

FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA

Plan de Igualdad

Torrelavega, a 27 de enero 2022

Control de versiones

| Control de versiones | | | |
|----------------------|---------------------------|---------|----------------------|
| Fecha | Autor | Versión | Cambios |
| 14/10/2021 | Comité de Igualdad | 0 | |
| 27/01/2022 | Subsanación requerimiento | 1 | Requerimiento REGCON |

Índice

| | | |
|---------|---|----|
| 1. | Prólogo..... | 4 |
| 2. | Objeto..... | 5 |
| 3. | Alcance..... | 5 |
| 4. | Referencias | 5 |
| 5. | Definiciones..... | 7 |
| 6. | Introducción..... | 10 |
| 7. | Ámbito personal, territorial y temporal..... | 11 |
| 8. | Medios y recursos en su puesta en marcha | 12 |
| 9. | Composición y funcionamiento de la comisión de igualdad y negociadora..... | 12 |
| 10. | Diagnóstico y auditoria retributiva | 13 |
| 11. | Programa de actuación | 23 |
| 11.1. | Objetivos | 23 |
| 11.1.1. | Objetivo general | 23 |
| 11.1.2. | Objetivos específicos | 23 |
| 11.2. | Medidas de actuación..... | 23 |
| 11.2.1. | Objetivo I. Selección y contratación. Infrarrepresentación femenina..... | 25 |
| 11.2.2. | Objetivo II. Retribución. Clasificación profesional..... | 28 |
| 11.2.3. | Objetivo III. Formación. Promoción profesional..... | 31 |
| 11.2.4. | Objetivo IV. Conciliación vida personal, Familiar y laboral..... | 34 |
| 11.2.5. | Objetivo V. Prevención del acoso | 37 |
| 11.2.6. | Objetivo VI. Sensibilización y comunicación..... | 40 |
| 12. | Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas | 43 |
| 13. | Procedimiento de modificación | 45 |

1. PRÓLOGO

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y su modificación posterior según el Real-Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgente, pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras libre y Responsablemente las que acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto, la Dirección y el Comité de Igualdad de FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA han aprobado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación por motivo de identidad de género, orientación sexual, modelos de familia o formas de convivencia, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

Desde este convencimiento se ha concebido el Plan de Igualdad de FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la empresa. Todo ello en base a los siguientes motivos:

La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad.

La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable en términos empresariales.

Por contra, una política de Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades resulta rentable económicamente para la empresa.

La apuesta de la empresa por la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo, lo cual redundará a su vez, en una mayor productividad.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la empresa va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

La competencia ha aumentado por lo que las empresas necesitan seguir mejorando para mantener la competitividad: atraer, retener y motivar al personal es clave para conseguirlo.

La puesta en práctica de medidas de acción positiva permite una mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio en las empresas.

Conscientes de la importancia de esta nueva herramienta, FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA, ha procedido a considerar este Plan de Igualdad como un nuevo elemento a incluir dentro del modelo organizativo de Sistemas de Gestión que tiene implantado actualmente la Empresa.

No cabe duda de que el modelo de gestión aplicado en la empresa quedaría incompleto si no se incluyera un sistema de Gestión para la Igualdad de Oportunidades que defina los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, responsabilidades, etc.

2. OBJETO

El propósito del presente documento es presentar y describir el plan de igualdad de aplicación a FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA.

3. ALCANCE

El alcance del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA se aplica a todo el personal que forma parte de la empresa

4. REFERENCIAS

Normativa Nacional

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978, establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

De igual forma, el artículo 35 de la Constitución declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El 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, en su artículo 4.2.c), dispone que, en la relación de trabajo, los trabajadores/as tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo. Y el artículo 28 establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo, etc.

La ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, la Ley de Prevención de Riesgos laborales, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, etc., recogen de igual forma disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Asimismo, mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

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 busca la plena igualdad, conteniendo 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre hombres y mujeres.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 712/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Normativa Autonómica:

El Estatuto de Autonomía de Cantabria en su artículo 5.2 establece que: «Corresponde a las instituciones de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

En el Artículo 63 Igualdad de oportunidades y no discriminación, del VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal se comprometen a garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Por lo tanto, el Plan de Igualdad de FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA surge en este marco legal y normativo del cual ha tomado referencias para contribuir a cumplir con los objetivos que estos instrumentos marcan.

5. DEFINICIONES

- **Acciones positivas:** Son medidas específicas, para corregir situaciones patentes de desigualdad, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.
- **Comisión de Igualdad:** Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de la plantilla.
- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

- **Discriminación Salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.
- **Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- **Datos desagregados por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- **Diagnóstico de igualdad:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.
- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas – sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.
- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

- **Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.
- **Segregación horizontal:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.
- **Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.
- **Permisos parentales:** Derecho individual -y, en principio, no transferible- de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo.
- **Perspectiva/enfoque de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.
- **Plan de igualdad de la empresa:** Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46).
- **Segregación vertical:** Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las personas de un género, raza o edad en particular.
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde

la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.
- **Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

6. INTRODUCCIÓN

La Fundación Asilo de Torrelavega nace con el objetivo de atender al usuario (persona mayor) en sus aspectos biológicos, médicos, psicológicos y sociales, con el fin de mejorar la calidad de vida y obtener un nivel de autonomía aceptable, tratando de disminuir el deterioro psico-físico.

La Fundación Asilo de Torrelavega se encuentra situada en Torrelavega, ofrece unas instalaciones totalmente adaptadas y accesibles a personas con cualquier grado de dependencia, y un amplio abanico de profesionales de diversas disciplinas, así como actividades que dinamizan la vida de aquellos residentes que lo deseen.

Además ofrece los servicios de Centro de día en diferentes ubicaciones de Cantabria: Torrelavega, Sierrallana, Sarón, Arnuelo y Anero.

Otra de las características que distinguen a la Fundación Asilo de Torrelavega es el apartado de Recursos Humanos, tanto por la calidad de los mismos como por el número.

El equipo Humano está formado, entre otros, por: Médicos, Psicólogos/as, Fisioterapeutas, Trabajadoras/es sociales, Personal de enfermería, Podóloga/o, Nutricionista, Logopeda, Auxiliares de enfermería, Personal de mantenimiento, Personal de limpieza, Personal de lavandería y Personal de cocina.

Además de la residencia, se ofrece el servicio de la escuela infantil Victoria Gómez de Arce, en las mismas instalaciones.

La escuela infantil Victoria Gómez de Arce está constituida por un equipo de 13 profesionales de la educación que trabajan desde hace más de 35 años con niños y niñas de entre 4 meses y 5-6 años.

Dependemos de la Fundación Asilo de San José con la que compartimos algunos servicios como la administración, servicios de cocina, limpieza...etc.

Como anexo I se ofrece un organigrama funcional de FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA.

De este Plan de Igualdad se excluye el Centro de Educación Especial Dr. Fernando Arce (Área Discapacidad) que tendrá su propio Plan de Igualdad

7. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan es el primer Plan de la entidad y será de afectación a la totalidad de la plantilla contratada tanto presente como futura de FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA, así como del personal directivo.

Aunque FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA forma parte de una Fundación se ha decidido realizar un plan de Igualdad individual para cada una de las razones sociales.

Este plan de Igualdad es específico para los centros de trabajo donde la empresa presta sus servicios, que se han detallado en la presentación, dentro de la Comunidad de Cantabria.

Este plan de Igualdad es específico para los centros de trabajo donde la empresa presta sus servicios:

- Residencia San José y Centro de Día para Personas Mayores Residencia San José, Avenida Fernando Arce nº 18, 39300 Torrelavega (Cantabria)
- Escuela Infantil Victoria Gómez Arce: Avenida Fernando Arce nº 18, 39300 Torrelavega (Cantabria)
- Centro de Día para Personas Mayores María Teresa Falla, Bº La Iglesia s/n, 39794 Anero
- Centro de Día para Personas Mayores Fuente de Incueva, Bº Palacio, 67, 39194 Arnuelo
- Centro de Día Para Personas Mayores Sarón, Bº El Ferial, 1, 39620 Santa María de Cayón
- Centro de Día para Personas Mayores Sierrallana, C/ Manuel Teira Fernández, s/n, 39300 Ganzo - Torrelavega

La duración del Plan de Igualdad será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación el 14 de octubre de 2021 hasta el 13 de octubre de 2025, con 6 meses de antelación se iniciará la negociación del siguiente plan.

No obstante, durante su vigencia, con carácter anual, se realizarán las revisiones y actualizaciones que se acuerden como indicador de seguimiento y evaluación de cada uno de los objetivos

8. MEDIOS Y RECURSOS EN SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del II Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan.

Entre estos medios están: las oficinas necesarias para reuniones, material de oficina, bases de datos, consultores para realización del Plan de igualdad y consultar dudas (si se precisa), equipos informativos necesarios y todo aquellos recursos que el Comité de igualdad necesite.

Las personas implicadas en la realización de la puesta en marcha y la implantación del presente Plan de Igualdad son las personas integrantes de la Dirección y la Comisión Negociadora, quedando responsables de la coordinación y seguimiento de la ejecución de dicho Plan.

Las horas de reunión de la Comisión de Igualdad se computarán como tiempo de trabajo.

9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y NEGOCIADORA

La Comisión de Igualdad y la Comisión Negociadora están compuestas por:

- José Manuel Ceballos Gutiérrez: Representante de la empresa
- Concepción Martín García: Representante de la empresa
- M^a Mercedes Torre Guillarón: Representante de los trabajadores
- M^a Dolores Raba Montes: Representante de los trabajadores

La comisión de igualdad tendrá las siguientes normas de funcionamiento:

- **Reuniones:** se reunirá con una periodicidad mínima anual, tras las acciones anuales de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose convocar por ambas partes y pudiendo asimismo emplazar ambas partes, cuantas reuniones extraordinarias estimen necesarias, previa justificación de los motivos que las originan.
- **Acuerdos:** los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Todos los miembros de la Comisión de Igualdad, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos aportados por las partes.

Como anexo II Acta de Constitución del Comité.

10. DIAGNÓSTICO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El diagnóstico es:

- **Instrumental:** no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- **Aplicado:** es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- **Flexible:** el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- **Dinámico:** deberá actualizarse continuamente.

Se trata de analizar desde una perspectiva de género:

- Características de la empresa y estructura organizativa.
- Características del personal
- Acceso a la empresa

- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la empresa
- Remuneraciones (fijas y variables)
- Abandono de la empresa

La realización de un diagnóstico en la empresa nos puede servir para:

- Conocer el nivel de igualdad de oportunidades en la empresa
- Detectar posibles diferencias en las prácticas de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o se dirigen a hombres.
- Averiguar las necesidades, opiniones y expectativas de la plantilla.
- Saber si es necesario realizar acciones de sensibilización entorno a la igualdad de oportunidades en los distintos niveles jerárquicos de la empresa.
- Conocer si se producen discriminaciones por razón de sexo, en la selección de personal, la formación, la evaluación, la retribución, la comunicación interna, etc., y ver si se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres en la empresa.
- Conocer los problemas y las necesidades que tiene los trabajadores de la empresa para conciliar el trabajo con la vida privada, y estudiar las posibles medidas a adoptar.

Las principales técnicas que se pueden utilizar para la recogida de información sobre la plantilla son:

- Explotación de los datos estadísticos disponibles
- Encuesta o cuestionario
- Entrevista individual
- Entrevista colectiva y grupos de discusión
- Análisis de información escrita (convenio, normas internas...)
- Análisis de problemáticas individuales.

Evidentemente la elección de la técnica o técnicas a utilizar dependerá de qué información deseamos recoger, de los recursos humanos y materiales disponibles y de las características de cada empresa.

Las encuestas, por ejemplo, permiten obtener información genérica referida a un grupo amplio de personas y la información obtenida es susceptible de ser tratada estadísticamente. Las entrevistas y los grupos de discusión, por el contrario, aportan una gran cantidad de información de carácter cualitativo, pero, al requerir una inversión importante de tiempo y dedicación, es necesario limitarlas a un grupo más reducido de personas.

Para el diagnóstico inicial de FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA se han utilizado las siguientes técnicas:

- Explotación de los datos estadísticos disponibles

Para ello se han recogido los siguientes datos:

a) Características de la plantilla:

- Distribución de la plantilla por sexo.
- Distribución de la plantilla por edades.
- Distribución de la plantilla por antigüedad en la empresa.
- Distribución por tipo de contrato.
- Distribución por nivel de estudios.
- Distribución de la plantilla por bandas salariales.

b) Evolución de la plantilla:

- Incorporaciones
- Bajas

c) Responsabilidades Familiares.

- Encuesta a los trabajadores para conocer la opinión del personal de la empresa en relación con la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El formato de encuesta utilizado está recogido en el Anexo III.

- Análisis de información escrita (convenio, normas internas...)

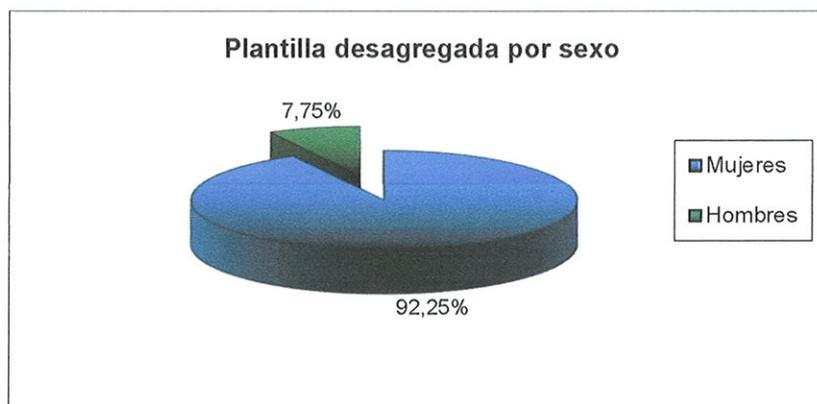
Estudio del convenio y de documentación que utiliza la empresa para ofertas de trabajo, comunicados, ...

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecen unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa.

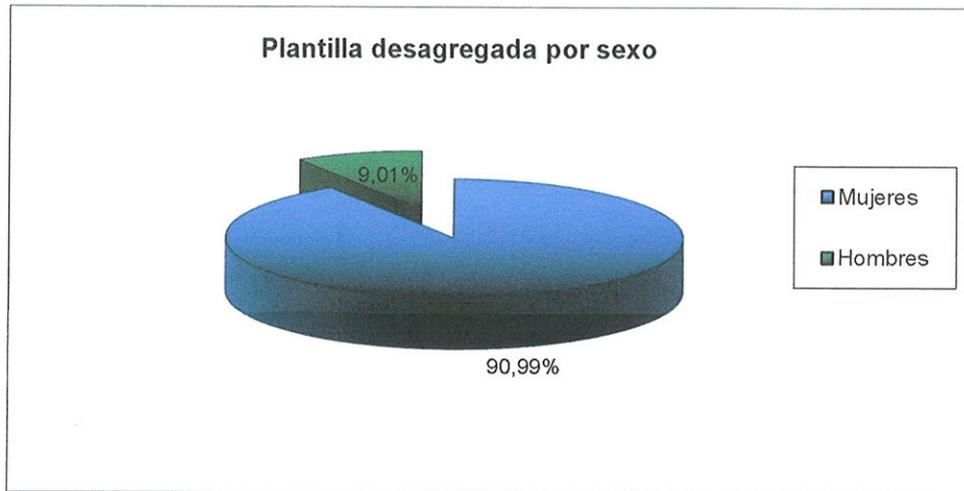
Resumidamente, se adjunta una serie de datos y gráficos, segregados por sexo, que explican y visibilizan la situación laboral de los trabajadores de FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA. Conocer y señalar estas diferencias y su significado, es el paso inicial e imprescindible para abordar la reflexión crítica que concluya en acciones dirigidas a conseguir la igualdad perseguida.

Como resumen de este análisis se expone las siguientes conclusiones del diagnóstico

La plantilla está compuesta por 413 trabajadores entre indefinidos y eventuales en este último año, de los cuales 381 son mujeres (92,25%) y 32 son hombres (7,75%).



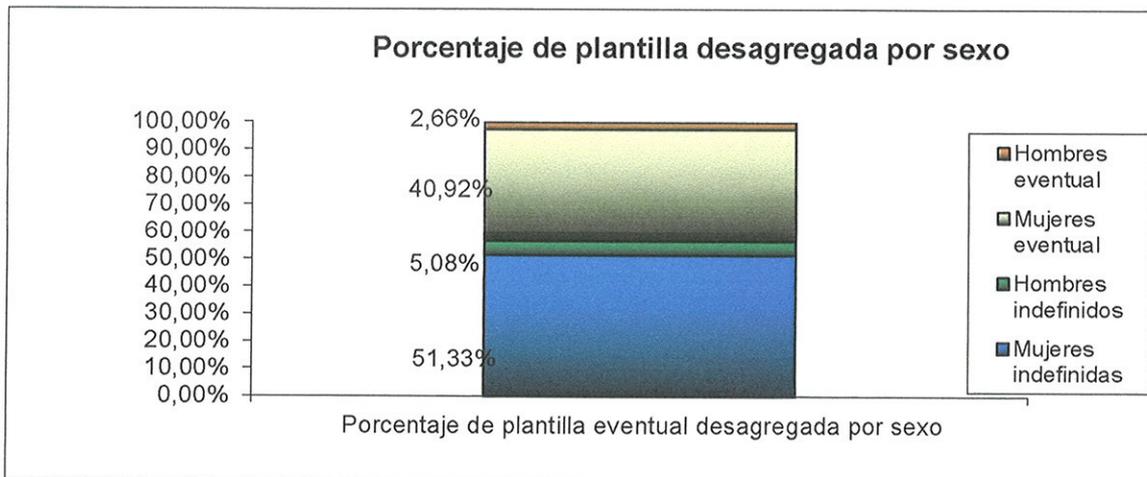
Dentro de la plantilla fija hay un 90,99% de mujeres y un 9,01% de hombres.



Dentro de la plantilla total hay mayor representación femenina.

- Proceso de selección y contratación

Como se puede ver en los gráficos en relación a la contratación el 56,42 % de la plantilla es indefinida mientras que el 43,58% son temporales. Si lo analizamos por sexo vemos como el 51,33 % de las mujeres están contratadas de manera indefinida frente al 5,08% de los hombres, el resto del porcentaje son temporales, siendo el 40,92% mujeres y el 2,66% hombres.



En cuanto al proceso de selección, la entidad ha declarado que la contratación de personal se realiza recurriendo a curriculum que traen las personas al departamento de recursos humanos y a ofertas de empleo que se publican en diferentes medios

Las personas que habitualmente intervienen en el proceso de selección es el departamento de Recursos Humanos.

Desde la empresa se considera necesario formación continua en igualdad a los responsables de la contratación de personal, habiendo realizado formación a personal de dicho departamento hace unos años.

Durante los últimos cuatro años, las incorporaciones de personal indefinido han sido un total de 26 personas, 24 de ellas mujeres.

| Evolución por años | Incorporaciones | | | | |
|--------------------|-----------------|---------|---------|--------|-------|
| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Año 2017 | 11 | 100,00% | 0 | 0,00% | 11 |
| Año 2018 | 8 | 88,89% | 1 | 11,11% | 9 |
| Año 2019 | 3 | 0,00% | 1 | 0,00% | 4 |
| Año 2020 | 2 | 0,00% | 0 | 0,00% | 2 |
| TOTAL | 24 | 100,00% | 2 | 8,33% | 24 |

Dentro del personal eventual durante el último año 2020-2021 se incorporaron a la plantilla 160 mujeres y 10 hombres en diferentes puestos.

En cuanto a las bajas, mayoritariamente se han producido debido a la finalización de los contratos temporales, cese voluntario y despidos objetivos.

Por último, dentro de este apartado, en cuanto a la opinión de la plantilla obtenida en las encuestas realizadas anónimamente, un 45,90% de las personas participantes en ellas cree que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades en el proceso de selección del personal, al contrario que el 13,11% que opina lo contrario.

- Clasificación profesional

Dentro de la clasificación profesional y observando la totalidad de la plantilla hay mayor presencia de mujeres en los siguientes puestos:

- DUE
- Auxiliar de clínica
- Limpieza
- Oficial administrativo
- Técnico Superior
- Profesor
- Terapeuta Ocupacional

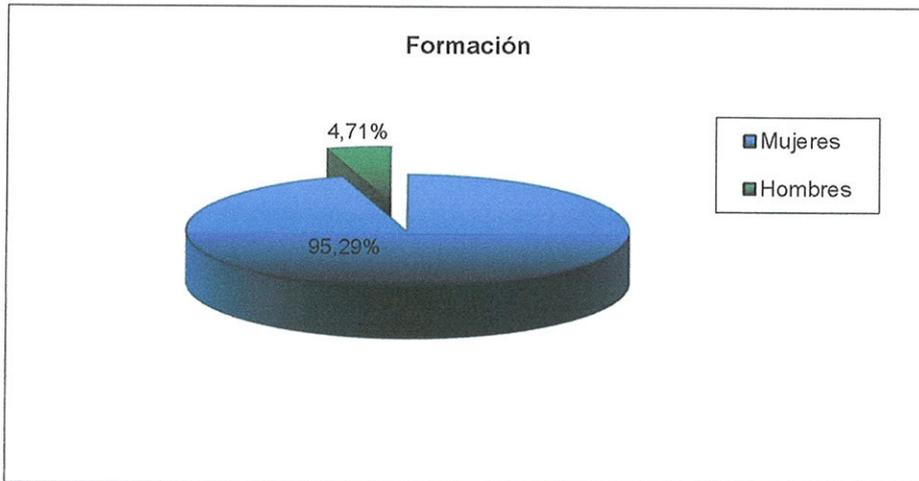
Y una mayor presencia de hombres en los siguientes puestos:

- Fisioterapeuta
- Podología
- Oficial de primera

Las mujeres realizan más labores de enfermería, auxiliar de clínica, oficial administrativo, y los hombres de fisioterapeuta, podología y oficial de primera.

- Formación

En cuanto a la formación recibida por la plantilla, se realizaron un total de 10 cursos. A estos cursos asistieron un total de 162 mujeres, un 95,29% y 8 hombres, un 4,71%.



Se realiza un plan de formación posibilitando la realización de dicha formación a todos los trabajadores.

- Promoción profesional

No ha habido promociones

- Condiciones de trabajo (auditoria retributiva). Retribuciones

Las condiciones laborales están basadas en el convenio colectivo.

En relación a la distribución de la plantilla por bandas salariales y categoría profesional se observa que las retribuciones se hacen en relación al convenio y aquellas variaciones que se observan son debidas al tipo de jornada parcial o completa o a la antigüedad.

La Comisión ha analizado los salarios percibidos por mujeres y hombres correspondientes a cada nivel. Las diferencias salariales que resultan tras el cálculo de la media aritmética y la mediana favorecen en varias categorías a los hombres, pero no son significativas y responden a criterios como la categoría profesional, finalizaciones de contrato. En aquellos puestos en los que mujeres y hombres tienen la misma jornada de trabajo el salario solo cambia debido a la antigüedad.

Auditoria retributiva

El resultado de la brecha salarial entre mujeres y hombres se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación

>0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres. Se expresaría como "las mujeres cobran un x% menos que los hombres", donde la retribución de los hombres es tomada como referencia.

= 0%. Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.

< 0%. Significa que las mujeres cobran más que los hombres.

Analizando la brecha salarial

Se estudia la brecha por categoría profesional, calculando la media y la mediana

| Promedio de Retribución total anual | Brecha |
|-------------------------------------|--------|
| AST.SOCIAL | N/A |
| AUX.CLINICA | -1,2% |
| AYTE.COCINA | N/A |
| CAMARERO | N/A |
| COCINERA | N/A |
| CONDUCTOR | N/A |
| COSTURERA | N/A |
| D.U.E. | -6,6% |
| DIRECCION GENERAL | N/A |
| DIRECCION CENTROS DE DÍA | N/A |
| DIRECCION GUARDERÍA | N/A |
| EDUCADOR SOCIAL | N/A |
| FISIOTERAPEUTA | 8,9% |
| JEFE MANTENIMIENTO | N/A |
| LIMPIADORA | N/A |
| LOGOPEDA | N/A |
| MEDICO | 14,8% |
| NUTRICIONISTA | N/A |
| OF.ADMINISTRATIVO | N/A |
| OFIC.1ª CONDUCTOR | N/A |
| OFICIAL 1ª | N/A |
| OFICIAL 1ª | N/A |
| PODOLOGO | N/A |
| PROF. INGLES | N/A |
| PROF.TITULAR | N/A |
| PSICOLOGO | N/A |
| TEC.SUPERIOR | 4,9% |
| TELEFONISTA | N/A |
| TITULADO MEDIO | 7,6% |

| Mediana de la retribución total anual segregada por sexo y categoría profesional | Brecha |
|--|--------|
| AST.SOCIAL | N/A |
| AUX.CLINICA | -0,1% |
| AYTE.COCINA | N/A |
| CAMARERO | N/A |
| COCINERA | N/A |
| CONDUCTOR | N/A |
| COSTURERA | N/A |
| D.U.E. | -6,9% |
| DIRECCION | N/A |
| DIRECCIÓN CENTROS DE DÍA | N/A |
| DIRECCIÓN GUARDERÍA | N/A |
| EDUCADOR SOCIAL | N/A |
| FISIOTERAPEUTA | 8,0% |
| JEFE MANTENIMIENTO | N/A |
| LIMPIADORA | N/A |
| LOGOPEDA | N/A |
| MEDICO | 14,8% |
| NUTRICIONISTA | N/A |
| OF.ADMINISTRATIVO | N/A |
| OFIC.1ª CONDUCTOR | N/A |
| OFICIAL 1ª | N/A |
| PODOLOGO | N/A |
| PROF. INGLES | N/A |
| PROF.TITULAR | N/A |
| PSICOLOGO | N/A |
| TEC.SUPERIOR | 9,2% |
| TELEFONISTA | N/A |
| TITULADO MEDIO | 7,6% |

Estudiando el promedio y la mediana de la retribución anual entre hombre y mujeres, la brecha salarial es menor del 25 %

En aquellos que pone N/A son puestos en los que solamente hay hombres o mujeres y no se puede calcular la brecha salarial

En el caso de Enfermería y Auxiliar de clínica, las mujeres tienen un salario superior a los hombres.

La mayor brecha salarial se aprecia en la categoría profesional de Medico, Técnico Superior, Titulado medio y Fisioterapia debido a que las mujeres tienen mucha menos antigüedad que los hombres.

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad a no ser que la Comisión de Igualdad en ese periodo de tiempo requiera la realización de una nueva.

En cuanto a las encuestas realizadas al personal de la plantilla, un 40,98 % de las personas que han participado de la plantilla considera que cobra según convenio y no hay diferencia con el resto de trabajadores, un 37,70% no sabe contestar y el restante 21,31% creen que no cobran según convenio y que hay diferencias con el resto de trabajadores.

En relación a la antigüedad de la plantilla se observa un mayor porcentaje de mujeres en todas las franjas de antigüedad.

- Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral

La empresa tiene a disposición de la plantilla las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral establecida en el Convenio, además de ciertas medidas de flexibilidad para intentar mejorar las condiciones de los trabajadores

En cuanto a las encuestas realizadas al personal de la plantilla, un 57,38 % de las personas que han participado de la encuesta contesta que se favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y un 24,59% contesta que no y el resto contesta que no sabe.

- Infrarrepresentación femenina

Observando los datos de la composición total de la plantilla no se detecta infrarrepresentación femenina. Es un sector con mayor presencia de mujeres.

Estudiando la composición por categoría profesional vemos que hay en ciertos puestos en los que hay menos representación femenina como son Fisioterapia y mantenimiento.

Hay en otros puestos como Auxiliar, DUE, Limpieza, profesor, ...hay más mujeres que hombres.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Dentro de este apartado, en cuanto a la opinión de la plantilla obtenida en las encuestas realizadas anónimamente, un 80,33% de las personas participantes en ellas dicen que sabrían qué hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo, mientras que el 4,92% responde que no sabe y el 14,75% que no sabría qué hacer

Se planteará como acción la realización de un protocolo de acoso

- Auditoria Retributiva

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia del plan aunque periódicamente se realizarán análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa

11. PROGRAMA DE ACTUACIÓN

11.1. OBJETIVOS

La dirección y el comité de igualdad de FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA, una vez analizados los resultados del diagnóstico de la situación laboral de los trabajadores de la empresa, han acordado fijar como objetivos fundamentales del plan de igualdad los siguientes:

11.1.1. OBJETIVO GENERAL

1. Garantizar la igualdad real y efectiva en el seno de la empresa y facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

11.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Contratación de personas debido a sus cualidades y capacidades, sin atender a criterios subjetivos y discriminadores.
- 2) Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación, detectando desequilibrios entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida
- 3) Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- 4) Adoptar las medidas necesarias para que las personas trabajadoras cuenten con unas condiciones de trabajo igualitarias, justas y no discriminatorias, bajo ninguna circunstancia.
- 5) Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos
- 6) Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades

11.2. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

El presente capítulo contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuras por áreas temáticas a partir de los objetivos fijados en el Plan.

Para cada una de las áreas temáticas, se recogen:

- En primer lugar, las medidas que ya se vienen aplicando en FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA y que Dirección y Comité de Igualdad consideran adecuadas para el logro de los objetivos perseguidos en el Plan.

- En segundo lugar, se recogen las nuevas medidas que se han estimado convenientes adoptar en las distintas materias que deben desarrollarse en este Plan.

Las áreas temáticas de intervención son:

- Proceso de Selección y contratación
- Clasificación Profesional
- Infrarrepresentación femenina
- Retribución
- Promoción personal
- Condiciones de trabajo
- Formación
- Conciliación vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso y por razón de sexo.
- Sensibilización y Comunicación

11.2.1. OBJETIVO I. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

El acceso a empleo constituye un pilar fundamental en el camino hacia la igualdad entre sexos; ya que permitirá avanzar hacia mercados de trabajo más diversos e inclusivos, donde las personas sean contratadas debido a sus cualidades y capacidades, sin atender a criterios subjetivos y discriminadores.

Asimismo, la modalidad de contratación debe avanzar a garantizar empleos dignos y estables, poniendo en valor a las personas según sus habilidades.

- Medidas ya implantadas en FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA:

- Medidas a adoptar:

No obstante, lo anterior y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Igualdad acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores.

| ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN CONTRATACIÓN. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | | | | | |
|---|-------------------|---------------------------|-------------|-------------|--------------------|
| OBJETIVO | | | | | RECURSOS ASOCIADOS |
| Contratación de personas debido a sus cualidades y capacidades, sin atender a criterios subjetivos y discriminadores. | | | | | RRHH Económicos |
| Acciones | Responsable | Calendario y priorización | | | |
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Continuar empleando canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres. | RRHH | 4º Trimestre | Todo el año | Todo el año | Todo el año |
| Revisión y corrección del procedimiento de selección | RRHH | 4º Trimestre | | | |
| Garantizar que las ofertas de trabajo no inducen a la contratación de un determinado sexo | RRHH | 4º Trimestre | | | |
| Formar y sensibilizar continuamente a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias | RRHH | | 1 Semestre | | |
| Sistema de valoración de puestos de trabajo que permita determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a su organización, así como diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de los salarios. | RRHH | | 1 Semestre | | |
| Realizar medidas de acción positiva, fomentando la contratación de las personas con menos representación en cada departamento, de tal manera que en igualdad de condiciones y méritos por parte de los candidatos se optara por contratar al colectivo menos representado | RRHH Dirección | 4º Trimestre | Todo el año | Todo el año | Todo el año |

| ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN CONTRATACIÓN. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | | | | | |
|---|-------------------|---|------|------|----------------------|
| OBJETIVO | | INDICADOR | | | PLAZO |
| Contratación de personas debido a sus cualidades y capacidades, sin atender a criterios subjetivos y discriminadores. | | (Nº mujeres contratadas x 100)/ contrataciones realizadas (Nº hombres contratados x 100)/contrataciones realizadas | | | Vigencia del plan |
| Acciones | Responsable | Seguimiento | | | |
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Continuar empleando canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres. | RRHH | | | | |
| Revisión y corrección del procedimiento de selección | RRHH | | | | |
| Garantizar que las ofertas de trabajo no inducen a la contratación de un determinado sexo | RRHH | | | | |
| Formar y sensibilizar continuamente a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias | RRHH | | | | |
| Sistema de valoración de puestos de trabajo que permita determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a su organización, así como diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de los salarios. | RRHH | | | | |
| Realizar medidas de acción positiva, fomentando la contratación de las personas con menos representación en cada departamento, de tal manera que en igualdad de condiciones y méritos por parte de los candidatos se optara por contratar al colectivo menos representado | RRHH Dirección | | | | |

11.2.2. OBJETIVO II. RETRIBUCIÓN. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La adecuación de categorías profesionales y las tareas descritas en el convenio a los puestos de trabajo de cada empresa, supone un esfuerzo de comprensión y entendimiento de las organizaciones y su forma de trabajar.

Dependiendo del convenio aplicable, puede ser más o menos dificultoso adaptar puestos y tareas; no obstante, se debe garantizar una buena definición de las mismas de forma que el trabajo de cada persona trabajadora se organice y delimite correctamente.

Promover la igualdad salarial, se desarrollarán las medidas y acciones pertinentes, lo cual contribuirá al bienestar, a un mejor clima laboral y a la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.

- **Medidas ya implantadas en FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA:**

Se tiene una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control para el seguimiento de la igualdad.

- **Medidas a adoptar:**

No obstante, lo anterior y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Igualdad acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores.

| ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIÓN | | | | | |
|--|---------------------------------|---------------------------|------------------|------------------|--------------------|
| OBJETIVO | | | | | RECURSOS ASOCIADOS |
| Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación, detectando desequilibrios entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida | | | | | RRHH |
| Acciones | Responsable | Calendario y priorización | | | |
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Continuar aplicando una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria. | Dirección Comité de igualdad | 4º Trimestre | Todo el año | Todo el año | Todo el año |
| Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa Realización de auditoria retributiva. | Dirección Comité de igualdad | Primer trimestre | Primer trimestre | Primer trimestre | Primer trimestre |
| Realización de una valoración de puestos de trabajo conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020 d, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres | RRHH | 4 Trimestre | | | |

| ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIÓN | | | | | | |
|--|---------------------------------|-------------|------|------|--------------------|--|
| OBJETIVO | | | | | RECURSOS ASOCIADOS | |
| Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación, detectando desequilibrios entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida | | | | | RRHH | |
| Acciones | Responsable | Seguimiento | | | | |
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | |
| Continuar aplicando una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria. | Dirección Comité de igualdad | | | | | |
| Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa Realización de auditoria retributiva. | Dirección Comité de igualdad | | | | | |
| Realización de una valoración de puestos de trabajo conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020 d, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres | RRHH | | | | | |

11.2.3. OBJETIVO III. FORMACIÓN. PROMOCIÓN PROFESIONAL

La adaptación profesional y la formación continua son garantes de carreras profesionales exitosas, así como de la adaptación de las empresas a entornos altamente cambiantes. Mantener un personal actualizado en contenidos, así como en desarrollo continuo de habilidades y capacidades que mejoran su desempeño diario es beneficioso tanto para la empresa, que será más competitiva en su sector; como para el personal, que verá aumentar el valor de su trabajo, su rendimiento y capacidad.

- **Medidas ya implantadas en FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA:**

Recursos Humanos elabora anualmente un Plan Integrado de Formación dirigido a conseguir el desarrollo personal y profesional de la plantilla de la empresa.

A este respecto, la empresa posibilita el acceso a la formación en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, facilitando la conciliación con su vida personal y familiar.

En materia formativa, FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA otorga los siguientes beneficios:

- La programación de los cursos que del mismo se deriven se organiza dentro de la jornada laboral.
- Información clara y accesible a todos aquellos puestos específicos/departamentos objeto de la oferta formativa, de modo que ésta cuente con unos conocimientos que permitan el desarrollo de su trabajo

- **Medidas a adoptar:**

No obstante, lo anterior y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores.

| ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN. PROMOCIÓN PROFESIONAL. | | | | | | |
|---|----------------------------|---------------------------|-------------|--------------------|--------------------|--|
| OBJETIVO | | | | | RECURSOS ASOCIADOS | |
| Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. | | | | | RRHH ECONOMICOS | |
| Acciones | Responsable | Calendario y priorización | | | | |
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | |
| Información a toda la plantilla en el tema de la Igualdad de Oportunidades y que vayan dirigidos. | RRHH Comité de igualdad | 4 Trimestre | | Primer Semestre | | |
| Aumento de formación en igualdad a personal técnico, responsable, directivo e integrante de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. | RRHH Comité de igualdad | 4 Trimestre | | Primer Semestre | | |
| Oferta formativa sin barreras para la plantilla por motivo de discapacidad | RRHH | 4º Trimestre | Todo el año | Todo el año | Todo el año | |
| Continuar con la realización de acciones formativas para la mejora del desempeño profesional. | RRHH | Todo el año | Todo el año | Todo el año | Todo el año | |
| Dar a conocer la oferta formativa del plan de formación a la plantilla | RRHH | Todo el año | Todo el año | Todo el año | Todo el año | |
| Promoción de las ofertas de empleo de manera interna, antes de búsqueda de manera externa | RRHH | 4º Trimestre | Todo el año | Todo el año | Todo el año | |

| ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN. PROMOCIÓN PROFESIONAL. | | | | | |
|---|----------------------------|---|------|------|-------------------|
| OBJETIVO | | INDICADOR | | | PLAZO |
| Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. | | (Nº Hs formac. por trabajador/a) / (Nº Hs formac. por trabajador/a) ≥ 1 | | | Vigencia del plan |
| Acciones | Responsable | Seguimiento | | | |
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Información a toda la plantilla en el tema de la Igualdad de Oportunidades y que vayan dirigidos. | RRHH Comité de igualdad | | | | |
| Aumento de formación en igualdad a personal técnico, responsable, directivo e integrante de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. | RRHH Comité de igualdad | | | | |
| Oferta formativa sin barreras para la plantilla por motivo de discapacidad | RRHH | | | | |
| Continuar con la realización de acciones formativas para la mejora del desempeño profesional. | RRHH | | | | |
| Dar a conocer la oferta formativa del plan de formación a la plantilla | RRHH | | | | |
| Promoción de las ofertas de empleo de manera interna, antes de búsqueda de manera externa | RRHH | | | | |

11.2.4. OBJETIVO IV. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las condiciones laborales son esenciales para el bienestar físico y emocional de las personas trabajadoras. En este sentido, el bienestar de la plantilla favorecerá su rendimiento, sus relaciones interpersonales y, general, un buen clima laboral.

Por ello se pretenden adoptar las medidas necesarias para que las personas trabajadoras cuenten con unas condiciones de trabajo igualitarias, justas y no discriminatorias, bajo ninguna circunstancia.

Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto en mujeres como en hombres, para lograr un equilibrio, así como instaurar la corresponsabilidad como eje central en todas las esferas de la vida del personal. Este es un paso más, y fundamental, en la consecución de la igualdad y la erradicación de las desigualdades entre sexos.

- **Medidas ya implantadas en FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA:**

- Realización de cambios de turno

- **Medidas a adoptar:**

No obstante, lo anterior y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores.

| ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | | | |
|---|-------------|---------------------------|--------------------|-------------|-------------|
| OBJETIVO | | | RECURSOS ASOCIADOS | | |
| Adoptar las medidas necesarias para que las personas trabajadoras cuenten con unas condiciones de trabajo igualitarias, justas y no discriminatorias, bajo ninguna circunstancia. | | | RRHH ECONÓMICOS | | |
| Acciones | Responsable | Calendario y priorización | | | |
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Continuar garantizando que la conciliación sea accesible a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual. | RRHH | Todo el año | Todo el año | Todo el año | Todo el año |
| Continuar con un intervalo de tiempo flexible (pactado) para la entrada y salida del trabajo, en aquellos puestos que se puedan adaptar. | RRHH | Todo el año | Todo el año | Todo el año | Todo el año |
| Continuar con los cambios de turnos de manera ilimitada | RRHH | Todo el año | Todo el año | Todo el año | Todo el año |
| Posibilitar la realización de la jornada continua siempre que no sea estrictamente necesario hacerla partida. | RRHH | Todo el año | Todo el año | Todo el año | Todo el año |
| Mejorar horarios de los turnos de trabajo. | RRHH | 4 trimestre | | | |
| Mejorar los derechos legalmente establecidos con relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección. | RRHH | Todo el año | Todo el año | Todo el año | Todo el año |

| ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | | | | |
|---|-------------|-------------|---|------|------|-------------------|
| OBJETIVO | | | INDICADOR | | | PLAZO |
| Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral. | | | (Nº medidas implantadas x 100)/ Total medidas propuestas | | | Vigencia del plan |
| Acciones | Responsable | Seguimiento | | | | |
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | |
| Continuar garantizando que la conciliación sea accesible a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual. | RRHH | | | | | |
| Continuar con un intervalo de tiempo flexible (pactado) para la entrada y salida del trabajo, en aquellos puestos que se puedan adaptar. | RRHH | | | | | |
| Continuar con los cambios de turnos de manera ilimitada | RRHH | | | | | |
| Posibilitar la realización de la jornada continua siempre que no sea estrictamente necesario hacerla partida. | RRHH | | | | | |
| Mejorar horarios de los turnos de trabajo. | RRHH | | | | | |
| Mejorar los derechos legalmente establecidos con relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección. | RRHH | | | | | |

11.2.5. OBJETIVO V. PREVENCIÓN DEL ACOSO

Las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, ocurridas en el ámbito laboral, son más frecuentes de lo pensado y muy invisibilizadas. Por este motivo, es esencial la concienciación y sensibilización de la plantilla tanto en la prevención a través de buenos hábitos y conductas; la detección en caso de sufrirlo o conocer a una persona que lo sufre; y la actuación, conociendo el procedimiento a seguir y a las personas a quien dirigirse para este fin.

- **Medidas ya implantadas en FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA:**

El Convenio de la empresa contempla el acoso sexual como Falta Muy Grave, sancionando su realización con Despido o suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.

- **Medidas a adoptar:**

No obstante, lo anterior y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Igualdad acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores.

| ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO | | | | | | |
|--|--------------------|---------------------------|-------------|-------------|--------------------|--|
| OBJETIVO | | | | | RECURSOS ASOCIADOS | |
| Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos | | | | | RRHH ECONÓMICOS | |
| Acciones | Responsable | Calendario y priorización | | | | |
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | |
| Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras. | Comité de igualdad | 4 Trimestre | | | | |
| Comunicación a los trabajadores del Plan de Igualdad y del protocolo de acoso | Comité de igualdad | 4 Trimestre | | | | |
| Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo. | Comité de igualdad | Todo el año | Todo el año | Todo el año | Todo el año | |

| ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO | | | | | |
|--|--------------------|--|------|-------------------|------|
| OBJETIVO | | INDICADOR | | PLAZO | |
| Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos | | Implantación de un protocolo de actuación en caso de acoso | | Vigencia del plan | |
| Acciones | Responsable | Seguimiento | | | |
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras. | Comité de igualdad | Realizado | | | |
| Comunicación a los trabajadores del Plan de Igualdad y del protocolo de acoso | Comité de igualdad | | | | |
| Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo. | Comité de igualdad | | | | |

11.2.6. OBJETIVO VI. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades

- **Medidas ya implantadas en FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA:**

Los principios de «Igualdad de Género» así como orientación sexual, modelos de familia o formas de convivencia aparecen recogidos dentro de la política de FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA

- **Medidas a adoptar:**

No obstante, lo anterior y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Igualdad acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores.

| ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN | | | | | |
|--|-------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| OBJETIVO | | | RECURSOS ASOCIADOS | | |
| Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades | | | RRHH ECONÓMICOS | | |
| Acciones | Responsable | Calendario y priorización | | | |
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de acciones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc. | Comité de igualdad RRHH | 4 Trimestre | | | |
| Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa, asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla. | Comité de igualdad | 4º Trimestre | Todo el año | Todo el año | Todo el año |
| Informar periódicamente del desarrollo del plan de igualdad. | Comité de igualdad | | Primer y Tercer Trimestre | Primer y Tercer Trimestre | Primer y Tercer Trimestre |
| Motivar la participación del personal, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan. | Comité de igualdad | 4º Trimestre | Todo el año | Todo el año | Todo el año |
| Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, a fin de eliminar el sexismo. | Comité de igualdad | | 1 Semestre | 1 Semestre | 1 Semestre |
| La descripción de las funciones o tareas, la definición de las categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, ropa de trabajo, etc. se realizarán utilizando denominaciones aplicando una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria. | Comité de igualdad | 4 Trimestre | 1 Semestre | | |

| ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN | | | | | |
|--|-------------------------|-------------|--|-------------------|------|
| OBJETIVO | | | INDICADOR | PLAZO | |
| Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades | | | (Nº medidas implantadas x 100)/ Total medidas propuestas | Vigencia del Plan | |
| Acciones | Responsable | Seguimiento | | | |
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de acciones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc. | Comité de igualdad RRHH | | | | |
| Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa, asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla. | Comité de igualdad | | | | |
| Informar periódicamente del desarrollo del plan de igualdad. | Comité de igualdad | | | | |
| Motivar la participación del personal, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan. | Comité de igualdad | | | | |
| Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, a fin de eliminar el sexismo. | Comité de igualdad | | | | |
| La descripción de las funciones o tareas, la definición de las categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, ropa de trabajo, etc. se realizarán utilizando denominaciones aplicando una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria. | Comité de igualdad | | | | |

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

El calendario de actuaciones previsto para la implantación de medidas esta estipulado en el punto 11.2 de este plan de igualdad.

El seguimiento de la consecución de objetivos se realizará semestralmente

El Comité de Igualdad de FUNDACIÓN ASILO DE TORRELAVEGA con periodicidad semestral realizara un seguimiento de cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad, con el fin de analizar las actuaciones que se vayan desarrollando y el resultado de estas. En ocasiones, este seguimiento podrá plantear la necesidad de introducir nuevas medidas, si las establecidas resultan insuficientes, o planes de mejora como medidas de refuerzo a la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Para asegurar el éxito del presente Plan de Igualdad, hemos identificado una serie de indicadores de evaluación de los objetivos y de las medidas previstas en el Plan que permitan valorar de una manera rigurosa el alcance real de las actuaciones llevadas a cabo y ofrecer información relevante para orientar la toma de decisiones de cara a potenciar los logros y a corregir las posibles disfunciones.

| Área Intervención | Indicador | Cálculo | Frecuencia | Responsable |
|--|--|--|------------|--------------------|
| Selección y Contratación | % de mujeres Contratadas % de hombres contratados | $(\text{N}^\circ \text{ mujeres contratadas} \times 100) / \text{contrataciones realizadas}$ $(\text{N}^\circ \text{ hombres contratados} \times 100) / \text{contrataciones realizadas}$ | Semestral | Comité de Igualdad |
| Clasificación y Promoción Profesional | % de mujeres que han Promocionado % de hombres que han promocionado | $(\text{N}^\circ \text{ ascensos de mujeres} \times 100) / \text{Total ascensos realizados}$ $(\text{N}^\circ \text{ ascensos de hombres} \times 100) / \text{Total ascensos realizados}$ | Semestral | Comité de Igualdad |
| Retribución | Retribución media por nivel | $(\text{Retribución media mujeres nueva incorporación}) / (\text{Retribución media hombres nueva incorporación}) = \text{ó} > 1$ | Semestral | Comité de Igualdad |
| Formación | Nº horas formación por Trabajador/a | $(\text{N}^\circ \text{ hs formac. por trabajadora}) / (\text{N}^\circ \text{ hs formac. por trabajador}) = \text{ó} > 1$ | Semestral | Comité de Igualdad |
| Conciliación | % de medidas implantadas | $(\text{N}^\circ \text{ medidas implantadas} \times 100) / \text{Total medidas propuestas}$ | Semestral | Comité de Igualdad |
| Acoso sexual y acoso por razón de sexo | implantación del procedimiento | Si/ No | Semestral | Comité de Igualdad |
| Sensibilización y comunicación | % de medidas implantadas | $(\text{N}^\circ \text{ medidas implantadas} \times 100) / \text{Total medidas propuestas}$ | Semestral | Comité de Igualdad |

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las acciones previstas en el presente Plan serán ejecutadas durante el tiempo de vigencia del mismo de acuerdo con el calendario previsto, punto 11.2 y aprobado por la comisión paritaria.

En todo caso podrá ser modificado cuando así lo requiera el desarrollo e implementación de las acciones contempladas en el Plan u otras nuevas que pudieran adoptarse.

Para la modificación de cualquier punto del Plan de Igualdad o discrepancias que pudieran surgir, se requerirá una reunión del Comité y aprobación o acuerdo por mayoría de la Comisión Negociadora.

A efectos de resolución de conflictos y discrepancias se someten, bien a la mediación y arbitraje bien de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de aplicación, o bien del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria ORECLA. La decisión respecto de elegir uno u otro medio de resolución será adoptada por la Comisión Negociadora del Plan en atención a la materia en discrepancia y por mayoría simple. En caso de empate se optará por acudir al ORECLA.

Todas estas modificaciones serán registradas en el registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

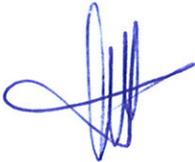
El presente Plan de igualdad ha sido revisado y aprobado por la Comisión Negociadora según acta de reunión.



José Manuel Geballos Gutiérrez



Concepción Martín García



Mª Mercedes Torre Guillarón



Mª Dolores Raba Montes

En Torrelavega a 27 de enero de 2022



**GOBIERNO
de
CANTABRIA**

Consejería de Empleo y Políticas Sociales
Dirección General de Trabajo

**SERVICIO DE RELACIONES LABORALES
Registro de Convenios Colectivos**

Convenio o Acuerdo: Fundación Asilo de Torrelavega
Expediente: 39/11/0113/2021
Fecha: 03/03/2022
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: ELVIRA AURORA BOLADO REVUELTA
Código 39100682112022.

Visto el Plan de igualdad para la empresa **FUNDACION ASILO TORRELAVEGA** para el periodo comprendido entre el 14 de octubre de 2021 y el 13 de octubre de 2025, suscrito el 14 de octubre de 2021, y presentado para su inscripción y posteriores trámites en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en fecha 14 de octubre de 2021,

Se acuerda:

- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Director General de Trabajo,
GUSTAVO GARCIA GARCIA

*FIRMADO POR: GUSTAVO GARCIA GARCIA
AC CAMERFIRMA FOR NATURAL PERSONS - 2016
Firma Válida*

Registro de Convenios Colectivos
C/ Hernán Cortés, 9 - 3ª planta
33003 Santander
Teléfono: 942 20 69 51
Fax : 942 20 69 41
Código DIR3: A06004073

CORREO E.:
regcolectivos@cantabria.es
PÁGINA WEB:
www.dgte.cantabria.es

CSV : RCC-9963-6ad0-4c1d-5302-2dc3-1a5f-3878-81ce

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : GUSTAVO GARCIA GARCIA | FECHA : 03/03/2022 17:21 | NOTAS : F