



II PLAN DE IGUALDAD

2024-2027

F.A.M.R. "PROYECTO HOMBRE" VALENCIA

APROBADO POR LA COMISION NEGOCIADORA EL 17 DE JUNIO 2024
APROBADO EN SESION DE PATRONATO DEL 18 DE OCTUBRE 2024

VIGENCIA: 31/12/2027

INDICE

1.	ACTUALIZACIÓN DE LA IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	2
2.	CULTURA ORGANIZACIONAL: MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	4
3.	EVALUACIÓN DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD 2022-2023	5
3.1	Análisis de las acciones desarrolladas	5
4.	II PLAN DE IGUALDAD 2024-2028	11
5.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	12
5.1	Características de la plantilla	12
5.2	Proceso de selección del personal	15
5.3	Formación	17
5.4	Promoción	18
5.5	Política salarial	18
5.6	Auditoría retributiva y registro salarial	20
5.7	Ordenación del trabajo y conciliación	23
5.8	Comunicación	23
5.9	Riesgos laborales y salud laboral. Prevención del acoso	23
6.	OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD	24
7.	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR	25
8.	SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	31
9.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DEL PLAN	31

1. ACTUALIZACION DE LA IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Nombre de la Empresa	DENOMINACIÓN SOCIAL: Fundación canónica Arzobispo Miguel Roca – Proyecto Hombre Valencia (en adelante FAMR)
CIF	G- 96683842
Domicilio social	Padre Esteban Pernet , nº 1 VALENCIA
Teléfono – e-mail	963597777- recursos@proyectohombrevalencia.org
Actividad a la que se dedica	Prevención, tratamiento e integración de personas con problemas de drogodependencia y otras adicciones.
Nº y Domicilio de Centros de trabajo	<p>COMUNIDAD TERAPEUTICA C/ Padre Esteban Pernet 3- Valencia</p> <p>CENTRO DE DIA VALENCIA C/ Padre Esteban Pernet 1-Valencia</p> <p>SERVICIO DE PREVENCION C/ Padre Esteban Pernet 1- Valencia</p> <p>CENTRO DE DIA ONTINYENT Partida Pont D´Aielo s/n- Albaida (Valencia)</p> <p>CENTRO DE DIA GANDIA C/ Duc Carles de Borja 15-Gandía(Valencia)</p> <p>COMUNIDAD INTRAPENITENCIARIA Establecimiento penitenciario Antonio Asunción. Carretera N-340, Km. 225 Picassent</p> <p>CENTRO DE ATENCION Y TRATAMIENTO DE ADICCIONES C/ Padre Esteban Pernet 1- 46014- Valencia</p> <p>VIVIENDA DE APOYO A LA INSERCIION C/ Hermanos Maristas 33- 46013- Valencia</p>
Productos/ Actividades Principales	SERVICIOS, PROGRAMAS Y PROYECTOS EN ADICCIONES
Forma Jurídica	FORMA JURÍDICA: Fundación Canónica

1. CULTURA ORGANIZACIONAL: MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

Promover el desarrollo personal, la integración social y laboral de las personas y sus familias afectadas por problemáticas derivadas de conductas adictivas, priorizando a los más desfavorecidos, proporcionando una estructura de acogida y acompañamiento que aborde la prevención, el tratamiento, la investigación y la sensibilización social desde un modelo biopsicosocial.

VISIÓN

Organización social referente en el ámbito de las adicciones, que trabaja en red con otras entidades y administraciones públicas para mejorar la prevención y los tratamientos para personas con conductas adictivas. Desarrolla servicios de calidad y profesionalidad potenciando el voluntariado y que impulsa nuevos servicios que den respuesta a las demandas sociales emergentes.

VALORES

Humanismo

Centrados en la persona, con una visión integral que cree en el potencial humano para desarrollar todas sus capacidades y ser el protagonista de su proceso de cambio.

Solidaridad

Compromiso y adhesión a la causa de otros, especialmente los más excluidos, desde la escucha activa, el respeto y la empatía con la convicción por la igualdad y la justicia.

Honestidad

Conscientes de nuestras limitaciones planteamos con sinceridad y coherencia, respetando los valores de la justicia y la verdad, nuestro trabajo de cambio personal y efectividad de nuestros tratamientos.

Compromiso

Ponemos en marcha todo nuestro potencial para acompañar los procesos de cambio personal desde la responsabilidad y la voluntad compartida.

Esperanza

Creer en el cambio de la persona, entendiendo la vida como un proceso de búsqueda del equilibrio emocional y racional, con uno mismo y con su entorno, desde un optimismo terapéutico.

Profesionalidad

Disponibilidad de nuestros equipos (personas contratadas y voluntarias) para la formación continua, desde las diferentes disciplinas científicas con una visión transdisciplinar.

Transparencia

Acceso a toda la información sobre la gestión económica, métodos de trabajo y objetivos que afecten a todos los grupos de interés, con claridad y calidad en la información.

Espíritu de mejora/Innovación

Desarrollamos nuestra actividad buscando permanentemente mejorar y aplicar ideas innovadoras, siempre en beneficio de la persona, la comunidad y la sociedad en su conjunto

2. EVALUACIÓN DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD

Por acuerdo de la dirección y la representación de los trabajadores se notificó al Registro de convenios y acuerdos colectivos de la prórroga del Plan de Igualdad hasta diciembre de 2023. Por diversos motivos se ha ido demorando la realización de las acciones y de la evaluación del plan anterior y la elaboración del segundo Plan.

La comisión de seguimiento del plan de igualdad se constituyó con cuatro miembros, dos por el comité de empresa y dos de la dirección. Se ha reunido cinco veces y se ha dado cumplimiento a las acciones del Plan.

La situación actual respecto al diagnóstico inicial de las características de la plantilla se mantiene, tanto en estructura, centros de trabajo y proporción de mujeres en un 69%. El patronato está compuesto por ocho miembros, 50% mujeres. La estructura de mandos intermedios, coordinadoras/es de programas y centros está compuesta en su integridad por mujeres. Tenemos problemas para conseguir equipos paritarios, cuesta encontrar perfiles de hombres competentes en esta área de trabajo. Se ha realizado la auditoria retributiva y registro salarial del 2023, y al igual que el del 2020, no aparecen datos significativos de brecha salarial. Se adjunta la mencionada auditoria.

De las acciones plantadas para cada una de las áreas de mejora, salvo una, el resto se han trabajado y conseguido lo planteado. Se adjunta el análisis de cada una de las fichas por áreas.

Desde la Comisión del Plan se acordó realizar una nueva acción de formación y sensibilización sobre el acoso sexual y otros actos discriminatorios. También elaboramos un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y actos discriminatorios. Se adjunta dicho protocolo. (Anexo 1)

Se han invertido 1.112 horas de formación de los diferentes equipos para la capacitación en adiciones desde la perspectiva de género y nuevas masculinidades, acoso laboral y diversidad sexual y afectiva. Con un alcance de 131 personas. Con el objetivo de sensibilizar ante las diferencias de género en el abordaje de nuestros tratamientos y trabajado los micromachismos y actitudes discriminativas.

La valoración global es satisfactoria por el grado de cumplimiento de las acciones planteadas.

3.1 Análisis de las acciones desarrolladas

Presentamos una ficha por cada una de las acciones previstas y su grado de cumplimiento en las siguientes áreas:

- Área de acceso al empleo
- Área de clasificación profesional, promoción y formación
- Área de retribuciones
- Área de salud. Con una nueva acción no prevista.
- Área de comunicación y lenguaje no sexista
- Área de conciliación

FICHA DE ACCION NUMERO: 1	
AREA	ACCESO AL EMPLEO
ACCION	En el proceso de selección de candidaturas a los puestos revisar las pruebas selectivas.
FECHA DE INICIO	01/01/2020
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Revisar las pruebas selectivas utilizadas en los procesos de selección (test, entrevistas, et...) para comprobar la neutralidad de las mismas. Incorporar indicadores objetivables. Procurar la estandarización de las pruebas selectivas (con puntuación en base a indicadores) garantizando la neutralidad de las mismas.
CALENDARIO	<ul style="list-style-type: none"> Primer trimestre 2021. Revisar procedimiento PR -06 selección, gestión y desarrollo de los recursos humanos para eliminar elementos discriminatorios e incorporar indicadores objetivables sin atender a diferencias de género. Segundo semestre 2021 Consensuar con el comité de empresa la mencionada revisión. Proponer el patronato la aprobación del mencionado procedimiento.
ACCIONES REALIZADAS	<ul style="list-style-type: none"> Se actualiza el PR-06 selección y gestión de los rr.hh. con un lenguaje inclusivo. Se descarta la utilización de pruebas selectivas. Por sistema de calidad estos cambios no necesitan de a aprobación del Patronato.
PERSONAL QUE LO HA REALIZADO	<ul style="list-style-type: none"> Hombres: director Comite de empresa: 1 hombre, 4 mujeres.
GRADO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Ejecutada
GRADO DE CONSECUCIÓN	En la revisión realizada no se detectan sesgos discriminatorios. El proceso de selección atiende a competencias, experiencia laboral y requisitos formativos. En los procesos de selección mas del 80 % de candidaturas son de mujeres.

FICHA DE ACCION NUMERO: 2	
AREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
ACCION	Realizar acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades para los agentes de la FAMR. Se iniciará incluyendo acciones formativas ya en el Plan de Formación específica y especializada para agentes y personal contratado.
FECHA DE INICIO	01/01/2020
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de oportunidades. Fomentar la eliminación de prejuicios en clave de Igualdad Incorporar sesiones específicas en materia de Igualdad en el Plan de formación de la Entidad
CALENDARIO	<ul style="list-style-type: none"> Septiembre 2021 Incluir en el Plan de formación una sesión sobre las diferencias de género y adicciones dirigido al equipo de trabajo. Incluir una sesión en el Plan de formación del voluntariado sobre el plan de igualdad. Del 21 de septiembre al 15 de noviembre. Dos profesionales realizaran un curso on line sobre. Proyecto de Género: visión integral de las adicciones A partir de octubre 2021 impartir un taller de género con nuestros usuarios en tratamiento. Septiembre 2022 Incluir en el Plan de formación una sesión sobre las diferencias de género y adicciones dirigido al equipo de trabajo. Incluir una sesión en el Plan de formación del voluntariado una sesión sobre igualdad de oportunidades.

ACCIONES REALIZADAS	<ul style="list-style-type: none"> Ver en documento anexo la formación realizada desde el 1 de enero del 2020 al 31 de diciembre 2023 (un año prorrogado el Plan)
PERSONAL QUE LO HA REALIZADO	<ul style="list-style-type: none"> El equipo de 55 trabajadores ha realizado alguna de las acciones descritas en el documento que se adjunta.
GRADO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Ejecutado y continua en los planes de formación y de acciones específicas con usuarios: masculinidades para hombres y un grupo y taller específico para mujeres.
GRADO DE CONSECUCCIÓN	Se han alcanzado todos los objetivos.

FICHA DE ACCION NUMERO: 2 BIS	
AREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
ACCION	Definir los criterios que se aplicarán para compensar la realización de acciones formativas, especialmente las que tienen lugar fuera del horario laboral establecido o fuera del centro de trabajo.
FECHA DE INICIO	01/01/2020
OBJETIVOS	Facilitar el acceso a la formación, que va ligada a la promoción en el seno de la FAMR y al mantenimiento del empleo, a todo el personal, minimizando las dificultades derivadas de circunstancias personales y familiares.
CALENDARIO	<ul style="list-style-type: none"> Octubre 2021 Convocar mesa de negociación con comité de empresa para definir los criterios de compensación horaria y de costes por la asistencia a las acciones de formación con la finalidad de conciliar la vida familiar y personal. Enero 2022 Presentar al Patronato la propuesta consensuada para su aprobación.
ACCIONES REALIZADAS	La comisión paritaria acuerda el 31 de marzo del 2023 los Criterios internos para el ajuste y compensación de horas del personal contratado en la FAMR.
PERSONAL QUE LO HA REALIZADO	Dirección y comisión paritaria. 2 hombres y dos mujeres.
GRADO DE IMPLANTACIÓN	Ejecutado. Toda la organización
GRADO DE CONSECUCCIÓN	Objetivo alcanzado.

FICHA DE ACCION NUMERO: 3	
AREA	RETRIBUCIONES
ACCION	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva
FECHA DE INICIO	01/01/2020
OBJETIVOS	Llevar a cabo, periódicamente, revisiones de los salarios que recibe el personal de empresa, especialmente coincidiendo con cada revisión del convenio colectivo
CALENDARIO	<ul style="list-style-type: none"> Pendiente fijar fecha para constituir mesa de negociación para revisar el convenio de empresa.
ACCIONES REALIZADAS	Se realiza una auditoría retributiva y registro salarial del 2020 y 2023.

PERSONAL QUE LO HA REALIZADO	Asesoría laboral de la Fundación. Servicio externo
GRADO DE IMPLANTACIÓN	Ejecutado
GRADO DE CONSECUCIÓN	Objetivo conseguido. No hay brecha salarial. Auditoría del 2023 .

FICHA DE ACCION NUMERO: 4	
AREA	SALUD LABORAL
ACCION	Realización de encuestas de clima laboral para el personal contratado
FECHA DE INICIO	01/01/2020
OBJETIVOS	Realizar diagnósticos del clima laboral para incorporar mejoras relativas a distintas áreas de salud laboral.
CALENDARIO	<ul style="list-style-type: none"> Marzo 2021. Se aplica la encuesta a trabajadores/as en formato on line. Mayo 2021 se tabula la encuesta y se devuelve al comité de empresa. Junio 2021 se presentan los resultados al Patronato. Próxima encuesta en marzo 2023.
ACCIONES REALIZADAS	Se realiza a encuesta de clima al equipo en 2021 y 2023. Grado medio de satisfacción y buen clima en 2021, un 8,11; en 2023 un 7,44.
PERSONAL QUE LO HA REALIZADO	Responsable del Sistema de Calidad (mujer)
GRADO DE IMPLANTACIÓN	Ejecutado.
GRADO DE CONSECUCIÓN	Se alcanza el objetivo. Pendiente un análisis de climas según género.

FICHA DE ACCION NUMERO: 5	
AREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
ACCION	Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la Entidad en su presentación cara al exterior. Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa. Incorporar dentro de la formación continua del personal de la empresa el tema de la comunicación no sexista. Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público en general en cuanto a utilización de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.
FECHA DE INICIO	01/01/2020
OBJETIVOS	Eliminar procesos discriminatorios mejorando la utilización del lenguaje en nuestra empresa e incorporando medidas específicas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista.
CALENDARIO	<ul style="list-style-type: none"> Junio 2021. Revisar los documentos del sistema de desde la perspectiva del lenguaje no sexista. Octubre 2021. Elaborar una guía para el uso de un lenguaje no sexista. Noviembre 2021. Aprobar dicho Manual por el patronato. Enero 2022. Difundir y formar al equipo en relación a la Guía mencionada.
ACCIONES REALIZADAS	<ul style="list-style-type: none"> Se revisan todos los documentos del sistema para adecuarlos a un lenguaje inclusivo. Aprobado por la comisión del Plan de Igualdad el 16 de diciembre 2022 de la GUIA PARA LA UTILIZACION DE UN LENGUAJE INCLUSIVO. Se difunde a todo el equipo profesional.

	<ul style="list-style-type: none"> Se incorpora la Guía en el fondo documental del sistema de calidad accesible a todos los trabajadores. Diciembre 2022
PERSONAL QUE LO HA REALIZADO	<ul style="list-style-type: none"> Hombres: director Comite de empresa: 1 hombre, 4 mujeres. Responsable calidad: mujer
GRADO DE IMPLANTACIÓN	A toda a organización y sistema de calidad. Ejecutado
GRADO DE CONSECUCIÓN	Se han alcanzado todos los objetivos en lo documental. El equipo va interiorizando este lenguaje.

FICHA DE ACCION NUMERO: 5 BIS

AREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
ACCION	Modificar la denominación de los puestos de trabajo o categorías profesionales en los acuerdos sobre tablas salariales y demás acuerdos sindicales que se suscriban, evitando el uso exclusivo del masculino
FECHA DE INICIO	01/01/2020
OBJETIVOS	Denominar los puestos de trabajo de la FAMR, que constan en los acuerdos publicados en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, como susceptibles de ser ocupados todos ellos tanto por hombres como por mujeres
CALENDARIO	<ul style="list-style-type: none"> Revisar y actualizar para el 2022 todos los acuerdos laborales, tablas salariales y documentos internos para adecuarlos a la guía de uso de lenguaje no sexista.
ACCIONES REALIZADAS	Se revisa el catálogo de puestos, las nóminas y otros documentos para adecuarlos a un lenguaje inclusivo.
PERSONAL QUE LO HA REALIZADO	Asesoría laboral y responsable del sistema de calidad
GRADO DE IMPLANTACIÓN	Ejecutado.
GRADO DE CONSECUCIÓN	Conseguido

FICHA DE ACCION NUMERO: 6

AREA	CONCILIACION
ACCION	Revisar los criterios internos para el ajuste y compensación de horas (que amplían las establecidas en el convenio colectivo) como mínimo con cada revisión del mismo. La próxima revisión del convenio colectivo se realizará después de las elecciones sindicales, en el 2021.
FECHA DE INICIO	01/01/2020
OBJETIVOS	Favorecer la conciliación mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
CALENDARIO	<ul style="list-style-type: none"> Octubre 2021. Negociar con el comité de empresa medidas para compatibilizar la vida familiar y laboral.
ACCIONES REALIZADAS	

PERSONAL QUE LO HA REALIZADO	Dirección y comité de empresa
GRADO DE IMPLANTACIÓN	Pendiente de ejecución
GRADO DE CONSECUCCIÓN	Se acuerdan unas medidas para facilitar el cuidado de los hijos e hijas relacionadas con permisos y flexibilidad para atender las urgencias. Con la actualización del convenio de empresa para el 2024 se ampliarán estas medidas.

FICHA DE ACCION NUMERO: 7	
AREA	CONCILACIÓN
ACCION	Introducir criterios relacionados con el cuidado de hijos/as o personas a cargo en los supuestos de movilidad geográfica que se apliquen en la FAMR
FECHA DE INICIO	01/01/2020
OBJETIVOS	Establecer criterios para aplicar medidas de movilidad geográfica que eviten los desplazamientos a otros centros de trabajo de la Fundación del personal que acredite el cuidado de hijos/as o personas a cargo.
DESCRIPCION	La FAMR impulsa una política de personal que aplica la rotación del personal por todos los centros de trabajo de la misma, de modo que en algún momento de su trayectoria profesional conozca cada uno de los recursos de la Fundación
CALENDARIO	<ul style="list-style-type: none"> • Octubre 2021. Comenzar a negociar con el comité de empresa criterios para la rotación de centros de trabajo atendiendo a las cargas familiares. • Incorporar esos acuerdos al convenio de empresa o al reglamento interno. Para el 2024.
ACCIONES REALIZADAS	Se han acordado con el comité de empresa unos criterios de rotación de del personal contratado para desplazamiento a otros centros de trabajo Está previsto para el 2024 actualizar nuestro convenio de empresa, ahí se incorporarán estas cuestiones.
PERSONAL QUE LO HA REALIZADO	Dirección y comité de empresa.
GRADO DE IMPLANTACIÓN	A toda la organización.
GRADO DE CONSECUCCIÓN	Conseguido

FICHA DE ACCION NUMERO: 8 NUEVA ACCION	
AREA	SALUD
ACCION	Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y contra otros actos discriminatorios
FECHA DE INICIO	11/11/2022
OBJETIVOS	Establecer medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.
DESCRIPCION	Con el presente protocolo, la Fundación Arzobispo Miguel Roca-Proyecto Hombre manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
CALENDARIO	<ul style="list-style-type: none"> • No estaba previsto en el Plan
ACCIONES REALIZADAS	El 11 de noviembre de 2022 la comisión paritaria del Plan aprueba elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y contra otros actos discriminatorios. Se realiza una formación de 6 horas on line para todo el equipo sobre sensibilización sobre acoso laboral.

	Se informa del funcionamiento del protocolo a todo el equipo y se cuelga en el sistema de calidad para que este accesible a todo el equipo.
PERSONAL QUE LO HA REALIZADO	La formación la imparte nuestra empresa de Prevención de riesgos laborales.
GRADO DE IMPLANTACIÓN	Ejecutado
GRADO DE CONSECUCCIÓN	Objetivo alcanzado

4.- II PLAN DE IGUALDAD

Desde la FAMR junto al comité de empresa hemos evaluado el anterior Plan y elaborado el II Plan de Igualdad para mantener en nuestra Organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, tomando medidas de discriminación positiva para evitar dificultades, en el acceso o mantenimiento del empleo en la FAMR, vinculadas a circunstancias personales o familiares más frecuentemente presentes en la mujer. Coincidiendo con la fecha de inicio de nuestro nuevo Plan Estratégico, proyectamos un Plan de Igualdad para los próximos cuatro años, del 2024-2027

Ámbito personal, territorial y temporal.

Este plan afecta a el personal de la plantilla de la FAMR, de todos sus centros de trabajo y programas ubicados en la provincia de Valencia (tal como se relacionan en el punto 2) y para una duración hasta diciembre de 2027.

El Plan se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN Y AGENTES IMPLICADOS

Patronato y Dirección de la Fundación	Voluntad e impulso del Plan
Recursos Humanos	Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa
Delegados/as de Personal: Representación legal de personal contratado. Comité de empresa.	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses y seguimiento y evaluación final.
Plantilla	Propuestas, participación...
Personas expertas del personal interno//consultoras	Asistencia técnica de voluntarios con conocimientos en Planes de Igualdad
Comunicación	Informar y comunicar las acciones y los cambios que promuevan medidas de igualdad entre mujeres y hombres

4.1.- Puesta en marcha del II Plan

a) Impulso desde dirección

En primer lugar, se da a conocer al Patronato de FAMR la necesidad de continuar un II Plan de Igualdad y de facilitar medidas que lo impulsen o promuevan en los cuatro años de duración de nuestro Plan Estratégico.

El Patronato de esta Entidad adopta el compromiso:

- De integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal
- De mantener este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos
- De facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del II Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.
- Tomar medidas concretas para el logro de los objetivos marcados en el presente Plan de Igualdad

b) Diagnóstico

Actualizamos el diagnóstico de partida que consiste en un análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la FAMR . Este análisis se lleva a cabo a partir de diversas actividades de recogida de información en la que se obtienen datos cuantitativos y cualitativos para realizar un diagnóstico desde una perspectiva de igualdad.

Para ello, contamos con distintos agentes implicados: responsable de RRHH, responsable de Calidad, Delegados/as de Personal, personal contratado, Secretaría Administrativa, etc.

El diagnóstico se realiza durante 2024, con los datos del 2023 y es un actualización del anterior Plan.

5.- RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO:

5.1 Características de la plantilla

La característica de la plantilla que se presenta tiene que ver con datos correspondientes a 31 de diciembre de 2023. No tenemos incorporaciones por ETT. De las 57 personas contratadas, un 71% son mujeres, todos los puestos de jefaturas intermedias, coordinador/as, son mujeres y en las demás variables no se detecta diferencias significativas. En todos los niveles la presencia de mujeres es mayoritaria, salvo el puesto de director/a. Un 47% de la plantilla tienen hijos/as y de ellos el 70% son mujeres. Aspecto relevante para todas las medidas de corresponsabilidad y conciliación laboral.

PLANTILLA SEGREGADA POR SEXO

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	46	71%	19	29%	65

PORCENTAJE DE PLANTILLA CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO DESAGREGADA POR SEXO

	Mujeres	% de las mujeres	Hombres	% de los hombres	Total
Plantilla con contrato fijo	43	93%	17	89%	60

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

FRANJAS DE EDADES	Mujeres	% de las mujeres	Hombres	% de los hombres	Total	% del total
Menos de 20 años	0				0	
20 a 29 años	13	28%	2	10%	15	22%
30 a 45 años	14	31%	6	32%	20	31%
46 a 55 años	13	28%	5	26%	18	28%
56 y mas	6	13%	6	32%	12	19%
TOTAL	46	100	19	100	65	100%

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	
Menos de seis meses	7	15%	2	10	9	14%
De 6 meses a 1 año	3	7%	0		3	5%
De 1 a 3 años	9	19%	3	16	12	18%
De 3 a 5 años	8	17%	3	16	11	17%
De 6 a 10	3	7%	3	16	6	9%
De 11 a 20	3	7%	0		3	5%
Más de 21	13	28%	8	42	21	32%
TOTAL	46	100	19	100	65	

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVEL JERÁRQUICO

DEPARTAMENTOS/ÁREAS	Directoras/es		Jefaturas intermedias		Personal técnico		Personal Admvo		Personal no Cualificado		Total		
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
CENTROS DE DIA			3		9	4					12	4	16
COMUNIDAD TERAPEUTICA			2		8	5			8	2	19	7	25
PREVENCIÓN			1		3	2					4	2	6
COM. INTRAPENITENCIARIA			1		2	1					3	1	4
SERVICIOS GENERALES		1	1				4				1	5	6
TOTAL		1	8		23	12	4		8	2	39	19	57
% sobre cada nivel jerárquico	0%	100%	100%	0%	66%	34%	100%	0%	80%	20%			

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y ESTUDIOS

Denominación categorías	Nivel de estudios	Mujeres	Hombres	Total
DIRECTOR/A	Universitarios		1	1
PSICOLOGO/A	Universitarios	10	5	15
MEDICO/A	Universitarios		2	2
ABOGADO/A	Universitarios	1		1
TRABAJADOR/A SOCIAL	Universitarios	4	1	5
DUE	Universitarios	2		2
EDUCADOR/A SOCIAL	Universitarios	9	4	13
	FP Superior		2	2
AUX. ADMINISTRA/O	Primarios			
	Secundarios(1)	1		1
OFICIAL ADMINISTRA/O	Universitarios	2	1	3
	Secundarios(1)	2		2
MONITOR/A	Universitarios	2		2
	Primarios	1		1
	Secundarios(1)	5	2	7
TOTALES		39	18	57
UNIVERSITARIOS		30	14	44
SECUNDARIOS		8	4	12
PRIMARIOS		1	0	1

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc...

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES CON COMPENSACIONES EXTRASALARIALES (**)

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 euros	0		0		0
Entre 7.201y 12.000 euros	2	5%	1	6%	3
Entre 12001y 14000 euros	2	5%	0		2
Entre 14001 y 18000 euros	0	0	1	6%	1
Entre 18001y 24000 euros	11	28%	5	27%	17
Entre 24.001y 30.000 euros	20	51%	10	55%	30
Entre 30.001 y 36.000 euros	4	11%	0		4
Más de 36.001 euros			1	6%	1
TOTAL	39		18		57

(**) Salario bruto anual+ kilometraje y plus de coordinación

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO

Nº de horas	mujeres	%	hombres	%	Total
Menos de 20 horas	1		0		1
De 20 a 35 horas	3		1		4
De 36 a 37.5 horas	35		17		52
TOTAL	39	100	18	100	57

RESPONSABILIDADES FAMILIARES: Nº DE HIJAS/OS

Nº de hijas/hijos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	20	51%	10	26%	30
1	9	23%	1	6%	10
2	8	21%	5	13%	13
3 ó más	2	5%	2	5%	4
TOTAL	39	100%	18	100%	57

5.2 Proceso de selección del personal

En el Convenio Colectivo de la FAMR se establece una norma no discriminatoria por la que no se puede discriminar a ninguna persona por razones de edad, género, orientación sexual, estado civil, ideología, religión, etnia o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral.

Tanto las mujeres como hombres de esta Entidad gozan de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo y tanto hombres como mujeres reciben igual salario a igual trabajo, así mismo se les garantiza la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo.

Hay un compromiso desde esta Entidad por adoptar las medidas oportunas para que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten para que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación son entre otras la necesidad de creación de un nuevo puesto, la sustitución de vacantes y jubilaciones.

Es la Dirección la que comunica esta necesidad al Patronato de la Fundación Arzobispo Miguel Roca. Para la selección de candidatos o candidatas a un puesto de trabajo en la FAMR se sigue lo dispuesto en el procedimiento del Programa de Recursos Humanos

Cuando se detecta la necesidad de cubrir un puesto específico en la Organización, la Dirección analiza las necesidades, y se valora la oportunidad de cubrir ese puesto. En los casos de sustitución por cualquier motivo se deberá recabar la aprobación del director/a de área de fundaciones. En los puestos de nueva creación se presentará documento justificativo de la necesidad a la dirección del área para su estudio en el siguiente Patronato.

En el caso de que se apruebe el proceso por parte de la Dirección, previamente se deben haber determinado las funciones, responsabilidades y requisitos del puesto, para establecer si bien se opta por:

0. .- Promoción interna la dirección junto al área de fundaciones decide quién es la persona adecuada para el puesto.
1. .- Proceso de selección externo/público

El proceso de selección es el siguiente:

- ❖ Se confecciona un anuncio de búsqueda que se ajuste al perfil (PR.06- Oferta de empleo-V1), en el que tienen que aparecer: nombre del puesto a cubrir, ubicación geográfica, requisitos que deben cumplir las personas candidatas y las funciones / responsabilidades del puesto especificadas en el Manual de Funciones.
- ❖ El anuncio se difunde por la web institucional, redes sociales y al personal tanto contratado como voluntariado de la FAMR.
- ❖ Recepción de las candidaturas: la técnico de RR.HH da entrada a cada una de ellas y se introduce en el archivo informático “Procesos de selección” y en la base de datos
- ❖ Una vez finalizado el plazo de recepción se realiza una preselección de las candidaturas recibidas, teniendo en cuenta el perfil y requisitos establecidos. Se clasifican en tres resultados posibles:
 - PRESELECCIONADOS.
 - DESCARTADOS/AS: no cumplen los criterios de selección fijados
 - RESERVA: se guardan por si se precisaran en un segundo momento. Al finalizar la selección serán descartados/as.

En esta preselección participa una persona de recursos humanos que presenta una clasificación a la Dirección para que la revise y fije la prioridad de llamadas para comenzar las entrevistas personales.

- ❖ La persona de apoyo en RR.HH. realizará las entrevistas personales para hacer una comprobación de datos como formación, conocimientos específicos, anteriores trabajos, adecuación a nuestro ideario, disponibilidad y una primera valoración de su idoneidad para el puesto. Esto se realizará como máximo una semana después del cierre de la recepción de C.V. En algunos casos puede participar en estas entrevistas el coordinador/a del centro, a establecer por dirección.

A valorar lo siguiente

- ◆ Datos personales.
- ◆ Formación.
- ◆ Experiencia profesional.
- ◆ Motivación e interés por el puesto.
- ◆ Expectativas económicas.
- ◆ Competencias.
- ◆ Y las técnicas de exploración que se estimen oportunas.

- ❖ Con todo ello y los datos del C.V. se cumplimenta un informe sobre la valoración de la personas candidata que se entrega a dirección que recoge toda la información especificada de cada uno/a de los/as candidatos/as entrevistados y se propone una terna para una segunda entrevista.
- ❖ Se realiza una segunda entrevista con la coordinación del Área de fundaciones y dirección. Si no hubiera candidato/a idóneo/a se pasaría al grupo de reserva y se reinicia el proceso.

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica. Se favorecerá la promoción interna del personal de la organización.

5.2 Formación

La Entidad considera fundamental la mejora de la formación del personal contratado, tanto en lo profesional como en aspectos generales. Como objetivo de la formación se promueve la mejora continua y capacitación técnica del personal contratado y del voluntariado.

Todo lo referente a la formación del personal de Fundación Arzobispo Miguel Roca se recoge en el procedimiento PR 06- Gestión de Recursos Humanos

La formación profesional del personal contratado se establece en función de las necesidades del servicio y de los requerimientos del puesto que ocupa con el objetivo de mejorar su desempeño. Se dispondrá de al menos 20 horas al año, dentro de su jornada laboral. La financiación se establece en los presupuestos anuales aprobados por el Patronato.

El Director/a y los Coordinadores/as se encargarán de planificar la formación general y especializada del personal contratado según las necesidades que detecten y de organizar cursos para que respondan a estas necesidades.

Se suelen impartir cursos de todo tipo, tanto de especialización técnica (más específicos) como de formación más genérica y transversal (aspectos éticos, de valores...).

Hay distintos canales por los que se difunden las ofertas de formación: a través de mail, reuniones de equipo, etc...

El personal contratado puede solicitar la asistencia a los cursos ofrecidos, pero son a criterio de los coordinadores/as de Área quienes deciden qué personas van a participar en los cursos de formación.

Los cursos se realizan en el lugar de trabajo y/o fuera del lugar de trabajo o de la Entidad y también ocasionalmente en modalidad on-line. Se realizan casi siempre dentro de la jornada laboral y si se imparten fuera del horario laboral se pueden compensar las horas.

Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo y está abierta a toda la plantilla.

5.4 Promoción

Se favorece en la empresa la promoción interna, tal como está establecido en el Convenio de empresa.

Se realiza una evaluación anual del desempeño a los miembros del equipo en la que se evalúan entre otros las dificultades en las tareas, cuestiones que desbordan, tipo de apoyos que se necesitan...

No existen planes de carrera con esta denominación concreta, aunque sí se tiene en cuenta desde Dirección la gestión del talento del personal a través de diferentes sistemas/métodos como son:

- las evaluaciones anuales del personal por parte de su superior jerárquico
- la formaciones y acompañamiento en el itinerario de incorporación a nuevos puestos de trabajo.
- formación continuada en temas profesionales y de crecimiento personal a la que puede optar todo el personal laboral

No se ha puesto en marcha ninguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa porque no se observan dificultades en este sentido.

5.5 Política salarial

Las retribuciones y categorías están ajustadas a la formación y al trabajo que se realiza. No existe brecha salarial entre sexos.

La política salarial no está ligada a los resultados económicos de la Entidad. Existen incentivos complementarios al salario reconocidos en el marco del Convenio de empresa: plus de coordinación, plus de distancia....

Plus de coordinación:

Se establecen varias modalidades:

1.- Área de Administración – De 1 a 2 trabajadores

2.- Área terapéutica:

- De 1 a 2 trabajadores
- De 3 a 5 trabajadores
- De 6 a 9 trabajadores
- Subordinación CT
- Comunidad Terapéutica: Más de 10 personas y localización permanente

Plus de distancia:

Se establece este complemento para el personal contratado que, a iniciativa de la Entidad, cambie de centro de trabajo a uno situado en una localidad diferente, diferenciando el importe según los kilómetros de distancia:

- Centro situado a partir de 15km hasta 30km.
- Centro situado a partir de 31km hasta 45km.
- Centro situado a partir de 46km hasta 60km.
- Centro situado a partir de 61km en adelante

5.6 Auditoria retributiva y registro salarial

EMPRESA **FUNDACION CANONICA ARZOBISPO MIGUEL**

PERIODO **del 01-01-2023 al 31-12-2023**

Por medio de la presente les hacemos entrega, en cumplimiento del vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales

Este documento tiene como objetivo reflejar los datos del Registro Salarial de la empresa atendiendo a:

- Datos Tratados:** Con el objetivo de obtener importes comparables, los informes reflejarán importes normalizados y anualizados
 Anualizar: Se elevan remuneraciones de los empleados en situación de ERTE, IT/AT, Permiso por Nacimiento y Baja Riesgo Embarazo.
 Anualizar: Se elevan las remuneraciones de los empleados que no han estado todo el año en alta en la empresa.
 Normalizar: Se elevan las remuneraciones de empleados con jornada parcial a jornada completa para equipararlos al resto de la plantilla
- Datos efectivos:** Con el objetivo de reflejar en el registro salarial atendiendo a la realidad se analizan también los importes realmente percibidos sin tratarlos.
- Agrupación conceptos:** El informe reflejará dos tipos de informes: la primera parte agrupando por tipología de concepto cada uno de los conceptos salariales remunerados a lo largo del ejercicio trabajado. La estructura responde a:
 Salario Salario Base
 Complementos salariales Complementos regulados por convenio; Complementos Voluntarios; Complementos de Resultado.
 Complementos Extrasalariales Prestaciones pago delegado; Indemnizaciones, Gastos por desplazamiento
- Conceptos** El informe en su segunda parte analiza los promedios, brechas y Mediana por cada uno de los conceptos que han actuado a lo largo del ejercicio trabajado
- Brecha Salarial:** El resultado de la Brecha que visualizamos en los informes atienden al resultado de la aplicación de la fórmula = ((Promedio Salario hombre - Promedio Salario Mujer)/Promedio Salario hombre) *100
- Resultado Brecha:**
 En negativo: Promedio remuneración mujer es superior a Promedio remuneración hombre
 En positivo: Promedio remuneración hombre es superior a Promedio remuneración mujer
 100%: No existe Promedio remuneración mujer para comparar
- El resultado de la fórmula si es superior al 25% y si la empresa tiene más de 50 trabajadores deberá de justificar que dicha brecha no está motivada por razones de género. (Art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores)

REGISTRO PARA ITSS

REGISTRO SALARIAL

Empresa **FUNDACION CANONICA ARZOBISPO MIGUEL**

Periodo **del 01-01-2023 al 31-12-2023**

DATOS TOTALES EMPRESA : PROMEDIOS - BRECHA - DISTRIBUCION PLANTILLA GÉNERO

PROMEDIO - BRECHA

Convenio	Sexo	Promedios Totales
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION ARZOBISPO	Hombre	25.542,02
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION ARZOBISPO	Mujer	23.567,58

Brecha	
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION ARZOBISPO	7,73

DISTRIBUCION PLANTILLA

Convenio	Sexo	Total empleados	
		Empresa	%
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION ARZOBISPO	Hombre	20,00	30,30%
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION ARZOBISPO	Mujer	46,00	69,70%
Total		66,00	

REGISTRO BASICO

Registro Salarial

Empresa FUNDACION CANONICA ARZOBISPO MIGU Periodo del 01-01-2023 al 31-12-2023

PROMEDIOS DATOS TRATADOS Y DATOS EFECTIVOS

Promedios por grupos de trabajo de igual valor y por género. Valores Tratados y valores efectivamente percibidos.

Convenio	Grupos	Sexo	Empleados
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 1	Hombre	1,00
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 2	Hombre	16,00
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 2	Mujer	33,00
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 3	Hombre	1,00
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 3	Mujer	5,00
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 4	Hombre	2,00
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 4	Mujer	8,00
Total			66,00

Convenio	Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	General Efectivo
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 1	Hombre	36.787,52	36.787,52
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 2	Hombre	25.767,18	21.540,51
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 2	Mujer	24.565,55	20.110,60
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 3	Hombre	22.489,29	9.596,16
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 3	Mujer	23.438,92	22.024,26
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 4	Hombre	19.644,42	19.936,03
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 4	Mujer	19.531,39	16.615,38

Convenio	Grupo Profesional	Sexo	Salario Equiparado	Complementos Voluntarios Equiparado	Complementos Voluntarios Resultado Equiparado	Complementos por gastos de trabajo Equiparado	Total Complementos Equiparado	Prestaciones Equiparado	Indemnizaciones Equiparado	Total General Equiparado	Salario Efectivo	Complementos Voluntarios Efectivo
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 1	Hombre	26.660,16	5.255,36	4.872,00	0,00	10.127,36	0,00	0,00	36.787,52	26.660,16	5.255,36
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 2	Hombre	19.955,89	4.557,03	1.151,26	65,95	37,05	5.774,23	4,62	25.767,18	16.813,55	3.978,74
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 2	Mujer	20.284,09	4.087,28	43,79	117,20	53,19	4.228,27	0,00	24.565,55	14.194,13	3.829,56
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 3	Hombre	19.276,54	3.212,75	0,00	0,00	0,00	3.212,75	0,00	22.489,29	8.225,28	1.370,88
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 3	Mujer	19.276,54	4.133,94	0,00	0,00	28,44	4.133,94	0,00	23.438,92	17.370,44	3.918,29
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 4	Hombre	17.073,89	2.570,53	0,00	0,00	0,00	2.570,53	0,00	19.644,42	15.505,38	2.570,53
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	Grupo 4	Mujer	17.264,94	2.219,18	0,00	46,17	0,00	2.265,35	0,00	19.531,39	14.410,97	2.138,80

Complementos Voluntarios Efectivo	Complementos Resultado Efectivo	Complementos por gastos de trabajo Efectivo	Total Complementos Efectivo	Prestaciones Efectivo	Indemnizaciones Efectivo	Total General Efectivo
4.872,00	0,00	0,00	10.127,36	0,00	0,00	36.787,52
441,31	65,95	37,05	4.486,00	399,29	4,62	21.540,51
19,46	101,77	53,19	3.950,80	1.902,05	10,44	20.110,60
0,00	0,00	0,00	1.370,88	0,00	0,00	9.596,16
0,00	0,00	28,44	3.918,29	707,09	0,00	22.024,26
0,00	0,00	0,00	2.570,53	1.860,12	0,00	19.936,03
0,00	46,17	0,00	2.187,04	17,55	0,00	16.615,38

REGISTRO BASICO

Registro Salarial

Empresa FUNDACION CANONICA ARZOBISPO MIGUEL Periodo del 01-01-2023 al 31-12-2023

BRECHA , MEDIANA DATOS TRATADOS

BRECHA Y MEDIANA REMUNERACION TOTAL

Convenio	Grupo Profesional	Brecha Total General Promedio	Mediana Total General Promedio	Mediana Total General Mujer	Brecha mediana
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	1	100,00	36.787,52	0,00	100,00
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	2	4,66	25.315,03	23.918,10	5,52
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	3	-4,22	22.489,29	23.034,40	-2,42
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	4	0,58	19.644,42	19.766,43	-0,62

BRECHA POR GRUPOS

Convenio	Grupo Profesional	Brecha Salario	Brecha Compl Voluntarios	Brecha Compl Resultado	Brecha Comp Gastos Trabajo	Brecha Total Complementos	Brecha Prestaciones	Brecha Indemnizaciones	Brecha Total General
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	1	100,00	100,00	100,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	2	-1,64	10,75	95,20	-77,71	-43,58	26,77	0,00	-154,33
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	3	0,00	-28,67	0,00	0,00	-28,67	0,00	0,00	-4,22
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	4	-1,11	13,67	0,00	0,00	11,79	0,00	0,00	0,58

Convenio	Grupo profesional	Mediana Salario Hombre	Mediana Salario Mujer	Mediana Salario Total	Mediana Conv Acuerdo Hombre	Mediana Conv Acuerdo Mujer	Mediana Conv Acuerdo Total	Mediana Voluntarios Hombre	Mediana Voluntarios Mujer	Mediana Voluntarios Total	Mediana Resultado Hombre	Mediana Resultado Mujer	Mediana Resultado Total	Mediana Gastos Trabajo
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	1	26.660,16	0,00	26.660,16	5.255,36	0,00	5.255,36	4.872,00	0,00	4.872,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	2	19.276,50	19.342,47	19.276,57	3.960,12	3.426,30	3.844,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	3	19.276,54	19.276,54	19.276,54	3.212,75	3.658,24	3.435,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONVENIO COLECTIVO FUNDACION	4	17.073,89	17.121,00	17.121,00	2.570,53	2.645,43	2.639,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Mediana Gastos Trabajo Mujer	Mediana Gastos Trabajo Total	Mediana Total Compl Hombre	Mediana Total Compl Mujer	Mediana Total Compl Total	Mediana Prestaciones Hombre	Mediana Prestaciones Mujer	Mediana Prestaciones Total	Mediana Indemniz Mujer	Mediana Indemniz Total	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer	Mediana Total General Total
0,00	0,00	10.127,36	0,00	10.127,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	36.787,52	0,00	36.787,52
0,00	0,00	3.960,12	3.969,02	3.844,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	25.315,03	23.918,10	24.581,46
0,00	0,00	3.212,75	3.658,24	3.435,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	22.489,29	23.034,40	22.761,85
0,00	0,00	2.570,53	2.645,43	2.639,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	19.644,42	19.766,43	19.713,37

REGISTRO PARA ITSS

MEDIANA Y B1 Empresa FUNDACION CANONICA ARZOBISPO MIGUEL Periodo del 01-01-2023 al 31-12-2023

Convenio	Grupo Profesional	Columna Informe	DescripciónColumna	Concepto	Descripción Opts	Mediana Hombre Equiparado	Mediana Mujer Equiparado	Mediana Total Equiparado	Mediana Hombre Efectivo	Mediana Mujer Efectivo	Mediana Total Efectivo	Brecha Mediana Equiparado	Brecha Mediana Efectivo
CONVENIO COLE	Grupo 1	1	Salario	1	SALARIO BASE	26.660,16	0,00	26.660,16	26.660,16	0,00	26.660,16	100,00	100,00
CONVENIO COLE	Grupo 1	2	Complemento Convenio-Acuerdo	702	PAGA EXTRA DE VER	2.627,68	0,00	2.627,68	2.627,68	0,00	2.627,68	100,00	100,00
CONVENIO COLE	Grupo 1	3	Complemento Convenio-Acuerdo	703	PAGA EXTRA DE NAV	2.627,68	0,00	2.627,68	2.627,68	0,00	2.627,68	100,00	100,00
CONVENIO COLE	Grupo 1	3	Complemento Voluntarios	3	PLUS MEJORA VOLU	4.872,00	0,00	4.872,00	4.872,00	0,00	4.872,00	100,00	100,00
CONVENIO COLE	Grupo 1	7	Complementos por gastos de traba	86	GASTOS KILOMETRA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONVENIO COLE	Grupo 1	7	Complementos por gastos de traba	87	GASTOS KM SUJETOS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONVENIO COLE	Grupo 2	1	Salario	1	SALARIO BASE	19.276,56	19.342,47	19.276,57	19.276,56	10.450,96	19.276,56	-9,34	45,78
CONVENIO COLE	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Acuerdo	12	ANTIGUEDAD	381,84	381,84	381,84	381,84	151,31	389,94	0,00	60,37
CONVENIO COLE	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Acuerdo	13	PLUS DE TRANSPORT	658,36	2.146,44	1.765,12	658,36	2.146,44	1.765,12	-226,03	-226,03
CONVENIO COLE	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Acuerdo	26	ANTIGUEDAD CONSO	2.924,64	1.145,94	1.225,20	894,24	519,16	910,74	60,82	41,94
CONVENIO COLE	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Acuerdo	48	PLUS COORDINADOR	245,58	2.637,84	2.637,84	245,58	2.637,84	2.637,84	-974,13	-974,13
CONVENIO COLE	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Acuerdo	116	COMPLEMENTO FAM	540,90	540,90	540,90	540,90	215,96	560,66	0,00	60,09
CONVENIO COLE	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Acuerdo	210	PLUS CONSOLIDADO	948,66	592,20	662,28	948,66	592,20	662,28	37,56	37,56
CONVENIO COLE	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Acuerdo	702	PAGA EXTRA DE VER	1.799,51	1.699,70	1.709,56	1.668,96	1.696,67	1.683,78	5,55	-1,66
CONVENIO COLE	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Acuerdo	703	PAGA EXTRA DE NAV	1.799,51	1.626,37	1.709,55	1.668,96	1.626,37	1.646,36	9,62	2,55
CONVENIO COLE	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Acuerdo	727	LIQUIDACION PAGA	745,18	349,91	349,91	745,18	349,91	405,51	53,04	53,04
CONVENIO COLE	Grupo 2	3	Complemento Convenio-Acuerdo	728	LIQUIDACION PAGA	745,18	346,78	346,78	745,18	277,42	318,65	53,46	62,77
CONVENIO COLE	Grupo 2	3	Complementos Voluntarios	196	PLUS MEJORA VOLU	18.420,10	1.445,11	9.932,61	7.061,00	642,27	3.551,64	92,17	90,90
CONVENIO COLE	Grupo 2	4	Complemento Resultado	751	LIQUIDACION VACAC	1.055,23	694,34	1.048,86	1.055,23	589,50	889,09	34,20	44,14
CONVENIO COLE	Grupo 2	5	Prestaciones	301	CTO IT ENFERMEDAD	0,00	0,00	0,00	1.889,23	336,34	796,03	82,20	82,20
CONVENIO COLE	Grupo 2	5	Prestaciones	841	ENFERMEDAD 60% E	0,00	0,00	0,00	438,08	239,58	341,39	45,31	45,31
CONVENIO COLE	Grupo 2	5	Prestaciones	842	ENFERMEDAD 60% I	0,00	0,00	0,00	182,53	173,92	182,46	4,72	4,72
CONVENIO COLE	Grupo 2	5	Prestaciones	843	ENFERMEDAD 75% I	0,00	0,00	0,00	3.878,80	3.419,24	3.878,80	11,85	11,85
CONVENIO COLE	Grupo 2	6	Indemnizaciones	593	INDEMI. CTO DUR. DE	73,92	82,87	73,92	73,92	65,10	65,54	-12,10	11,93
CONVENIO COLE	Grupo 2	7	Complementos por gastos de traba	86	GASTOS KILOMETRA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONVENIO COLE	Grupo 2	7	Complementos por gastos de traba	87	GASTOS KM SUJETOS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONVENIO COLE	Grupo 3	1	Salario	1	SALARIO BASE	19.276,54	19.276,56	19.276,56	8.225,23	18.901,74	17.723,73	0,00	-129,80
CONVENIO COLE	Grupo 3	2	Complemento Convenio-Acuerdo	2	ANTIGUEDAD	0,00	381,84	381,84	0,00	381,84	381,84	0,00	0,00
CONVENIO COLE	Grupo 3	2	Complemento Convenio-Acuerdo	48	PLUS COORDINADOR	0,00	1.932,64	1.932,64	0,00	1.932,64	1.932,64	0,00	0,00
CONVENIO COLE	Grupo 3	2	Complemento Convenio-Acuerdo	702	PAGA EXTRA DE VER	1.606,38	1.638,20	1.622,29	685,44	1.638,20	1.622,29	-1,98	-139,00
CONVENIO COLE	Grupo 3	2	Complemento Convenio-Acuerdo	703	PAGA EXTRA DE NAV	1.606,37	1.606,37	1.606,37	685,44	1.636,39	1.688,08	0,00	-94,87
CONVENIO COLE	Grupo 3	5	Prestaciones	301	CTO IT ENFERMEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	248,05	634,84	0,00	0,00
CONVENIO COLE	Grupo 3	5	Prestaciones	841	ENFERMEDAD 60% E	0,00	0,00	0,00	0,00	186,04	211,94	0,00	0,00
CONVENIO COLE	Grupo 3	5	Prestaciones	842	ENFERMEDAD 60% I	0,00	0,00	0,00	0,00	182,43	182,43	0,00	0,00
CONVENIO COLE	Grupo 3	5	Prestaciones	843	ENFERMEDAD 75% I	0,00	0,00	0,00	0,00	1.459,46	1.459,46	0,00	0,00
CONVENIO COLE	Grupo 3	7	Complementos por gastos de traba	86	GASTOS KILOMETRA	0,00	36,92	36,92	0,00	36,92	36,92	0,00	0,00
CONVENIO COLE	Grupo 3	7	Complementos por gastos de traba	87	GASTOS KM SUJETOS	0,00	5,68	5,68	0,00	5,68	5,68	0,00	0,00
CONVENIO COLE	Grupo 4	1	Salario	1	SALARIO BASE	17.073,89	17.121,00	17.121,00	15.505,38	12.939,06	16.055,48	-0,28	16,55
CONVENIO COLE	Grupo 4	2	Complemento Convenio-Acuerdo	702	PAGA EXTRA DE VER	1.290,02	1.426,75	1.409,92	1.290,02	1.234,61	1.337,95	-10,60	0,40
CONVENIO COLE	Grupo 4	2	Complemento Convenio-Acuerdo	727	LIQUIDACION PAGA	0,00	-11,55	-11,55	0,00	-11,55	-11,55	0,00	0,00
CONVENIO COLE	Grupo 4	2	Complemento Convenio-Acuerdo	728	LIQUIDACION PAGA	0,00	170,42	170,42	0,00	170,42	170,42	0,00	0,00
CONVENIO COLE	Grupo 4	4	Complemento Resultado	751	LIQUIDACION VACAC	0,00	219,82	219,82	0,00	219,82	219,82	0,00	0,00
CONVENIO COLE	Grupo 4	5	Prestaciones	301	CTO IT ENFERMEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	645,60	117,98	0,00	81,73
CONVENIO COLE	Grupo 4	5	Prestaciones	841	ENFERMEDAD 60% E	0,00	0,00	0,00	0,00	296,96	20,82	0,00	92,99
CONVENIO COLE	Grupo 4	5	Prestaciones	842	ENFERMEDAD 60% I	0,00	0,00	0,00	0,00	166,83	0,00	0,00	100,00
CONVENIO COLE	Grupo 4	5	Prestaciones	843	ENFERMEDAD 75% I	0,00	0,00	0,00	0,00	1.668,29	0,00	0,00	100,00

REGISTRO PARA ITSS

MEDIANA Empresa FUNDACION CANONICA ARZOBISPO MIGUEL Periodo del 01-01-2023 al 31-12-2023

Convenio	Grupo Profesional	Columna Informe	DescripciónColumna	Concepto	Descripción Opts	Mediana Hombre Equiparado	Mediana Mujer Equiparado	Mediana Total Equiparado	Mediana Hombre Efectivo	Mediana Mujer Efectivo	Mediana Total Efectivo	Brecha Mediana Equiparado	Brecha Mediana Efectivo
CONVENIO CO	Grupo 1	1	Salario	1	SALARIO BASE	26.660,16	0,00	26.660,16	26.660,16	0,00	26.660,16	100,00	100,00
CONVENIO CO	Grupo 1	2	Complemento Convenio-Ac	702	PAGA EXTRA DE	2.627,68	0,00	2.627,68	2.627,68	0,00	2.627,68	100,00	100,00
CONVENIO CO	Grupo 1	2	Complemento Convenio-Ac	703	PAGA EXTRA DE	2.627,68	0,00	2.627,68	2.627,68	0,00	2.627,68	100,00	100,00
CONVENIO CO	Grupo 1	3	Complemento Voluntarios	3	PLUS MEJORA V	4.872,00	0,00	4.872,00	4.872,00	0,00	4.872,00	100,00	100,00
CONVENIO CO	Grupo 1	7	Complemento por garter de	86	GASTOS KILOME	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONVENIO CO	Grupo 1	7	Complemento por garter de	87	GASTOS KM SU	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONVENIO CO	Grupo 2	1	Salario	1	SALARIO BASE	19.276,56	19.342,47	19.276,57	19.276,56	10.450,96	19.276,56	-9,34	45,78
CONVENIO CO	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Ac	12	ANTIGUEDAD	381,84	381,84	381,84	381,84	151,31	329,84	0,00	60,37
CONVENIO CO	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Ac	13	PLUS DE TRANS	658,36	2.146,44	1.765,12	658,36	2.146,44	1.765,12	-226,03	-226,03
CONVENIO CO	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Ac	26	ANTIGUEDAD CO	2.924,64	1.145,94	1.225,20	894,24	519,16	910,74	60,82	41,94
CONVENIO CO	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Ac	48	PLUS COORDIN	245,58	2.637,84	2.637,84	245,58	2.637,84	2.637,84	-974,13	-974,13
CONVENIO CO	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Ac	116	COMPLEMENTO	540,90	540,90	540,90	540,90	215,86	360,60	0,00	60,09
CONVENIO CO	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Ac	210	PLUS CONSOLIC	948,66	592,20	662,28	948,66	592,20	662,28	37,56	37,56
CONVENIO CO	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Ac	702	PAGA EXTRA DE	1.799,51	1.699,70	1.709,56	1.668,96	1.696,67	1.683,78	5,55	-1,66
CONVENIO CO	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Ac	703	PAGA EXTRA DE	1.799,51	1.626,37	1.709,55	1.668,96	1.626,37	1.646,36	9,62	2,55
CONVENIO CO	Grupo 2	2	Complemento Convenio-Ac	727	LIQUIDACION P	745,18	349,91	349,91	745,18	349,91	405,51	53,04	53,04
CONVENIO CO	Grupo 2	3	Complemento Voluntarios	196	PLUS MEJORA V	18.420,10	1.445,11	9.932,61	7.061,00	642,27	3.851,64	92,17	90,90
CONVENIO CO	Grupo 2	4	Complemento Resultado	751	LIQUIDACION V	1.055,23	694,34	1.048,86	1.055,23	589,50	839,09	34,20	44,14
CONVENIO CO	Grupo 2	5	Prestaciones	301	CTO IT ENFERME	0,00	0,00	0,00	1.889,23	336,34	796,03	82,20	82,20
CONVENIO CO	Grupo 2	5	Prestaciones	841	ENFERMEDAD 60	0,00	0,00	0,00	438,08	239,58	341,39	45,31	45,31
CONVENIO CO	Grupo 2	5	Prestaciones	842	ENFERMEDAD 60	0,00	0,00	0,00	182,53	173,92	182,46	4,72	4,72
CONVENIO CO	Grupo 2	5	Prestaciones	843	ENFERMEDAD 75	0,00	0,00	0,00	3.878,80	3.419,24	3.878,80	11,85	11,85
CONVENIO CO	Grupo 2	6	Indemnizaciones	593	INDEMI. CTO DU	73,92	82,87	73,92	73,92	65,10	65,54	-12,10	11,93
CONVENIO CO	Grupo 2	7	Complemento por garter de	86	GASTOS KILOME	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONVENIO CO	Grupo 2	7	Complemento por garter de	87	GASTOS KM SU	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONVENIO CO	Grupo 3	1	Salario	1	SALARIO BASE	19.276,54	19.276,56	19.276,56	8.225,23	18.901,74	17.723,73	0,00	-129,80
CONVENIO CO	Grupo 3	2	Complemento Convenio-Ac	2	ANTIGUEDAD	0,00	381,84	381,84	0,00	381,84	381,84	0,00	0,00
CONVENIO CO	Grupo 3	2	Complemento Convenio-Ac	48	PLUS COORDIN	0,00	1.932,64	1.932,64	0,00				

5.7 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

La empresa dispone de varios mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y todos ellos contemplados en el Convenio Colectivo:

- Periodos de descanso por Maternidad/Paternidad, Adopción o Acogimiento Familiar. La Entidad se atiene a lo regulado en la legislación en la materia.
- Excedencia por cuidado de menor. El personal contratado tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o pre adoptivo.
- Excedencia para el cuidado de familiar. El personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- Reducción de la jornada. El personal que por razones de guarda tenga a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con diversidad funcional que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo.

5.8 Comunicación

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la empresa son: reuniones, presentaciones a la plantilla, correo electrónico, tablón de anuncios y la aplicación informática.

Se realizan algunas campañas de comunicación y sensibilización. En la Entidad se dispone de un Coordinador/a de Comunicación con una dimensión de comunicación interna (hacia dentro de la organización) y externa (hacia fuera de la organización).

5.9 Riesgos laborales y salud laboral. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Nuestra organización aplica de forma activa políticas que fomentan el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyen a prevenir aquellas situaciones que lo deterioran. Para ello incentiva y potencia la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos, programas y proyectos de esta organización y entre los diversos agentes de la misma.

En la empresa se procura la seguridad de las personas con quienes y para quienes trabajamos.

En relación con medidas de salud y seguridad en el trabajo la Entidad se compromete a cumplir con la normativa vigente relativa a seguridad y salud laboral. La empresa dispone de un Comité de Seguridad y Salud que garantiza al personal contratado la vigilancia de su estado de salud. Se

aplica tanto al personal propio de la organización, como a aquel que realiza trabajos en nuestras instalaciones y a los voluntarios/as que están realizando tareas para las que se ha detectado un riesgo específico. Los voluntarios/as están amparados por un seguro de responsabilidad civil y de accidentes. Se ofrecen cursos de formación en materia de prevención de riesgos y hay habilidades mejoras relacionadas con la ergonomía y la seguridad en el espacio de trabajo. Se realizan periódicos simulacros de evacuación en caso de posible incendio.

La Ley para la Igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. La Entidad periódicamente evalúa los riesgos psico-sociales. Los responsables de la empresa se comprometen explícitamente a excluir cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles conductas, de ellos con los trabajadores/as a su cargo, o de los trabajadores/as entre sí. Se establece en el Convenio Colectivo en el artículo 63.2 como falta grave” *Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad*

También en el Convenio Colectivo en el artículo 63.3 se considera como falta muy grave el acoso sexual y/o mobbing.

Se Dispone de un Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo y Actos.

Desde la empresa se promueven medidas que potencien la vinculación y el compromiso con los valores de la organización a través de acciones relacionadas con la promoción de planes de desarrollo personal. Se contempla en los análisis de Riesgos laborales “Vigilancia de la Salud” la valoración de riesgos en mujeres que puedan necesitar de especial protección, especialmente sensible durante el embarazo y el período de lactancia. Hay establecido un protocolo para notificar al Servicio de Prevención y a la Mutua de las personas especialmente sensibles, adecuando sus desempeños a sus capacidades físicas/psíquicas en cada momento

Se realizarán exámenes de salud después de evaluar especialmente los riesgos de los puestos, para adoptar las medidas preventivas y de adecuación de los puestos de trabajo.

6. OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD

Como objetivos de este II Plan nos proponemos los siguientes objetivos y acciones:

OBJETIVOS	ÁREA	ACCIÓN NUMERO
Garantizar procesos de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres	Acceso al empleo	1,2
Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y trabajadoras de manera igualitaria	Conciliación	3,4 y 5
Mantener una clasificación de puestos de trabajo libre de sesgos de sexo y una promoción interna sin discriminaciones y en clave de igualdad	Clasificación profesional, promoción y formación.	6

Formar los equipos en las igualdad de oportunidades y las diferencias de género en el acceso de personas con adicciones a nuestros servicios.	Clasificación profesional, promoción y formación.	7
Mejorar las condiciones de trabajo y salariales de toda la plantilla	Retributiva	8
Cuidar el clima laboral como espacio de autocuidado y de crecimiento personal para evitar el burnout	Salud Laboral	9
Prevenir cualquier tipo de acoso e implementar medidas que protejan a las víctimas de violencia.	Salud Laboral	10
Implementar medidas de cuidados para la salud	Salud Laboral	11
Mejorar nuestra comunicación interna y externa con un lenguaje inclusivo	Comunicación y lenguaje no sexista	12

7. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR

ACCIÓN NÚMERO 1	
AREA	ACCESO AL EMPLEO
OBJETIVO	Garantizar procesos de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres
ACCION	Procesos de selección no discriminatorios
DESCRIPCIÓN	Mantener y revisar los procesos de selección para evitar discriminaciones por razón del sexo o la edad y así como la utilización de un lenguaje inclusivo. Valorar la utilización de un CV ciego.
RESPONSABLE	Dirección y coordinadora de servicios comunes
PERSONAL PARTICIPANTE	Personal del área y comisión de igualdad.
CALENDARIO	2025
RECURSOS MATERIALES Y COSTES	El personal que revisa el procedimiento. No se prevén costes económicos.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Disponer de un protocolo de CV ciego. Se revisan y actualizan los procedimientos del Sistema de Calidad

ACCIÓN NÚMERO 2	
AREA	ACCESO AL EMPLEO
OBJETIVO	Garantizar procesos de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres.
ACCION	Formación en perspectiva de género al personal de gestión y administración
DESCRIPCIÓN	Formar al personal de gestión y selección de personal, (reclutamiento, formación, corresponsabilidad...) en la aplicación de la perspectiva de género que favorezca la eliminación de posibles sesgos inconscientes de estas personas y la aplicación de prácticas más inclusivas e igualitarias.
RESPONSABLE	Dirección y coordinadora de servicios comunes.
PERSONAL PARTICIPANTE	Personal del área de gestión y administración. Comisión de igualdad.
CALENDARIO	2026
RECURSOS MATERIALES Y COSTES	Curso de formación.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº personas formadas.
--	-----------------------

ACCIÓN NÚMERO 3	
AREA	CONCILIACIÓN
OBJETIVO	Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y trabajadoras de manera igualitaria.
ACCION	Revisar los criterios que faciliten la conciliación laboral y familiar.
DESCRIPCIÓN	Revisar los criterios de movilidad geográfica a otros centros de trabajo. Ver posibilidades de flexibilizar las fechas de vacaciones de verano, los permisos para acompañamiento al médico de parientes y la entrada al puesto de trabajo, entre otros.
RESPONSABLE	Dirección y Comisión del Plan
PERSONAL PARTICIPANTE	Comité de empresa y Patronato
CALENDARIO	Lo largo del 2024-2025 se esta negociando un nuevo convenio de empresa. Ahí se tratarán todas estas cuestiones.
RECURSOS MATERIALES Y COSTES	Costes económicos pendientes de valorar según acuerdos.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de nuevas medidas que se incorporan al convenio de empresa.

ACCIÓN NÚMERO 4	
AREA	CONCILIACIÓN
OBJETIVO	Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y trabajadoras de manera igualitaria.
ACCION	Establecer unos criterios para el teletrabajo desde casa garantizando la prestación del servicio. Incorporar en el convenio de empresa la flexibilidad para la entada y la salida al trabajo. Desarrollar acciones de formación en corresponsabilidad
DESCRIPCIÓN	Estudiar la viabilidad de su desarrollo en los servicios y programas. Criterios para la conciliación y la desconexión digital. Sistemas de conexión que garanticen la confidencialidad y protección de datos. Abordad diferencialmente en los equipos la correponsabilidad de hombres y mujeres para hacerse cargo del valor de lo domestico y del cuidado
RESPONSABLE	Dirección y comité de empresa
PERSONAL PARTICIPANTE	Comisión de seguimiento y coordinadoras/es de centros.
CALENDARIO	2025 prueba piloto del teletrabajo. Desarrollado en el 2026.
RECURSOS MATERIALES Y COSTES	Equipos informáticos y costes de conexión.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documento de criterios para el teletrabajo: condiciones personales, familiares y del servicio. Personas que teletrabajan.

ACCIÓN NÚMERO 5	
AREA	CONCILIACIÓN
OBJETIVO	Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y trabajadoras de manera igualitaria.
ACCION	Desarrollar acciones de formación en corresponsabilidad
DESCRIPCIÓN	Abordar diferencialmente en los equipos la corresponsabilidad de hombres y mujeres para hacerse cargo del valor de lo domestico y del cuidado de personas con la finalidad de que las tareas domesticas no recaigan en gran medida en las mujer.
RESPONSABLE	Dirección y comité de empresa
PERSONAL PARTICIPANTE	Comisión de seguimiento y coordinadoras/es de centros.
CALENDARIO	Curso de corresponsabilidad en el 2026.
RECURSOS MATERIALES Y COSTES	Coste del curso a valorar.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Personas que realizan el curso.

ACCIÓN NÚMERO 6	
AREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.
OBJETIVO	Mantener una clasificación de puestos de trabajo libre de sesgos de sexo y una promoción interna sin discriminaciones y en clave de igualdad
ACCION	Mantener actualizados los documentos de rr.hh. desde la ultima revisión
DESCRIPCIÓN	Revisar bienalmente que el Manual de Funciones y le evaluación del desempeño respeten un lenguaje inclusivo. Negociar los criterios de promoción interna atendiendo a consideraciones de igualdad, competencia y discriminación positiva.
RESPONSABLE	Coordinadora se servicios comunes
PERSONAL PARTICIPANTE	Comisión del Plan. Comité de empresa.
CALENDARIO	Revisiones en 2026 y 2027
RECURSOS MATERIALES Y COSTES	Personal del Servicio de Calidad.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Realizadas las revisiones bienales. Se negocian los criterios de promoción interna.

ACCIÓN NÚMERO 7	
AREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.
OBJETIVO	Formar los equipos en las igualdad de oportunidades y las diferencias de género en el acceso de personas con adicciones a nuestros servicios.
ACCION	Implementar programas formativos en igualdad de oportunidades.
DESCRIPCIÓN	Continuar la formación en igualdad de género y la intervención en adicciones desde la perspectiva de género.
RESPONSABLE	Dirección
PERSONAL PARTICIPANTE	Comité del Plan, personal contratado y voluntariado.
CALENDARIO	2025-2026
RECURSOS MATERIALES Y COSTES	Coste de los cursos de formación. Pendiente valorar.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº cursos realizados/ personas asistentes.

ACCIÓN NÚMERO 8	
AREA	RETRIBUTIVA
OBJETIVO	Mejorar las condiciones de trabajo y salariales de toda la plantilla
ACCION	Según la auditoria retributiva no existen diferencias entre sexos, pero es necesario revisar las tablas salariales y complementos para retener el talento y la estabilidad en ellos equipos.
DESCRIPCIÓN	En la negociación del convenio de empresa revisar todos los complementos salariales y las medidas sociales de mejora de las condiciones de trabajo. Realizar una nueva auditoría retributiva en el 2025
RESPONSABLE	Dirección y Comité de Empresa
PERSONAL PARTICIPANTE	Personal, coordinadoras y Comisión de Plan. Asesoría laboral externa.
CALENDARIO	2025
RECURSOS MATERIALES Y COSTES	Pendiente de valoración económica según lo aprobado.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Mejoras aprobadas en el nuevo convenio.

ACCIÓN NÚMERO 9	
AREA	SALUD LABORAL
OBJETIVO	Cuidar el clima laboral como espacio de autocuidado y de crecimiento personal para evitar el burnout
ACCION	Realización de encuestas de clima laboral para el personal contratado, analizar la diferencia de género e implementar medidas correctoras.
DESCRIPCIÓN	El trabajo terapéutico representa un desgaste personal importante, el clima de los equipos son un regulador de la carga emocional y de tensión muy importante. Queremos conocer como afecta el clima al desempeño profesional según sexo.
RESPONSABLE	Dirección y responsable de calidad.
PERSONAL PARTICIPANTE	<ul style="list-style-type: none"> Personal contratado
CALENDARIO	Se realiza a encuesta de clima al equipo bienalmente
RECURSOS MATERIALES Y COSTES	Responsable del Sistema de Calidad. Material de las encuestas on line.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Resultados cuantitativos y valorativos de las encuestas, su comparación pro género y respecto a años anteriores.

ACCIÓN NÚMERO 10	
AREA	SALUD LABORAL
OBJETIVO	Prevenir cualquier tipo de acoso e implementar medidas que protejan a las victimas de violencia.
ACCION	Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.
DESCRIPCIÓN	Mantener actualizado el Protocolo para la Prevención y Actuación frene al Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo y actos discriminatorios aprobado en el otro Plan. Realizar un curso de formación a los miembros de la comisión instructora. Canalizar las denuncias a través del nuevo Canal Ético de la Fundación.
RESPONSABLE	Dirección y Comisión del Plan
PERSONAL PARTICIPANTE	Personal contratado
CALENDARIO	Revisar el protocolo cada dos años. Curso para los miembros de la comisión instructora en el 2025
RECURSOS MATERIALES Y COSTES	Coste del curso de la comisión instructora.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º de denuncias realizadas/tramitadas/resueltas.

ACCIÓN NÚMERO 11	
AREA	SALUD LABORAL
OBJETIVO	Implementar medidas de cuidados para la salud
ACCION	Valorar la necesidad de elaborar e implementar programas de salud para mujeres
DESCRIPCIÓN	Con la empresa de riesgos laboral realizar un estudio de las variables de salud relacionadas con el género y que sería necesario abordar diferencialmente en nuestro Pln de Salud.
RESPONSABLE	Dirección. Comité de Empresa y empresa de riesgos laborales.
PERSONAL PARTICIPANTE	Personal y Comisión del Plan.
CALENDARIO	Estudio para el 2026: primeros resultados. En el 2027 se dispone de un dictamen con evidencias al respecto.
RECURSOS MATERIALES Y COSTES	Coste del Estudio, a valorar.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Variables diferenciales detectadas y medidas de salud a implementar.

ACCIÓN NÚMERO 12	
AREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.
OBJETIVO	Mejorar nuestra comunicación interna y externa con un lenguaje inclusivo
ACCION	Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la Entidad en su presentación cara al exterior. Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa. Incorporar dentro de la formación continua del personal de la empresa el tema de la comunicación no sexista. Mantener los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público en general en cuanto a utilización de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos
DESCRIPCIÓN	Mantener actualizados desde la última auditoría del Plan un lenguaje inclusivo, toda la documentación, registros y comunicado de prensa y cualquier documentación que se elabore.
RESPONSABLE	Dirección y Comunicación.
PERSONAL PARTICIPANTE	Personal y coordinadores/as de área/programa.
CALENDARIO	Cada dos años revisar toda la documentación. En el 2026 actualizar y revisar nuestra <i>Guía para la utilización de un lenguaje inclusivo</i>
RECURSOS MATERIALES Y COSTES	Sin coste añadido, salvo el tiempo dedicado de un miembro del equipo.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documentos revisados bienalmente y Guía actualizada.

8. SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Desde la entidad se plantean mecanismos de evaluación y seguimiento periódico de la puesta en marcha de todas las acciones programadas. Trimestralmente se realiza la supervisión del cuadro de mando con indicadores por programas y servicios. Anualmente disponemos de una evaluación personal realizada por el personal contratado y otra por Áreas.

En la fase de evaluación comprobaremos si los resultados obtenidos se adecuan a los objetivos que establecimos en un primer momento para, posteriormente, realizar propuestas de mejora en el caso de no cumplir correctamente con los objetivos programados. El análisis que realizaremos será tanto cualitativo como cuantitativo y para ello estableceremos unos indicadores de medición en los cuadros de mando.

Cada una de las acciones propuestas a implantar en el presente Plan, anteriormente mencionadas, será revisada para asegurar el cumplimiento de la misma. Si los plazos no son los correctos o alguna de las acciones previstas no son posibles realizaremos los ajustes y correcciones necesarias para lograr una implantación satisfactoria de mismas. Para ello disponemos del instrumento de la programación anual que iremos ajustando a partir de las evaluaciones.

9.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.

Se formará una comisión paritaria compuesta por dos miembros designados por el Comité de Empresa, y dos directivos designados por el Patronato. Su competencia será la de realizar el seguimiento y la evaluación de este Plan. Se reunirán una vez al año para hacer un informe de seguimiento. Al final del periodo se elaborará un informe final.

La comisión puede ser convocada por cualquiera de las partes con una antelación de quince días. Las funciones de esta comisión son: realizar el diagnóstico de la situación, validar las acciones del plan, realizar el seguimiento y evaluación final y solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en el desarrollo del mismo.

En cualquier momento las medidas pueden ser revisadas con el fin de añadir o mejorar su impacto con el visto bueno de la Comisión de Plan.

Las reuniones de la Comisión recogerán en acta los temas y acuerdos adoptados.