



Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

En este apartado se detallan:

- Integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad: reflejado en acta de reunión.
- En cada medida se especifica la implantación de las mismas, así como la Persona/Área responsable de dicha implantación, y el método para el registro de los indicadores y de la información generada
- El canal de comunicación para cualquier cambio, sugerencia, necesidad es a través del correo conciliación@creandohuellas.org / rrhh@creandohuellas.org
- La Comisión de Igualdad se reunirá cada 6 meses para realizar un seguimiento.

Anexo I: Informe diagnóstico

El presente informe de diagnóstico sobre la situación en Creando Huellas respecto a la igualdad de oportunidades entre géneros se ha obtenido a partir de los datos proporcionados por la organización en la herramienta interactiva específica para el autodiagnóstico de las organizaciones entidades en materia de igualdad.

Este informe está organizado en dos bloques:

A) Un primer bloque de diagnóstico, con varios apartados que se corresponden con los aspectos analizados en cada una de las fichas/pestañas en los que se organiza la recogida de información de la herramienta de autodiagnóstico:

1. Distribución de la plantilla
2. Acceso a la organización y selección de personal
3. Promoción interna
4. Retribuciones
5. Formación continua
6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
7. Salud laboral y acoso
8. Cultura y valores de la organización

Dentro de los distintos apartados se incorporan gráficos en los que se muestra la distribución de las personas que conforman la plantilla de la entidad según distintas variables de análisis, así como un análisis o interpretación de dicha distribución. También aparecen otros datos más cualitativos a partir de las respuestas proporcionadas por la entidad a distintas preguntas relacionadas con las estrategias de gestión de recursos humanos.

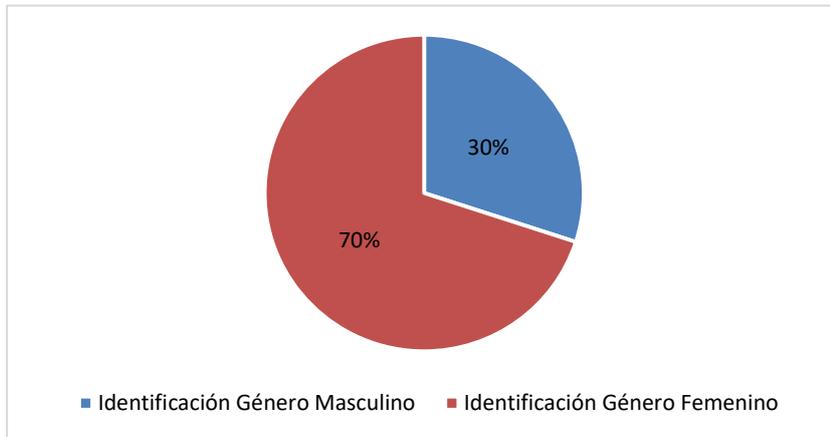
B) Un segundo bloque, en el que, a partir de estos resultados, se realiza un resumen final de los principales datos obtenidos en el diagnóstico, clasificando los mismos en "puntos fuertes" y "aspectos de mejora" de la organización en relación con la igualdad de trato y el fomento de la igualdad de oportunidades entre géneros.

1. Distribución de la plantilla

En este apartado se plasma la información acerca de cómo se distribuyen las personas que conforman la plantilla de la entidad según distintas condiciones laborales -departamentos y contratos- y categorías profesionales, ofreciendo una fotografía del nivel de equilibrio de personas en función del género, y dónde se ubican en la organización.

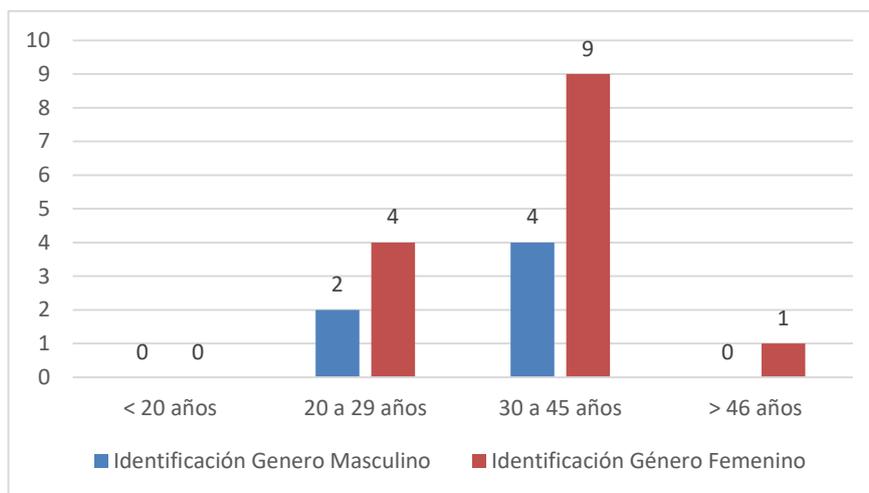
1.A Distribución por géneros en la entidad

1.A.1 Composición según el género de las personas que conforman la plantilla de la entidad.



La entidad está formada mayoritariamente mujeres.

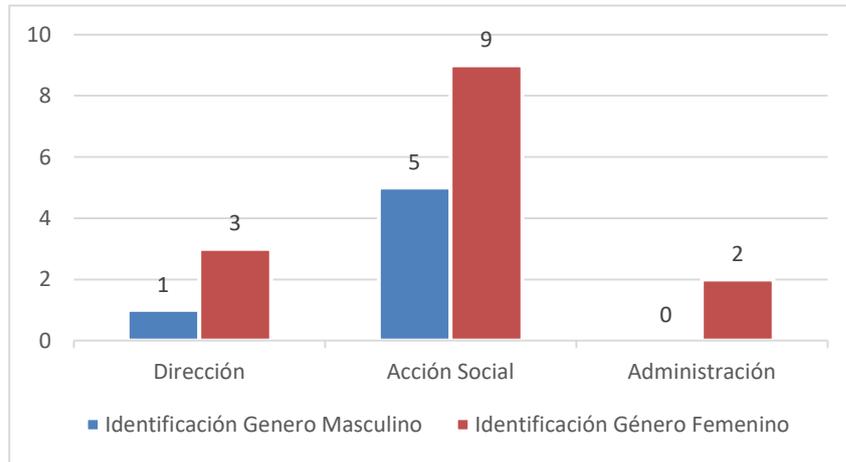
1.A.2 Composición por edad según el género de las personas que conforman la plantilla de la entidad.



Existe concentración de personal contratado en los rangos entre los 20 a 45 años de edad.

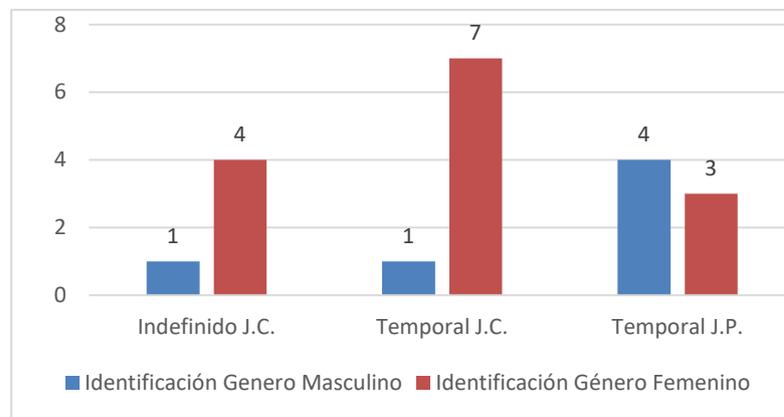
1.B Condiciones Laborales

1.B.1 Composición por departamento según el género de las personas que conforman la plantilla de la entidad

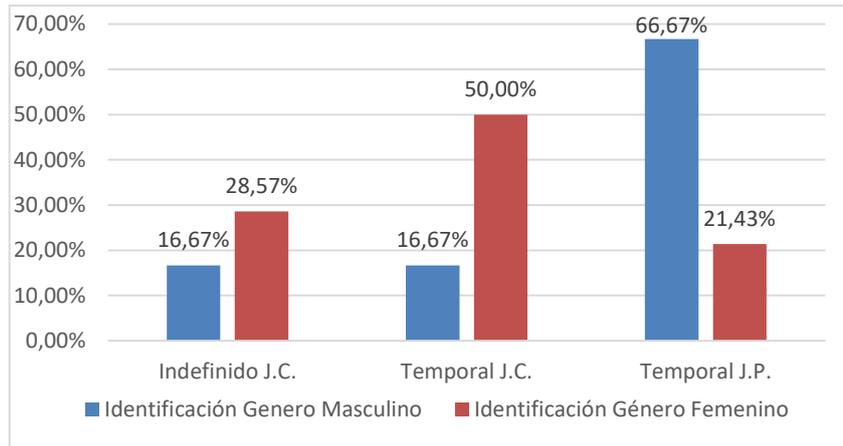


La entidad tiene mayor presencia de mujeres en todos los departamentos, por lo que no existe segregación vertical.

1.B.2 Composición por tipo de contrato según el género de las personas que conforman la plantilla de la entidad



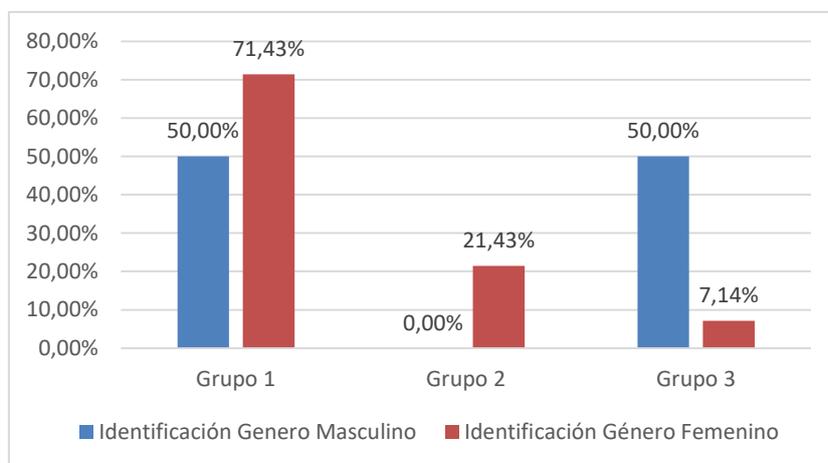
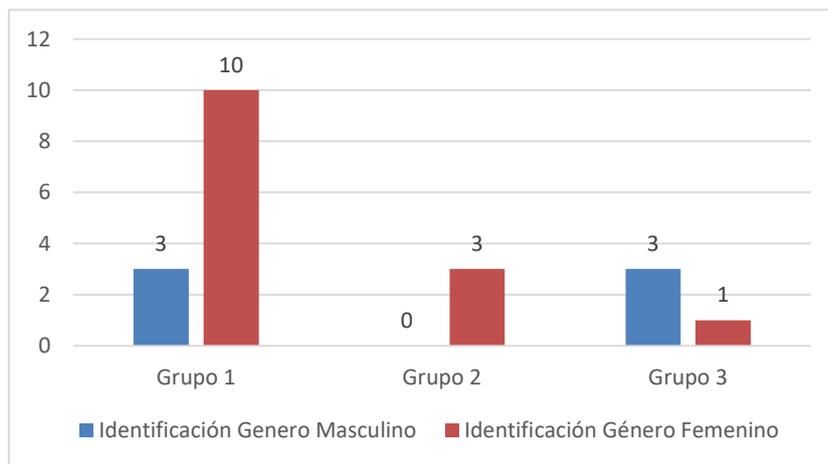
La entidad tiene mayor presencia de mujeres en todos los tipos de contrato, a excepción de los contratos temporales a jornada parcial en los que tiene mayor presencia de hombres.



Los hombres representan el colectivo con mayor porcentaje de jornada parcial. La tasa de temporalidad es similar tanto en hombres como mujeres. El porcentaje de contratos indefinidos es mayor en las mujeres.

1.C Clasificación Profesional

1.C.1 Clasificación profesional según el género de las personas que conforman la plantilla de la entidad

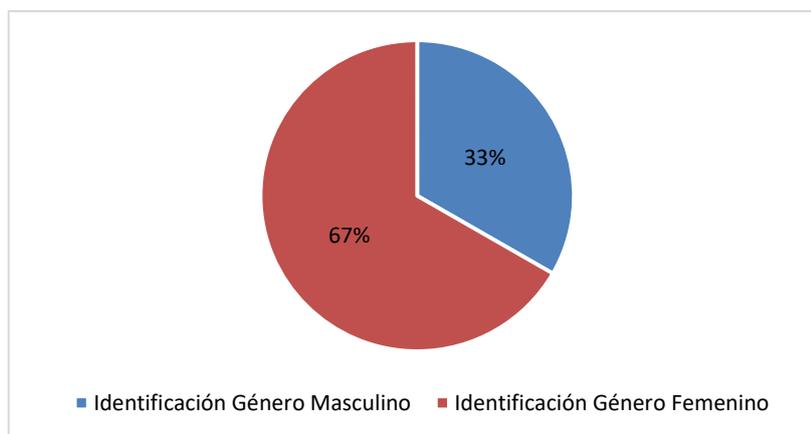


Los hombres presentan mayor diferenciación en cuanto a categoría profesional que las mujeres. Las categorías profesionales de las mujeres presentan mayor representación en categorías superiores que las de los hombres.

1.C.2 Grado de introducción de la perspectiva de género en la clasificación profesional

La entidad cuenta con una definición y catalogación de puestos de trabajo redactados en lenguaje inclusivo en el que se demuestra que cada puesto de la entidad puede ser desempeñado tanto por hombres como por mujeres.

1.D Distribución de género en el órgano de dirección o gobierno de la organización

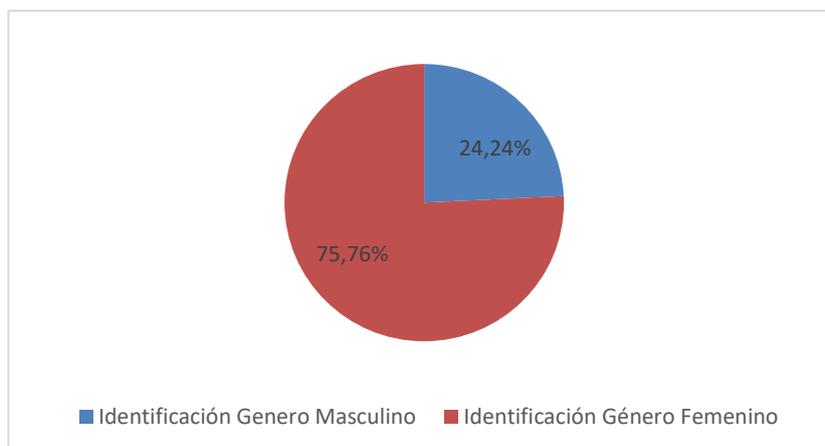


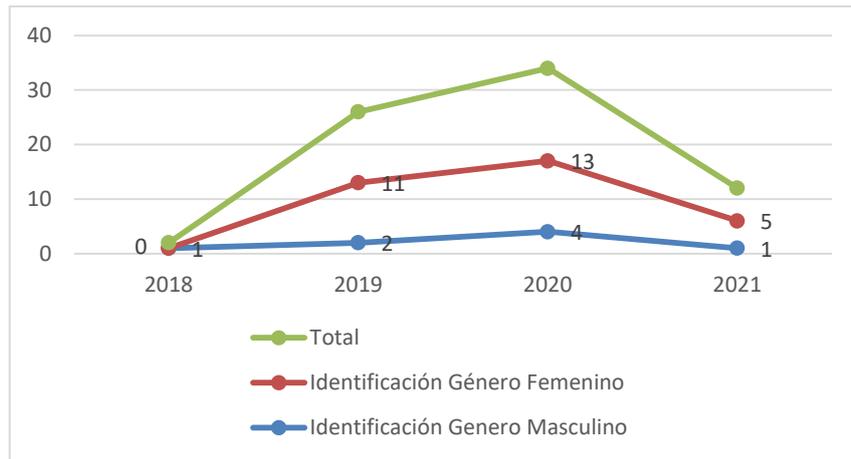
El órgano de dirección de la entidad (Junta Directiva) cuenta con más representación de mujeres que de hombres.

2. Acceso a la organización y selección de personal

Este apartado recoge información relativa al acceso a la organización (incorporaciones, contrataciones) según género, su permanencia en la misma (fin de la relación laboral) y el impacto del género en los procesos de selección de personal.

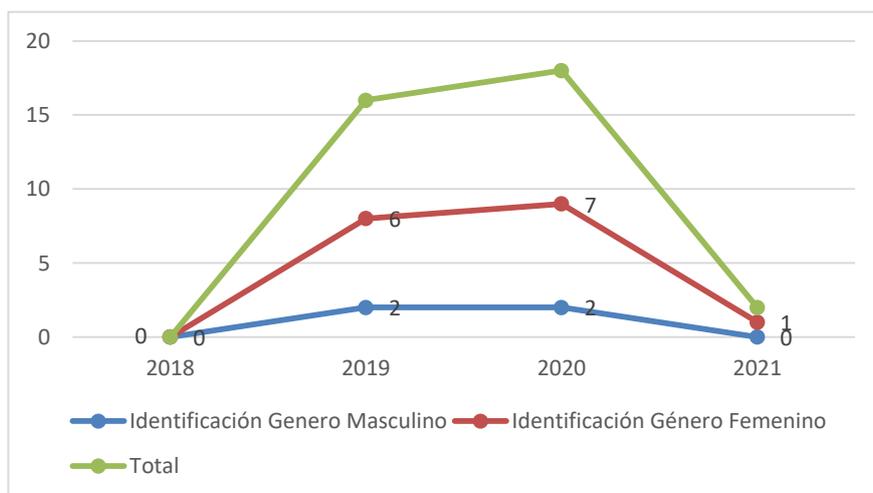
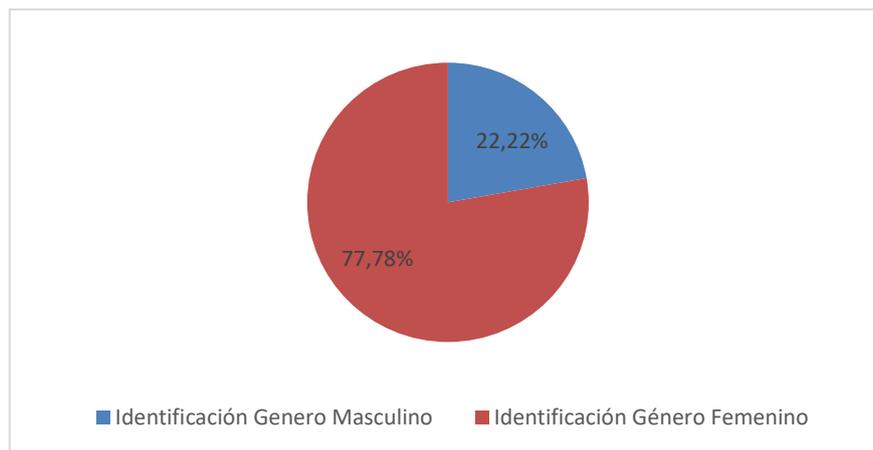
En el siguiente gráfico se muestra la cantidad de mujeres y de hombres que han trabajado en la entidad en los últimos 4 años.





La entidad ha contratado mayoritariamente a mujeres, lo que es un reflejo claro de la situación actual del tercer sector. La tendencia de la entidad muestra una disminución en el último año de contrataciones.

En el siguiente gráfico se muestra el número de bajas según el género en los últimos 4 años.





La entidad ha cesado mayoritariamente contratos de mujeres, este hecho encaja con que la mayoría de la plantilla ha sido siempre femenina.

Los datos de contrataciones y ceses muestran que la entidad mantiene siempre un porcentaje mayor de mujeres contratadas que de hombres.

La recepción de candidaturas almacenadas en la web www.hacesfalta.org, portal donde se realizan los procesos de selección, muestra un mayor número de CVs recibidos de mujeres que de hombres, lo que explica la plantilla eminentemente femenina.

En todo caso, siempre se utiliza siempre un lenguaje inclusivo e igualitario en todas las ofertas de empleo que publica la entidad en la búsqueda de candidaturas diversas.

Se definen previamente a la publicación de cada oferta los requisitos y perfiles de cada puesto para favorecer la contratación por méritos y perfil, dejando fuera de la selección aspectos identitarios y/o sociodemográficos de las personas.

3. Promoción Interna

En este apartado, se analizan las promociones realizadas en la entidad y su evolución teniendo en cuenta el destino de estas, así como el impacto que han producido y el grado de incorporación del respeto por la igualdad de oportunidades en la política de promoción.

En 2021 han existido 3 promociones internas que se corresponden con mujeres.

En cuanto al aumento salarial, la entidad se rige por el convenio de Acción e Intervención Social Estatal (Nº 99100155012015) por lo que los aumentos salariales sin cambio de funciones son totalmente igualitarios entre las personas que conforman la plantilla de la entidad.

Las vacantes existentes y criterios de promoción se difunden por igual a todas las personas que conforman la plantilla de la entidad y que cumplen los requisitos del puesto.

Existe cierta exigencia de disponibilidad en los puestos responsables sin que sea factible plantear jornadas reducidas en dichos puestos.

Los criterios de promoción que se utilizan valoran cuestiones cuantificables y objetivas (carrera desarrollada, mejoras formativas, evaluación del desempeño...), y no poseen un impacto negativo de género (dichos criterios no producen que el porcentaje de mujeres promocionadas sea inferior a su peso en plantilla).

4. Retribuciones

En este apartado se analizan las retribuciones del personal, comprobando si existen brechas salariales en distintos conceptos retributivos y según distintos puestos, así como el grado de incorporación del respeto por la igualdad de oportunidades en la política retributiva.

La distribución de conceptos salariales según identificación de género es la siguiente:

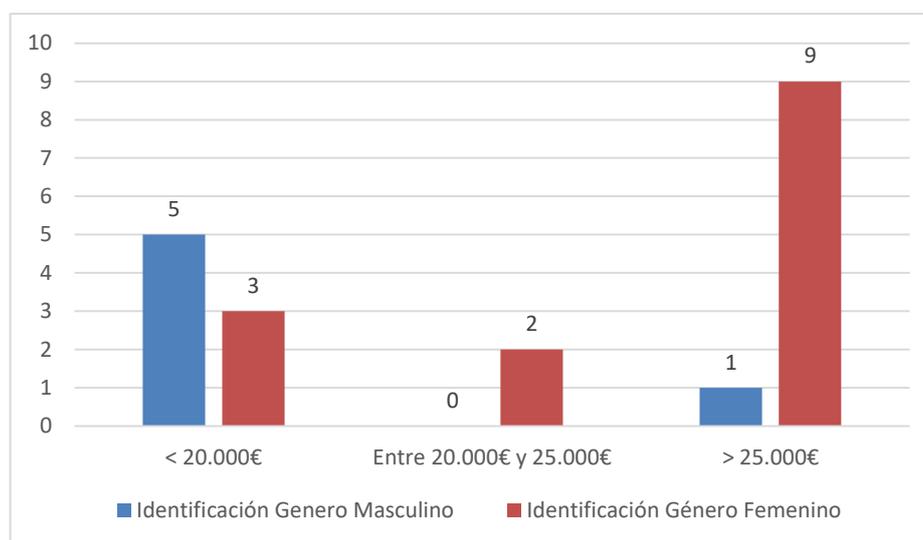
Concepto	Nº de Hombres	Nº de Mujeres
Salario Base	6	14
Prorrateso Paga Extra	6	14
Complemento Responsabilidad	1	3
Complemento Ad Personam	1	0

No existe brecha salarial en función del género según los conceptos retributivos.

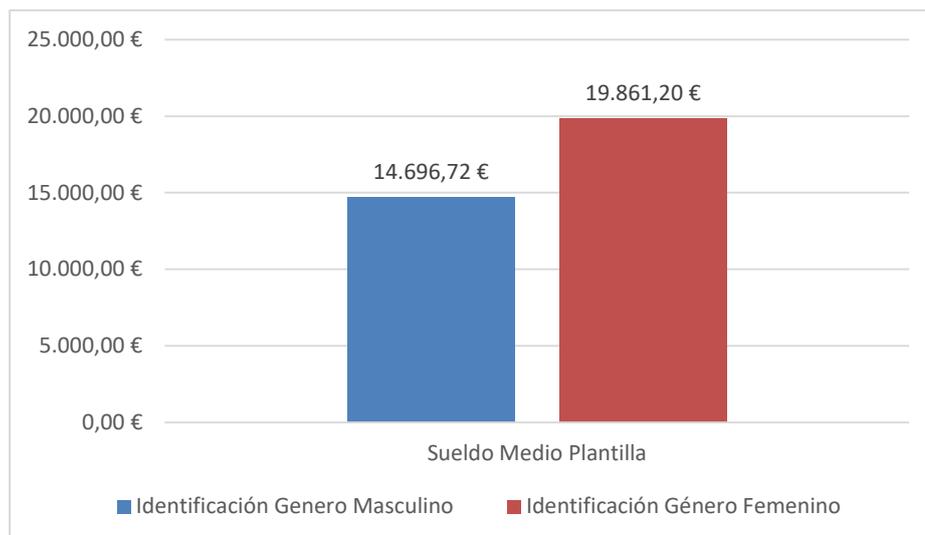
Todas las retribuciones de todos los puestos se regulan según convenio. Todos los complementos están definidos según las mismas cantidades para los puestos de trabajo y tareas realizadas.

Todo el personal de la entidad conoce la política retributiva y el sistema por el cual se establecen los salarios y los complementos, los pluses, los posibles elementos variables por cumplimiento de objetivos y todos los elementos que constituyen las retribuciones

4.A Retribuciones según identificación de género



Las mujeres reciben un importe bruto salarial superior al de los hombres, esto es debido al porcentaje mayor de mujeres contratadas en la entidad.



La entidad no presenta brecha salarial en cuanto al género. Las mujeres tienen un salario medio mayor debido a que existen más contratos en diferentes grupos retributivos.

5. Formación

A continuación, se plasman los resultados del diagnóstico de la participación del personal en la formación continua, analizando la participación según su género y teniendo en cuenta los momentos de realización de la formación, así como algunos de los posibles contenidos abordados. Finalmente se reflexiona sobre el grado de incorporación del respeto por la igualdad de género en la gestión de la formación

Debido al proceso de calidad de la entidad con AENOR, se han desarrollado mecanismos que muestran la participación de las personas integrantes de la plantilla en las diferentes formaciones previstas, tanto a nivel interno, como externo.

En la actualidad, han participado un total de 18 personas en las diferentes formaciones planificadas en 2021 del total de 20 personas que conforman la plantilla. El porcentaje de absentismo es superior en las personas identificadas con el género masculino debido a su menor peso en la plantilla.

Se ha planificado una formación de prevención de trata y otra de igualdad y conciliación en la que está programado que participe toda la plantilla. También se han organizado formaciones internas de jurídico y de psicología, para potenciar el desempeño de las labores en cada área.

Las formaciones tanto internas como externas promovidas por la entidad se desarrollan dentro del horario laboral de cada persona para facilitar su participación.

Todas las personas que participan cada una de las áreas de gestión de RRHH (selección de personal, promoción, establecimiento de retribuciones, salud laboral...) poseen formación especializada en género.

Todas las personas de la organización que desempeñan cargos de dirección y de representación sindical poseen formación especializada en género.

Se han puesto en marcha actuaciones específicas para eliminar las posibles barreras indirectas que impidan una partición equivalente según género en la formación (fomento de la formación en horario laboral, eliminación de requisitos asociados a la antigüedad o el tipo de jornada, favorecer la participación de las personas con permisos por razones de cuidados...).

Se han desarrollado medidas para promover la introducción de la perspectiva de género en la formación (incorporación de criterios de valoración del respeto por la igualdad de género a la hora de seleccionar a personas/entidades formadoras, inclusión de módulos transversales de igualdad en otras materias, vigilancia del lenguaje no sexista en los materiales de la entidad y de formación...).

6. Conciliación vida laboral, familiar y personal

En este apartado se analizan las estrategias de conciliación puestas en marcha por la entidad para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal por parte de todo el personal, analizando el grado de utilización de las medidas por trabajadoras y trabajadores y la adopción de medidas dirigidas a introducir la perspectiva de género en el ámbito de la conciliación. La entidad tiene reconocido el Certificado de Conciliación EFR reconocido por la Fundación MásFamilia. Para conocer las medidas de la entidad que van más allá de las reconocidas en la ley se recomienda la revisión del Catálogo de Medidas de Conciliación EFR 2021.

Algunos ejemplos son: medidas de flexibilidad (tiempos y espacios: horarios flexibles, teletrabajo...). Medidas de apoyo a la familia para la atención de menores, mayores dependientes y mascotas. Medidas que mejoran los permisos legales vinculados a la maternidad/paternidad/lactancia, preembarazo y posembarazo, así como permisos para la atención a parientes (días extra por hospitalización o enfermedad, ampliación del grado de parentesco/afinidad...).

Se recoge información de manera periódica sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal, así mismo existe un canal de comunicación siempre abierto (mediante correo electrónico) donde el equipo siempre puede sugerir mejoras y exponer necesidades.

La información sobre las medidas de conciliación existentes en la entidad y los derechos de conciliación reconocidos legalmente está sistematizada y se garantiza el acceso a la misma a todo el personal.



Existe también un “Protocolo de desconexión digital”, exigido por ley, que el personal conoce y pone en marcha, asegurando una cultura laboral que respete los descansos y el derecho a la desconexión, lo que mejora la salud laboral y la Prevención de Riesgos Laborales.

7. Salud Laboral

En el ámbito de la salud laboral se analiza la puesta en marcha por parte de la entidad de mecanismos para prevenir e intervenir ante situaciones de acoso laboral/moral/mobbing, acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales, y otras actuaciones puestas en marcha para garantizar la salud laboral del personal desde la perspectiva de género (como la vigilancia de la salud reproductiva o la evaluación de riesgos psicosociales).

La entidad tiene un “Protocolo de acoso en el entorno laboral”, puesto a disposición para el equipo. Además, se ha realizado una formación sobre conciliación en donde se ha explicado la importancia del Protocolo de desconexión digital, como prevención de riesgos psicosociales, y del Protocolo de acoso en el entorno laboral.

Las mujeres presentan mayor incidencia de bajas laborales pero esto se explica debido al mayor porcentaje de representación existente en la plantilla de la entidad.

Se han adaptado los puestos según las recomendaciones en materia de salud laboral de la entidad externa Ibersys que es la responsable de la prevención de riesgos laborales y salud laboral.

8. Cultura y Valores

En este apartado se analiza cómo está integrada la igualdad en la organización, en su cultura, sus formas de hacer y de gestión, valorando las actuaciones de consolidación del compromiso y el respeto por la igualdad en la cultura de la entidad.

La dirección de la entidad ha formalizado y difundido su compromiso con la igualdad de género.

Se ha creado una Comisión Negociadora encargada del proceso de diagnóstico y elaboración del plan de igualdad.

La organización ha puesto en marcha medidas para emplear un lenguaje y unas imágenes inclusivas en todas sus comunicaciones y documentos.

La organización cuenta con un procedimiento para mantenerse informada respecto a la normativa de aplicación en la organización relativa a igualdad entre personas identificadas con diferentes géneros.

9. Resumen puntos fuertes y áreas de mejora

A partir de toda la información analizada en el apartado anterior se establecen una serie de aspectos que se pueden destacar como elementos positivos o puntos fuertes de la organización en materia de igualdad de género, así como otra serie aspectos que son definidos como áreas de mejora, sobre las cuales será necesario establecer objetivos y actuaciones destinados a un mejor desempeño en materia de igualdad a desarrollar a través del plan de igualdad.

- **Distribución de la plantilla**

Todos los grupos profesionales relativos a dirección y mandos intermedios están ocupados en su mayoría por mujeres, aspecto que debe ser considerado positivamente debido a las tradicionales dinámicas de “techo de cristal” y “suelo de barro” que afectan a las mujeres.

Las categorías o grupos profesionales se encuentran redactados en un lenguaje genéricamente neutro.

- **Acceso a la organización y selección de personal**

Las contrataciones llevadas a cabo en el último periodo han servido para incrementar o mantener una presencia mayoritaria de mujeres en la plantilla, lo que se interpreta de forma positiva dadas las trabas en el acceso de las mujeres al mercado laboral, asumiendo que esto también es un reflejo de la presencia mayoritaria de mujeres en el tercer sector. En este sentido, se recibe mayor número de candidaturas femeninas para el grosso de los puestos.

Se utiliza en todas las ofertas un lenguaje genéricamente neutro y no sexista que visibilice que la oferta va dirigida a cualquier persona que encaje con el puesto, independientemente de su género. Se definen de manera previa las pruebas y los baremos a utilizar, priorizando las pruebas profesionales y méritos curriculares.

- **Promoción interna**

Los criterios de promoción que se utilizan valoran cuestiones cuantificables y objetivas (carrera desarrollada, mejoras formativas, evaluación del desempeño...), y no poseen un impacto negativo ya que dichos criterios no producen que el porcentaje de mujeres promocionadas sea inferior a su peso en plantilla.

- **Retribuciones**

No hay brecha salarial de género que discrimine a las mujeres según los distintos conceptos retributivos.

Todas las retribuciones de todos los puestos se regulan según convenio.

Todos los complementos están definidos según las mismas cantidades para los puestos de trabajo y tareas realizadas.

Todo el personal de la entidad conoce la política retributiva y el sistema por el cual se establecen los salarios y los complementos, los pluses, los posibles elementos variables por cumplimiento de objetivos y todos los elementos que constituyen las retribuciones.

- **Formación continua**

Todas las personas de la organización que desempeñan cargos de dirección poseen formación especializada en género.

Se han puesto en marcha actuaciones específicas para eliminar las posibles barreras indirectas que impidan una partición equivalente según género en la formación (fomento de la formación en horario laboral, eliminación de requisitos asociados a la antigüedad o el tipo de jornada...).

Se han desarrollado medidas para promover la introducción de la perspectiva de género en la formación (incorporación de criterios de valoración del respeto por la igualdad de género a la hora de seleccionar a personas/entidades formadoras, inclusión de módulos transversales de igualdad en otras materias, vigilancia del lenguaje no sexista en los materiales formativos...).

- **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

Se han puesto en marcha medidas de flexibilidad (tiempos y espacios: horarios flexibles, teletrabajo...). Cada año se renueva el certificación de Conciliación EFR, otorgado por la Fundación Másfamilia.

Se han establecido mejoras en las condiciones de los permisos legales vinculados a la maternidad/paternidad/lactancia y/o a permisos para la atención a parientes (días extra por hospitalización o enfermedad, ampliación del grado de parentesco/afinidad...).

Se han puesto en marcha mejoras en las condiciones de los permisos legales no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados (mayor flexibilidad para elegir el horario de la jornada reducida, reserva del puesto durante un periodo de excedencia superior...).

Se recoge información anualmente sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal y se ponen en marcha medidas para atender dichas demandas.

La información sobre las medidas de conciliación existentes en la entidad y los derechos de conciliación reconocidos legalmente está sistematizada y se garantiza el acceso a la misma a todo el personal

Existe una política de luces apagadas (no se valora positivamente que las personas alarguen sistemáticamente su jornada) y las personas en puestos de responsabilidad sirven de ejemplo de cumplimiento de esta política. Se tiene un “Protocolo de derecho a la desconexión digital” para que todo el equipo lo adopte.

- **Salud laboral**

Se han definido las circunstancias ante situaciones de embarazo o lactancia para todos los puestos y las medidas de protección a poner en marcha (adaptación condiciones y/o tiempo de trabajo, cambio de puesto...).



Existen medidas para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género (Se ha creado un Protocolo de atención a colectivos vulnerables en donde se hace especial hincapié a las víctimas de violencia de género y al colectivo LGTBIQ+).

- **Cultura y valores de la organización**

La dirección de la entidad ha formalizado y difundido su compromiso con la igualdad de género.

Se ha creado una Comisión Negociadora encargada del proceso de diagnóstico y elaboración del plan de igualdad.

La organización ha puesto en marcha medidas para emplear un lenguaje y unas imágenes no sexistas en las comunicaciones.

La organización cuenta con un procedimiento para mantenerse informada respecto a la normativa de aplicación en la organización relativa a igualdad entre géneros.