



MISIONES
SALESIANAS



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LAS ORGANIZACIONES MISIONES SALESIANAS Y JÓVENES Y DESARROLLO

- 2023-2027 -

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. CONTEXTO Y ANTECEDENTES.....	6
2.1. Ficha técnica.....	6
2.2.1. Ficha técnica Misiones Salesianas.....	6
2.2.2. Ficha técnica Jóvenes y Desarrollo.....	9
2.2. Presentación de las organizaciones y justificación como grupo.....	12
2.2.1. Jóvenes y Desarrollo.....	12
2.2.2. Misiones Salesianas.....	14
2.3. Compromiso con la igualdad.....	15
3.- DEFINICIONES.....	16
4. MARCO NORMATIVO.....	19
4.1. Marco Normativo Internacional.....	19
4.2. Marco Normativo Estatal.....	20
5. EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA.....	25
5.1. Objetivos y Áreas de intervención.....	25
5.2. Ámbito de aplicación y vigencia del plan de Igualdad.....	25
5.3. Conclusiones del diagnóstico de Igualdad.....	26
5.3.1. Conclusiones Jóvenes y Desarrollo.....	26
5.3.1.1. Distribución de la plantilla / infrarrepresentación femenina.....	26
5.3.1.2. Procesos de selección y contratación.....	29
5.3.1.3. Clasificación profesional.....	30
5.3.1.4. Formación.....	30
5.3.1.5. Promoción.....	31
5.3.1.6. Ordenación de tiempos de trabajo y uso corresponsable de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	31
5.3.1.7. Auditoría salarial.....	32
5.3.1.8. Políticas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.....	34
5.3.1.9. Políticas de actuación en caso de violencia de género.....	35
5.3.1.10. Prevención de riesgos y salud laborales.....	35
5.3.1.11. Comunicación no sexista.....	35
5.3.2. Misiones Salesianas.....	36
5.3.2.1. Distribución de la plantilla / infrarrepresentación femenina.....	36
5.3.2.2. Procesos de selección y contratación.....	39
5.3.2.3. Clasificación profesional.....	39
5.3.2.4. Formación.....	40
5.3.2.5. Promoción.....	40
5.3.2.6. Ordenación de tiempos de trabajo y uso corresponsable de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	41
5.3.2.7. Auditoría salarial.....	42
5.3.2.8. Políticas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.....	44
5.3.2.9. Políticas de actuación en caso de violencia de género.....	45

5.3.2.10. Prevención de riesgos y salud laborales.....	45
5.3.2.11. Comunicación no sexista.....	45
5.4. Medidas del Plan.....	46
5.4.1. Distribución de la plantilla / infrarrepresentación femenina.....	46
5.4.2. Procesos de selección y contratación.....	48
5.4.3. Clasificación Profesional.....	50
5.4.4. Formación.....	51
5.4.5. Promoción Profesional.....	54
5.4.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. 57	
5.4.7. Condiciones generales de trabajo.....	59
5.4.8. Auditoría salarial.....	61
5.4.9. Políticas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.....	62
5.4.10. Prevención de riesgos y salud laborales.....	64
5.4.11. Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista.....	65
5.5. Evaluación y Seguimiento.....	68
5.5.1. Comisión de Seguimiento y Evaluación.....	69
5.5.2. Procedimiento de modificación.....	69
5.5.3. Reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento.....	70
5.5.4. Funciones de la comisión:.....	70
5.5.5. Funcionamiento de la comisión:.....	71

**Este Plan de Igualdad ha sido aprobado
el día 30 de mayo de 2023.**

**Las personas abajo firmantes son las que han integrado la Comisión de Igualdad
del I Plan de Igualdad de Misiones Salesianas y Jóvenes y Desarrollo**

**REPRESENTACIÓN DE LOS/AS
TRABAJADORES/AS**

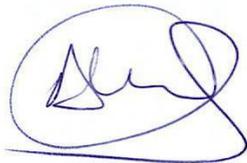
Nombre: Cristina Bermejo Tapuerca
DNI: 45675203D

Firma:



Nombre: Ana M^a Presto Covo
DNI: 50085031R

Firma:



REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

Nombre: Juan Linares Muñoz
DNI: 07801643C

Firma:



Nombre: Luis Manuel Moral Lamela
DNI: 03058070J

Firma:



**La persona elegida por la Comisión Negociadora para llevar a cabo
el registro del Plan de Igualdad es: Ana M^a Presto Covo**

1. INTRODUCCIÓN

A pesar de los cambios experimentados en las últimas décadas, relacionados con un importante reconocimiento social de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres (Igualdad Jurídica), uno de los obstáculos que con mayor fuerza se imponen al pleno desarrollo de las personas es precisamente la desigualdad originada desde las discriminaciones existentes por razón de sexo, que confirma la inexistencia de una Igualdad Real o Efectiva.

La desigualdad no se manifiesta sólo en términos de condiciones objetivas (desempleo, condiciones laborales, invisibilidad pública, falta de poder económico, ausencia en los espacios de decisión, etc.), también en términos de sistemas y relaciones de poder, hábitos y comportamientos, administración y distribución de tiempos, oportunidades y espacios profesionales, sociales o culturales, modelos de vida y de construcción de la identidad basados en la supremacía de un sexo y la subordinación de otro.

Se han dado pasos significativos para la igualdad de oportunidades y derechos entre uno y otro sexo, y se han producido grandes avances en las Políticas de Igualdad en el marco de la Unión Europea y de las Plataformas de Acción de Naciones Unidas, así como a nivel nacional y autonómico, pero todavía existen retos importantes relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades.

La Ley de Igualdad considera los planes de igualdad como la herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. El beneficio de las políticas de igualdad de oportunidades es evidente, tanto a corto como a largo plazo, no sólo en el ámbito de la organización sino también en la dimensión que más tiene que ver con el desarrollo social de un territorio. Las políticas de igualdad son fundamentales para que las economías y las sociedades prosperen.

En cumplimiento de lo dispuesto legalmente en el Real Decreto-Ley (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo) y en la Ley Orgánica 3/2007, y con el objetivo de promover la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se elabora este I Plan de Igualdad de Misiones Salesianas y Jóvenes y Desarrollo.

Para ambas organizaciones la igualdad constituye un elemento estratégico ya que permite tener un mayor conocimiento de la gestión empresarial y de los recursos humanos disponibles. Asumiendo el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial e incorporando permanentemente la igualdad en la gestión del capital humano, se garantiza que las mujeres y los hombres cuentan con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de gestión empresarial.

El presente documento, constituye un instrumento para la consecución de todo lo anteriormente descrito, no se trata de una mera declaración de principios sino un verdadero plan de actuación que supone la adaptación a la realidad y a las necesidades de sus empleados y empleadas, y que pretende impulsar las políticas de igualdad de oportunidades para el avance social.

2. CONTEXTO Y ANTECEDENTES

2.1. Ficha técnica

2.2.1. Ficha técnica Misiones Salesianas

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	MISIONES SALESIANAS
NIF	R2800680G
Domicilio Social	FERRAZ 81
Forma Jurídica	ENTIDAD RELIGIOSA
Año de Constitución	1970
Página Web	www.misionessalesianas.org

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Luis Manuel Moral Lamela
Cargo	Director
Teléfono	687599033
E-Mail	procurador@misionessalesianas.org

RESPONSABLE DE IGUALDAD No hay. Hay comisión de igualdad	
Nombre	
Cargo	
Teléfono	
E-Mail	

ACTIVIDAD	
Sector Actividad	
CNAE	6631; 4762; 6143
Descripción de la actividad	Entidad sin ánimo de lucro pero dada de alta en ciertas actividades de ventas que realiza.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	TERRITORIO ESPAÑOL

DIMENSIÓN	
Centros de trabajos	Madrid/ León/ Navarra
Facturación anual(€)	16.242.657 €

HISTORIA	
Año de fundación	1970
	%
Propiedad	Socias trabajadoras y/o implicadas en la gestión
	Socios trabajadores y/o implicados en la gestión
	Socias cooperativistas
	Socios cooperativistas
	Socias capitalistas
	Socios capitalistas
	Capital público
	Otra entidad 1
	Nombre de la entidad 1
	Otra entidad 2
	Nombre de la entidad 2
	Otra entidad 3
Nombre entidad 3	
Es una empresa familiar (sí o no)	
Fusiones, compras o escisiones en los últimos 5 años (describir)	

Organización de la gestión de personas

- ¿La empresa dispone de departamento de personal? **Si** / No
- ¿Los procesos de gestión de personas están sistematizados? Si / **No**
- ¿La empresa está adscrita a algún convenio colectivo?
 - **Sí, de sector**
 - Sí de empresa
 - No

Nombre convenio-s: Intervención Social de ámbito nacional y el del País Vasco
- Indique si la empresa tiene certificados o reconocimientos obtenidos (calidad, RSC...): Sí / **NO**
 Describir:
- ¿Dispone de manual de acogida? **Si, estamos en proceso de aprobación**
- ¿Dispone de código de conducta? **Si**

Otros planes y sistemas de gestión (Marque los que tiene la empresa)

ESTRATÉGICO	
Periodo de vigencia	2023-2026
Conciliación	
Responsabilidad Social	
Prevención de Riesgos Laborales	Anual
Seguridad e Higiene	Anual
Normalización lingüística	
Sistema integral de gestión	
Gestión de calidad	Anual
Gestión de la diversidad	
Gestión de la edad	
Gestión del conocimiento	

2.2.2 Ficha técnica Jóvenes y Desarrollo

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	JÓVENES Y DESARROLLO
NIF	G82641408
Domicilio Social	LISBOA 4
Forma Jurídica	FUNDACIÓN
Año de Constitución	1988
Página Web	JOVENESYDESARROLLO.ORG

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	JUAN LINARES MUÑOZ
Cargo	PRESIDENTE
Teléfono	617370182
E-Mail	jlinares@jovenesydesarrollo.org

RESPONSABLE DE IGUALDAD No hay. Hay comisión de igualdad	
Nombre	
Cargo	
Teléfono	
E-Mail	

ACTIVIDAD	
Sector Actividad	
CNAE	
Descripción de la actividad	
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	TERRITORIO ESPAÑOL, AUNQUE TIENE COOPERANTES EN DISTINTOS PAÍSES. ACTUALMENTE: HAITI, AFRICA, COLOMBIA

DIMENSIÓN	
Centros de trabajos	4
Facturación anual(€)	2.270.294,65 euros en 2021

HISTORIA	
Año de fundación	1988
	%
Propiedad	Socias trabajadoras y/o implicadas en la gestión
	Socios trabajadores y/o implicados en la gestión
	Socias cooperativistas
	Socios cooperativistas
	Socias capitalistas
	Socios capitalistas
	Capital público
	Otra entidad 1
	Nombre de la entidad 1
	Otra entidad 2
	Nombre de la entidad 2
	Otra entidad 3
Nombre entidad 3	
Es una empresa familiar (sí o no)	
Fusiones, compras o escisiones en los últimos 5 años (describir)	

Organización de la gestión de personas

- ¿La empresa dispone de departamento de personal? **Si** / No
- ¿Los procesos de gestión de personas están sistematizados? **Si** / No
- ¿La empresa está adscrita a algún convenio colectivo?
 - **Sí, de sector**
 - Sí de empresa
 - No

Nombre convenio-s: INTERVENCION SOCIAL
- Indique si la empresa tiene certificados o reconocimientos obtenidos (calidad, RSC...): **Si** / NO

Describir: fundación Lealtad, Calidad y transparencia de coordinadora de las ONGS y AECID
- ¿Dispone de manual de acogida? En proceso.
- ¿Dispone de código de conducta? Si

Otros planes y sistemas de gestión (Marque los que tiene la empresa)

ESTRATÉGICO	
Periodo de vigencia	2023-2026
Conciliación	
Responsabilidad Social	
Prevención de Riesgos Laborales	SI
Seguridad e Higiene	SI
Normalización lingüística	
Sistema integral de gestión	
Gestión de calidad	SI
Gestión de la diversidad	
Gestión de la edad	
Gestión del conocimiento	

2.2. Presentación de las organizaciones y justificación como grupo

2.2.1. Jóvenes y Desarrollo

Jóvenes y Desarrollo es una Organización No Gubernamental Salesiana sin ánimo de lucro. Nació como Asociación "Jóvenes del Tercer Mundo (JTM)" en 1988 por iniciativa de un grupo de personas ex alumnas de centros salesianos, transformándose en Fundación en el año 2000. En enero del 2009, cumplido el vigésimo aniversario de su fundación, se inició una nueva etapa bajo el nombre "Fundación JÓVENES Y DESARROLLO".

Su trabajo en el mundo se centra en favor de aquellas personas que tienen menos oportunidades, priorizando la educación. Se rige por los siguientes principios:

- Su finalidad principal es cooperar por un desarrollo sostenible, humano, social y económico que contribuya a la erradicación de la pobreza en el mundo.
- Brinda especial atención a la infancia y a la juventud, mediante su apuesta por la Formación Profesional y Técnica dentro del campo de la Educación. En este sentido, en el año 2006, obtuvo la calificación de la Agencia Española de Cooperación como Organización Especializada en Educación, renovando esta calificación en 2009.
- Dirige su acción principalmente a las personas más desfavorecidas, a aquellas que tienen menos oportunidades para desarrollar todas sus capacidades, priorizando la educación como la herramienta más eficaz para su formación integral.
- Defiende la Educación como un Derecho Básico y actúa para que este derecho sea una realidad para todas las personas.
- Trabaja en lugares marcados por la pobreza, al servicio de las personas, sin discriminación alguna, con el objetivo de contribuir a ampliar sus capacidades y oportunidades.
- Garantiza la eficacia de los proyectos, mediante ideas nuevas e innovadoras, basados en la evaluación y medición de resultados.

Consciente de la importancia de trabajar en red con otras organizaciones e iniciativas, Jóvenes y Desarrollo participa de forma activa en numerosas redes y plataformas.

MISIÓN

Jóvenes y Desarrollo es una fundación sin ánimo de lucro de inspiración cristiana, creada por la Congregación denominada Sociedad de San Francisco de Sales o Salesianos de Don Bosco (Congregación Salesiana) en España cuya misión es fortalecer y acompañar la actividad misionera de promoción, protección y educación de la infancia y juventud para favorecer su desarrollo integral, con especial atención a los más vulnerables en los países empobrecidos, promoviendo el compromiso solidario de las personas con el fin de hacerlas coparticipes de la misión de generar cambios para transformar la sociedad.

VISIÓN

Conscientes del valor y originalidad del carisma de Don Bosco, Jóvenes y Desarrollo quiere ser una entidad que contribuye con calidad en la construcción de un mundo justo, equitativo, inclusivo y sostenible:

1. Fomentando en la infancia y la juventud destinatarias un desarrollo educativo integral en un entorno de alegría y seguridad, dándoles las herramientas para ser personas protagonistas/empoderadas con conciencia ciudadana crítica e integradora.
2. Aplicando el Sistema Preventivo de Don Bosco y su criterio de intervención educativo/pastoral en todos los contextos de actuación.
3. Implicando a la sociedad en general, especialmente al Movimiento Salesiano, para que participe de una manera efectiva en nuestra misión.
4. Siendo un referente para la sociedad como institución que promueve la educación y la evangelización como motores del desarrollo, generando alianzas estratégicas con instituciones, empresas y otras entidades del sector.
5. Asegurando una gestión de calidad y profesionalidad en todos los procesos para aumentar el alcance de la misión.

VALORES

El Sistema Preventivo de Don Bosco inspira a Jóvenes y Desarrollo a trabajar con estos valores fundamentales:

- La dignidad de la persona y defensa de los Derechos Humanos.
- La solidaridad y subsidiariedad en busca del bien común.
- La gratuidad y voluntariado con optimismo, alegría y amabilidad.
- La inclusión de todas las personas con vocación de servicio a los más excluidos.
- El desarrollo sostenible para una ciudadanía global (universalidad).
- La profesionalidad y transparencia en todas sus acciones con espíritu de familia.

2.2.2. Misiones Salesianas

MISIÓN

Misiones Salesianas es una entidad religiosa católica, perteneciente a la Congregación denominada Sociedad de San Francisco de Sales o Salesianos de Don Bosco (Congregación Salesiana) cuya misión es fortalecer y acompañar la actividad misionera de promoción, protección y educación de la infancia y juventud para favorecer su desarrollo integral, con especial atención a los más vulnerables en los países empobrecidos, promoviendo el compromiso solidario de las personas con el fin de hacerlas coparticipes de la misión y generar cambios para transformar la sociedad.

VISIÓN

Conscientes del valor y originalidad del carisma Don Bosco es una entidad que contribuye con calidad en la construcción de un mundo justo, equitativo, inclusivo y sostenible.

VALORES

El Sistema Preventivo de Don Bosco le inspira a trabajar con estos valores fundamentales:

- La dignidad de la persona y defensa de los Derechos Humanos.
- La solidaridad y subsidiariedad en busca del bien común.
- La gratuidad y voluntariado con optimismo, alegría y amabilidad.
- La inclusión de todas las personas con vocación de servicio a los más excluidos.
- El desarrollo sostenible para una ciudadanía global (universalidad).
- La profesionalidad y transparencia en todas sus acciones con espíritu de familia.

1. Fomentando en la infancia y la juventud destinataria un desarrollo educativo integral en un entorno de alegría y seguridad, dándoles las herramientas para ser personas protagonistas/empoderadas con conciencia ciudadana crítica e integradora.

2. Aplicando el Sistema Preventivo de Don Bosco y su criterio de intervención educativo/pastoral en todos los contextos de actuación.

3. Implicando a la sociedad en general, especialmente al Movimiento Salesiano, para que participe de una manera efectiva en nuestra misión.

4. Siendo un referente para la sociedad como institución que promueve como motores del desarrollo la educación y la evangelización, generando alianzas estratégicas instituciones, empresas y otras entidades del sector.

5. Asegurando una gestión de calidad y profesionalidad en todos los procesos para aumentar el alcance de la misión.

La Procura de Misiones Salesianas de Madrid nació en 1970 como una ventana a través de la cual los Salesianos miran al mundo y el mundo conoce la labor de los Salesianos.

Las funciones principales son:

- Difundir los valores educativos y cristianos.
- Sensibilizar y concienciar sobre los problemas de los países empobrecidos.
- Empezar nuevos proyectos de desarrollo.
- Acoger a los misioneros que regresan a España.
- Sostener el trabajo de las misiones.

Teniendo en cuenta todo lo anterior y dada la estrecha colaboración que tienen ambas organizaciones provenientes de la misma matriz y con la misma misión, visión y valores se ha creído conveniente llevar a cabo un plan de igualdad como grupo para integrar la perspectiva de género en ambas y continuar en la misma línea de trabajo, como hasta el momento.

2.3. Compromiso con la igualdad

La igualdad de oportunidades en las empresas, además de ser una obligación legal, **ha demostrado ser una garantía de calidad y de mejora del clima laboral**, haciendo **más rentable** la empresa. Además, ayuda a construir un proyecto profesional coherente que respete los derechos de los trabajadores y las trabajadoras fomentando su integración en la empresa en igualdad de condiciones. (Martínez, 2009)

Para analizar y corregir el grado de cumplimiento de Misiones Salesianas y Jóvenes y Desarrollo con la igualdad de género, se inició un proceso de trabajo conjunto que obtuvo como resultado la **aprobación del I Plan de Igualdad de la empresa**.

Después de firmar el **compromiso de la dirección** con la igualdad entre mujeres y hombres, y de difundir el **comunicado entre la plantilla**, se formó la Comisión negociadora y se inició el proceso de elaboración del **diagnóstico interno**, siendo este, el primer paso para transversalizar la perspectiva de género y adoptar una gestión de calidad con equidad de género dentro de una empresa.

La **transversalización de género** constituye una estrategia para terminar con las barreras estructurales que dificultan una mejor distribución de los roles de hombres y mujeres. Para lograr el objetivo, es necesario un constante análisis que ayude a identificar las posibles desigualdades dentro de la organización, comprender las causas y definir las necesidades, estableciendo prioridades de actuación que son concretadas en las medidas establecidas en los planes de igualdad.

Desde el **análisis de género** se identifican las debilidades o posibles carencias en cada situación, que afectan a mujeres y a hombres de manera diferenciada y que pueden estar limitando el cumplimiento de los objetivos empresariales. Así, las necesidades y preocupaciones de mujeres y hombres integran las políticas y estrategias de la empresa, formando parte de los planes empresariales, con el objetivo de que ambos se beneficien equitativamente (FIO, 2014).

El presente documento contempla el proceso de elaboración y aprobación del Plan de Igualdad en las entidades, detallando las medidas escogidas para hacer efectiva la igualdad de género en las mismas, y los mecanismos de evaluación y seguimiento utilizados para asegurar su cumplimiento y efectividad.

3.- DEFINICIONES

Acciones positivas: Son estrategias temporales (hasta la consecución del objetivo) destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social discriminado o minusvalorado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres. La brecha salarial de género se define como la diferencia entre el salario medio percibido por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral. Hace referencia a lo que una mujer gana de media menos que un hombre.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado.

Son medidas de conciliación las actuaciones intencionales adoptadas por administraciones, instituciones, entidades o empresas en la estructura, organización y funcionamiento orgánicos; en la gestión de sus recursos humanos; en las condiciones laborales o en sus equipamientos y servicios, que permiten a mujeres y a hombres desarrollar la vida profesional, la vida personal y la vida familiar en igualdad de oportunidades, y compatibilizar las responsabilidades familiares con la realización personal y profesional.

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.

Corresponsabilidad en los ámbitos público y privado: Distribución igualitaria de funciones y responsabilidades públicas y privadas en los ámbitos público, social y privado entre mujeres y hombres a fin de posibilitar el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de derechos y oportunidades de ambos sexos y generar un rendimiento óptimo de los recursos humanos en un Estado social y democrático de derecho.

Cuidados: Se denominan cuidados a las actividades destinadas a satisfacer las necesidades del grupo, su supervivencia y reproducción.

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 múltiple: Tiene lugar cuando una persona o grupo de personas reciben un trato menos favorable que otras, por razón de varios factores, entre los que pueden incluirse el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, sexo, orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.

Discriminación salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

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: Se entiende por género la construcción social y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales en relación a la identidad sexual.

Hace referencia a las características que cada grupo social asigna a lo masculino y lo femenino. El género se aprende, puede ser educado, cambiado y manipulado.

Igualdad formal: Ausencia de barreras jurídicas o legales a la igualdad de derechos y libertades entre mujeres y hombres. Es la reflejada en los textos legales donde queda constancia de que mujeres y hombres tienen los mismos derechos.

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.

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.

Igualdad real y efectiva: Ausencia de barreras sociales, económicas, políticas o culturales al pleno ejercicio de la igualdad de derechos y libertades de mujeres y hombres; de las condiciones de plena ciudadanía de ambos sexos y de participación paritaria en los ámbitos público y privado.

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.

Perspectiva de género: Es la toma en consideración de las diferencias socioculturales entre mujeres y hombres en una actividad o un ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y ejecución de políticas, considerando cómo las distintas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. Permite visualizar mujeres y hombres en todas sus dimensiones y encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.

Plan de igualdad de la empresa: 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.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Roles de género: Constituyen pautas de acción, valores y comportamientos asignadas de modo desigual a hombres y a mujeres. El rol de género masculino ha tenido asignada tradicionalmente la actividad, la presencia pública y el poder, en tanto el rol de género femenino ha tenido asignada la actividad doméstica, el servicio a las personas y la responsabilidad sobre la procreación y el cuidado en el ámbito familiar.

Segregación laboral: Supone una presencia desigual de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales, caracterizadas por desiguales condiciones de empleo, formación y cualificación, promoción y retribución, que determina la feminización y masculinización de las ocupaciones, tanto en la escala horizontal de sectores productivos y tipos de actividad, como en la escala vertical de niveles o categorías retributivas, de poder, responsabilidad y prestigio social, que derivan en desigualdades de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral.

- **Horizontal:** Presencia mayoritaria de las mujeres en familias ocupacionales del sector de los servicios, en los ámbitos de la enseñanza, la salud, los servicios sociales, más cercanos a las condiciones de vida de las personas, con mayor saturación laboral, superior tasa de desempleo e inferior retribución y reconocimiento social. Presencia mayoritaria de los hombres en sectores industriales y tecnológicos, en ámbitos económicos y técnicos, con mayores oportunidades de inserción laboral y profesional, mayor remuneración y reconocimiento social.
- **Vertical:** Presencia mayoritaria de las mujeres en las escalas y niveles inferiores de poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en empleos en precario y con mayor saturación laboral y superior tasa de desempleo que los hombres. Presencia de los hombres en escalas y niveles de superior poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en condiciones laborales de mayor estabilidad y oportunidades laborales.

Transversalización de la perspectiva de género: Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Transversalizar la perspectiva de género es: "El proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros".

4. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, en las relaciones y condiciones de trabajo tiene un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico, tanto a nivel internacional y comunitario como a nivel nacional.

El conocimiento de la legislación vigente en materia de igualdad en el ámbito laboral es imprescindible para poder realizar un plan de igualdad en la empresa.

A continuación, será expuesta la normativa más relevante en materia de igualdad en la empresa, en tres ámbitos: internacional, estatal y autonómico.

4.1. Marco Normativo Internacional

En el ámbito internacional, destacan dos niveles en cuanto al establecimiento de las directrices normativas y políticas destinadas a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Por un lado, **Naciones Unidas**, que opera fundamentalmente a través de Conferencias Mundiales, Acuerdos y Convenios Internacionales.

Las Conferencias Mundiales de la Mujer supusieron un impulso de gran relevancia en los avances de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. La primera se celebró en el año 1975 en México y la cuarta y última hasta el momento en Pekín, China, en 1995. Esta última Conferencia Mundial generó dos documentos programáticos, La **Plataforma de Acción y la Declaración de Pekín**, en la que se identifican doce áreas prioritarias de intervención, una de ellas está referida al empleo.

Los avances y evaluación de las mismas son revisados cada 5 años por la Asamblea General de Naciones Unidas, y revelan la persistencia de desigualdades en este ámbito, así como la necesidad de continuar ahondando en los esfuerzos propuestos para eliminarlas.

Igualmente continúan vigentes a **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967** y la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979**.

Por otro lado, **la Unión Europea** funcionó como un importante motor de impulso de las políticas de igualdad en nuestro país, a través de los dictados incluidos en los Tratados Constitutivos que actúan como fuentes originarias; en el derecho derivado, con Reglamentos y Directivas; así como en las políticas públicas llevadas a cabo por la Comisión, a través de los Programas Comunitarios y las Estrategias Marco.

En el referente al empleo, el trabajo, la formación profesional y ámbitos relacionados, existen directivas de importantes repercusiones, que van desde la 75/117/CEE, relativa al principio de igualdad en la retribución, hasta la Directiva 2006/54/CE. El objetivo de esta última es simplificar, modernizar y mejorar la legislación comunitaria en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, reuniendo en un único texto las disposiciones de las directivas sobre este tema, con el fin de hacerlas más claras y eficaces.

A través de ellas se fueron recogiendo las necesidades de reglamentación en las políticas económicas de los estados y en la vida laboral de hombres y mujeres.

El Tratado de Ámsterdam, que entró en vigor en 1999, marcó un punto de inflexión en cuanto a la incorporación efectiva del principio de igualdad en el ámbito del empleo, al abrir con su Art. 141.4 la posibilidad de articular acciones positivas para las mujeres, de cara a lograr la igualdad real.

Además, el mandato de la **Organización Internacional del trabajo (OIT)** de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Los cuatro Convenios clave de la OIT son: el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000). Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

4.2. Marco Normativo Estatal

A nivel estatal se vino desarrollando una adaptación normativa extensa con el objetivo de trasladar todo el acervo comunitario existente en materia de igualdad entre hombres y mujeres, asunto ya recogido en 1978 por la **Constitución Española**:

- ⇒ 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. (Art. 14. CE)
- ⇒ Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra 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. (Art. 9.2. CE)

Las dos normas que se hace necesario destacar son; **La Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, 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.

Ambas normativas contienen una serie de directrices a seguir en el ámbito empresarial para cumplir con la igualdad de oportunidades en la empresa, a continuación, serán expuestas la considerada más relevantes para la tarea encomendada.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (Art 5. Ley Orgánica 3/2007).

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta (Art 6. Ley Orgánica 3/2007).

- 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.
- 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.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo (Art. 7 Ley Orgánica 3/2007).

- Constituye **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.
- Constituye **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.

Ambos comportamientos se consideran discriminatorios.

Discriminación por embarazo o maternidad (Art.8. Ley Orgánica 3/2007).

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias (Art.9. Ley Orgánica 3/2007).

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (Art.10. Ley Orgánica 3/2007).

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas (Art.11. Ley Orgánica 3/2007).

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (Art. 43 Ley Orgánica 3/2007).

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Elaboración y aplicación de los planes de igualdad (Art. 45 Ley Orgánica 3/2007).

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, se podrá en marcha la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Además, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).

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.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, donde las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad.

Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

El Real Decreto-Ley 6/2019 modifica los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 disponiendo lo siguiente:

- Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. (2020)
- Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. (2021)
- Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. (2022)

Transparencia en la implantación del Plan de Igualdad (Art. 47 Ley Orgánica 3/2007).

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como **infracción muy grave**, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. (Art. 48 Ley Orgánica 3/2007).

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Otra modificación introducida por el Real Decreto Real Decreto-Ley 6/2019, fue la realizada al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores respecto a lo que se considera trabajo de igual valor y sobre igualdad salarial.

La definición de los grupos profesionales (Art 22. RD-ley 6/2019).

Se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.

Igualdad de remuneración por razón de sexo (Art 28. RD-ley 6/2019).

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, **al registro salarial de su empresa**.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Por otro lado, el TÍTULO VII de la Ley Orgánica 3/2007, contempla la realización voluntaria de acciones de **responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad**, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

5. EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

5.1. Objetivos y Áreas de intervención

Con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género en ambas organizaciones en el plan de igualdad se han establecido una serie de **objetivos generales**:

Objetivo 1. Integrar la perspectiva de género en la gestión empresarial y en la cultura de la organización.

Objetivo 2. Prevenir la discriminación laboral directa e indirecta por razón de sexo recogida en el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2001, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Objetivo 3. Asegurar la equidad de género en la gestión de Recursos Humanos y en las relaciones laborales.

Objetivo 4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Misiones Salesianas y Jóvenes y Desarrollo y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Objetivo 5. Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación salarial entre hombres y mujeres.

Objetivo 6. Incorporar en la estrategia de comunicación de la empresa el enfoque de género.

Objetivo 7. Prevenir e intervenir en su caso de manera efectiva ante las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

5.2. Ámbito de aplicación y vigencia del plan de Igualdad

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años (2023-2027), siendo necesario un seguimiento continuo y una evaluación anual, en la que se pueden incluir nuevas medidas o eliminar alguna de las vigentes si se considera necesario.

Las medidas y acciones contempladas en el presente documento son de aplicación a todos los centros de trabajo y a la totalidad de la actual plantilla de ambas organizaciones sitas en:

- Bilbao
- León
- Madrid
- Valencia

Así como aquellas personas que vayan incorporándose a la compañía, independientemente del turno, tipo de contrato o tipo de jornada que tengan.

5.3. Conclusiones del diagnóstico de Igualdad

5.3.1. Conclusiones Jóvenes y Desarrollo

5.3.1.1 Distribución de la plantilla / infrarrepresentación femenina

La plantilla de Jóvenes y Desarrollo en 2022 estaba feminizada en un 75%: de sus 28 empleados/as, 7 eran hombres y 21 mujeres. Esta feminización concuerda con la tendencia del sector de actividad a nivel nacional (tercer sector).

Puestos

Existen 8 puestos diferentes en Jóvenes y Desarrollo, de los cuales tres son unipersonales estando ocupados 1 por un hombre y 2 por mujeres. Del total de puestos 1 está masculinizado, 6 están feminizados y sólo en 1 existe presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Observamos que 4 de los 6 puestos feminizados están ocupados solamente por mujeres, siendo uno de ellos, el de **técnico/a** (con 7 personas), el puesto que más personas agrupa respecto al total (33% de las mujeres)

Por otro lado, el puesto masculinizado, **responsable de OSC** (unipersonal), está ocupado por un hombre siendo un puesto de responsabilidad, mientras los dos puestos de **dirección**, también de responsabilidad, están ocupados únicamente por mujeres.

Los puestos feminizados, pero que no lo están al 100% son el de **responsable de RAG** (con 2 trabajadoras y 1 trabajador) y el de **cooperante**, donde encontramos 2 hombres y 5 mujeres.

Si nos fijamos en el tipo de puestos que ocupan mujeres y hombres podemos decir que existe una leve segregación horizontal. Cuando hablamos de trabajos feminizados o segregación horizontal nos estamos refiriendo a cómo el mercado laboral reproduce la división sexual del trabajo, asignando a mujeres empleos relacionados con los roles tradicionales de género, específicamente los reproductivos y de cuidados del ámbito doméstico (pero también, por extensión, aquellos que implican asistencia y no dirección o cuidado de las personas o los procesos organizativos), y dificulta su incorporación a los empleos tradicionalmente desempeñados por hombres. Y así como el trabajo en el ámbito doméstico no tiene remuneración y también carece de valoración social, los trabajos feminizados a menudo están poco valorados y se encuentran en sectores saturados, en donde existe mucho desempleo y dificultades para promocionar.

En esta ocasión, descubrimos que las mujeres se encuentran en puestos ocupados tradicionalmente por mujeres como son el de **secretaria**, **comunicación** o **cooperante**.

Analizando los puestos de responsabilidad podemos apreciar que hay 4, aunque el puesto de responsable de OSC tiene funciones de directivo, ocupados en un 59% por mujeres. Sin embargo, si nos fijamos en el índice de concentración podemos observar una cierta segregación vertical (expresión utilizada para referirnos a las dificultades o barreras que encuentran las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad), ya que todos los hombres de la empresa a excepción de dos ocupan puestos de responsabilidad, es decir, el 71% frente al 33% de las mujeres.

Áreas

En cuanto a la distribución de la plantilla por áreas y puestos, en Jóvenes y Desarrollo hay 4 áreas, de las cuales tres están feminizadas y en la otra no hay presencia de mujeres.

El área masculinizada es **Obtención de recursos**, masculinizada al 100% y formada por 1 trabajador en el puesto de responsable de OSC.

Por otra parte, no encontramos áreas con presencia equilibrada.

Y, por último, las tres áreas feminizadas que serían **Cooperación, Corporativo y Transformación social**, estando la primera ocupada únicamente por mujeres.

Edad

El tramo de edad donde se concentra más el personal de Jóvenes y Desarrollo es el de 30 a 35 años, donde se agrupa el 14% de los trabajadores y el 24% de las trabajadoras (aproximadamente un 21% de la plantilla). Además, los siguientes tramos predominantes, son el de 25 a 30 y el de 35 a 40, con una concentración del 14% de la plantilla en ambos casos. Esto quiere decir que la edad predominante en la entidad es joven, ya que la mayor concentración de población ocupada en España se da en los 45-50 años. En el resto de tramos de edad la concentración está bastante repartida.

Cabe destacar que no se encuentra, en este caso, diferencia en la presencia de mujeres y hombres en los tramos en los que habitualmente suele encontrarse debido a la tendencia del mercado laboral nacional de expulsar a las mujeres en edad reproductiva hasta que vuelven a reincorporarse, viéndose que en Jóvenes y Desarrollo el índice de concentración de mujeres y hombres en el tramo de 35 a 40 es el mismo y que en el tramo de 30 a 35 es superior el de mujeres (24% de mujeres frente al 14% de hombres).

El primer tramo de edad donde aparece un puesto de responsabilidad es el de 25 a 30 estando ocupado en este caso por 1 mujer, lo mismo que ocurre con el tramo de mayor edad, el de 60 en adelante, siendo los dos únicos tramos donde no hay mujeres que ocupen puestos de responsabilidad el de 30 a 35, ocupado por 1 hombre, y el de 55 a 60, ocupado a su vez por 1 hombre.

También observamos cómo los tramos con mayor concentración de mujeres con puestos de responsabilidad son los de 40 a 45 y el de 45 a 50 y que el primer tramo donde un hombre ocupa un puesto de responsabilidad es el de 30 a 35, no exigiéndose a las mujeres mayor experiencia o recorrido que a los hombres, podríamos decir que la tendencia en los puestos de responsabilidad de la institución es el acceso en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Antigüedad

En la distribución de la plantilla por antigüedad, podemos ver que la mayor concentración de personas, con casi un 43%, se da en el tramo de 0 a 1 años, en contraposición con el 7% que observamos en el tramo de más de 15 años, lo que implica una antigüedad muy baja. Las características del tercer sector motivan este porcentaje de personas con poca antigüedad en la entidad que probablemente se ha visto intensificado por la crisis del Covid-19.

En cuanto a la diferencia entre hombres y mujeres, tanto ellos como ellas se concentran en mayor medida en el tramo de menor antigüedad, sin embargo, mientras la presencia de ellas en el resto de los tramos es más homogénea, los hombres carecen de presencia en los tramos medios (5 a 10 años y 10 a 15 años). Esto se debe a que el tercer sector es un nicho de mercado para las mujeres, de ahí que éstas tengan una presencia total mayoritaria.

En cuanto a los puestos de responsabilidad, podemos observar que el tramo de antigüedad donde más se concentra la plantilla es el de 0 a 1 años, lo cual tiene sentido si tenemos en cuenta que es el tramo que mayor número de personal concentra.

Al analizar los índices de concentración de las mujeres y los hombres, observamos que las mujeres se concentran de manera bastante repartida en todos los tramos, con mayor presencia en los de 0 a 1, 3 a 5 y 5 a 10 años (con un 25% en cada caso) y con menor en los de 10 a 15 años y más de 15 años (con un 13% en cada caso), no teniendo presencia en el tramo de 1 a 3 años, y, sin embargo, los hombres se concentran en mayor medida (un 40%) en el tramo de 0 a 1 año y de manera uniforme, con un 20%, en los otros tres tramos en los que tienen presencia (de 1 a 3, de 3 a 5 y más de 15 años) un 20% y de más de 15 años un índice de concentración del 25% en el tramo de 0 a 1 año. Por todo ello podemos afirmar que en esta entidad no existe diferencia entre mujeres y hombres en los requisitos necesarios para alcanzar puestos de responsabilidad.

Tipo de contrato y jornada

En el año 2022, más de la mitad de la plantilla de Jóvenes y Desarrollo, concretamente el 64%, tenían contratación indefinida, existiendo una diferencia lógica entre hombres y mujeres (aprox. el 54% de mujeres frente al 11% de hombres) si tenemos en cuenta el grado de feminización de la plantilla, mientras que el 36% restante tenía contratación de tipo temporal. Actualmente, la totalidad de la plantilla tiene un contrato indefinido.

Por otro lado, encontramos diferencias entre hombres y mujeres en el tipo de jornada, mientras ellos tienen un índice de concentración del 29% en los contratos a jornada parcial, las mujeres alcanzan un índice de concentración del 48%, esto puede estar relacionado con el sexismo y los estereotipos que todavía atribuyen menor importancia al empleo de las mujeres y mayor responsabilidad a las mismas sobre el trabajo doméstico y de cuidados. Según esta visión, las jornadas parciales serían más adecuadas para las trabajadoras porque les permiten seguir dedicando tiempo a esas tareas de cuidado y gestión del espacio doméstico, duplicando sus jornadas reales de trabajo. Además, el salario de las mujeres se vería como un complemento al salario de los hombres, considerados con principales proveedores de la familia. Esta concepción no tiene en cuenta la existencia de familias monomarentales, familias formadas por personas del mismo sexo y por el hecho de que el trabajo de cuidados no tiene por qué estar vinculado principalmente a las mujeres, sino que puede y debe repartirse de forma corresponsable entre hombres y mujeres. Sin olvidar, que una de las causas de la brecha salarial es precisamente que las mujeres se concentran en mayor medida que los hombres en jornadas a tiempo parcial y que ésta tiene consecuencias no solamente a corto y medio plazo por la pérdida de poder adquisitivo sino a largo por la repercusión en la cotización y en la futura pensión de jubilación. En Jóvenes y Desarrollo dicha circunstancia obedece, en la mayoría de los casos, a las características del Tercer Sector y a las necesidades de contratación para el desarrollo de proyectos que difícilmente alcanzan a cubrir un puesto a jornada completa, con independencia de la persona que se contrate para el puesto, hombre o mujer.

Horario y trabajo a turnos

En cuanto a la distribución de la plantilla de Jóvenes y Desarrollo por horario, un 54% (compuesto por el 40% de las trabajadoras y el 14% de los trabajadores) desempeñan sus tareas en horario partido. Mientras un 46% (36% de trabajadoras y 10% de trabajadores) lo hacen en horario continuo sin que sus puestos determinen un patrón de por qué tienen este tipo de jornada. En este caso, los hombres tienen mayor índice de concentración en los trabajos a jornada partida, pero tiene su explicación en que tienen en su mayoría contratos a tiempo completo, de igual manera, ellas tienen mayor índice de concentración en la jornada continua ya que tienen más contratos a tiempo parcial. No existen trabajos a turnos en la organización, lo cual es un dato positivo.

En cuanto a las opiniones recogidas en el formulario preocupa de manera desigual a mujeres y hombres cuestiones como la existencia de cargos tradicionalmente ocupados por mujeres y otros por hombres, la necesidad manifestada de aumentar la presencia de mujeres a nivel de Patronato (el Patronato está constituido principalmente por hombres porque la Congregación Salesiana es masculina) y de hombres en el puesto de Técnicos. También expresan desconocimiento de las categorías profesionales y la falta de claridad en la correlación de las mismas con las de la entidad, a pesar de estar recogidas en el Convenio Colectivo. Algo parecido ocurre en cuanto a la posibilidad de que existan diferentes salarios asociados a categorías laborales tradicionalmente ejercidas por mujeres u hombres, siendo la respuesta mayoritaria a la pregunta formulada "No sabe/ No contesta". Debido especialmente al peso de estas respuestas entre las trabajadoras de la muestra, nos lleva a la necesidad de mejora no solamente en la comunicación sino en la aplicación de los Convenios, así como de establecer criterios objetivos que sean conocidos por toda la plantilla.

5.3.1.2 *Procesos de selección y contratación*

La organización dispone de una política de selección sistematizada, donde los factores que determinan que la entidad inicie un proceso de selección y contratación son esencialmente las necesidades de la estructura de la actividad de las distintas áreas y departamentos, así como en concreto la concesión de subvenciones con actividades que requieren de recursos humanos.

Las personas encargadas de los procesos de selección son las personas responsables del área en el que se va a producir la incorporación, la persona responsable del área cuidado de las personas, dirección y en ocasiones técnicos de área/departamento en el que se va a producir la incorporación. En todo caso, la decisión sobre las incorporaciones es una decisión consolidada entre responsables del área y dirección.

Además, no todas las personas encargadas del proceso de selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, en los procesos de selección los equipos encargados de llevar a cabo dicha selección son mixtos, aunque varíe la representatividad de unas y otros, lo cual es un dato positivo.

No se dispone de un análisis de puestos de trabajo en el que se definan los requisitos (formativos, experiencia...) y las competencias requeridas para el desempeño del puesto. La descripción de puestos es la base de todos los procesos de selección de personal, que, a través de la especificación de las tareas, las funciones y las competencias, va a ser el patrón que ayude a comparar a las personas candidatas. Así mismo, es esencial para la auditoria y valoración de los puestos de trabajo, al igual que para la posterior elaboración de los planes de carrera. A través del desempeño del rendimiento y de las descripciones de puestos, se dirige todo el desarrollo profesional del personal.

También es importante para que las personas trabajadoras tengan conocimiento de una descripción clara y transparente de las descripciones de trabajo y que, al mismo tiempo, se impida decisiones discrecionales por parte de la organización, tanto para el proceso de selección como para el de promoción profesional.

Por otra parte, no se realizan publicaciones internas de los puestos vacantes en la organización sino que se comunican a través del correo electrónico o de los responsables de áreas y departamentos. Para la publicación externa de las ofertas, se utiliza la web de la entidad, redes sociales de la entidad, web del sector como "hacesfalta.org", "La Coordinadora" o "Redes" y a través de la Coordinadora Autónoma correspondiente a la Comunidad Autónoma donde se convoca el puesto o en Webs vinculadas al tercer sector.

5.3.1.3 Clasificación profesional

En Jóvenes y Desarrollo son de aplicación dos convenios colectivos: el Convenio de Acción e Intervención Social estatal y el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social de Vizcaya. Éste último afecta a 1 persona.

Anteriormente, Jóvenes y Desarrollo se regía por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos y a pesar de que los salarios están ajustados a lo que marca el Convenio de Acción e Intervención Social estatal, se siguen utilizando las categorías profesionales del convenio anterior con las que se va a llevar a cabo el análisis retributivo más adelante.

Por otra parte, en el convenio estatal en el artículo 21 se recoge la clasificación profesional que se agrupa en 5 grupos profesionales. Además, contempla muchas mejoras en cuanto a medidas de conciliación y permisos tanto retribuidos como no retribuidos.

En el Convenio de Acción e Intervención Social de Vizcaya la clasificación viene desarrollada en el artículo 29 y es idéntica a la estatal. Al igual que ocurre en el convenio estatal se contemplan mejoras incluso en comparación con el anterior.

Por último, en ambos documentos se hace un uso del lenguaje inclusivo y no sexista. La plantilla tiene desconocimiento generalizado respecto a la clasificación profesional existente en la organización.

5.3.1.4 Formación

Jóvenes y Desarrollo no elabora un plan de formación anual, aunque en 2022 contó con una oferta formativa más allá de la formación obligatoria en prevención de riesgos laborales a toda la plantilla. Como dato positivo reseñar que se llevan a cabo encuestas como método para la detección de las necesidades formativas de la plantilla y son los/las jefes o jefas de equipo o departamento quienes deciden las necesidades existentes en función de los requerimientos del mercado o cuestiones productivas u organizativas, además, se realiza una memoria de la formación al acabar el año.

La formación es voluntaria y el canal que se utiliza para difundir la oferta formativa es el correo electrónico. Los cursos se realizan normalmente en el lugar de trabajo en horario de mañana y sólo ocasionalmente son on-line o fuera del lugar de trabajo. Además, la organización ofrece compensaciones si los cursos se celebran fuera del horario laboral con horas libres por el tiempo que han invertido fuera de su horario laboral.

No se conceden ayudas al personal para la formación externa (Máster, etc.).

Se ha impartido formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y también se han puesto en marcha actuaciones específicas para eliminar las posibles barreras indirectas que impidan una participación equivalente según sexo en la formación (fomento de la formación en horario laboral, eliminación de requisitos asociados a la antigüedad o el tipo de jornada, favorecer la participación de las personas con permisos por razones de cuidados...).

Sin embargo, no se ha organizado formación específicamente dirigida a las mujeres o a los hombres de la plantilla, ni se han puesto en marcha actuaciones específicas para promover la introducción de la perspectiva de género en la formación (incorporación de criterios de valoración del respeto por la igualdad de género a la hora de seleccionar a personas/entidades formadoras, inclusión de módulos transversales de igualdad en otras materias, vigilancia del lenguaje no sexista en los materiales formativos ...).

Por último, no se imparte formación en la organización ligada directamente a la promoción.

En cuanto a las opiniones recogidas en los formularios, la proporción total de personas satisfechas con la formación ofrecida por la entidad es del 20,8% solamente. Entre las respuestas individualizadas encontramos una propuesta de un mayor portfolio de formaciones útiles para el desempeño de las funciones laborales, así como que se tenga en cuenta a aquellas personas que por su localización geográfica se encuentran en diferente huso horario, siéndoles imposible acudir a las formaciones.

5.3.1.5 Promoción

La metodología y criterios generales para efectuar promociones en Jóvenes y Desarrollo se encuentra en el interés de la organización en fomentar procesos de promoción interna, dar la opción de progresar cuando se van cumpliendo objetivos, de tal manera, que previo a la puesta en marcha de un proceso de contratación Jóvenes y Desarrollo realiza un análisis de necesidades, incluyendo en su caso, una valoración del coste asociado al puesto y propuesta de financiación donde se tienen en cuenta los siguientes requisitos por orden de importancia:

- Necesidad de contratar personal cualificado (capacidad técnica)
- Necesidad de contratar persona identificada con la institución
- Motivación y desarrollo profesional del personal (cumplimiento de objetivos)
- Necesidad de relacionar costes y eficiencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, Jóvenes y Desarrollo comunica en primer lugar la existencia de vacantes a la plantilla a través del correo electrónico o de las personas responsables de las distintas áreas en función de la vacante y las necesidades del equipo del área. Por otra parte, no existe en la empresa ninguna metodología estándar de evaluación del personal, ni planes de carrera.

Las personas que intervienen en la decisión sobre una promoción son las responsables de área, las de cuidado de personas y la dirección.

No es habitual en la empresa la promoción ligada a la movilidad geográfica y no se imparte formación directamente vinculada con la promoción.

No se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la entidad. Asimismo, se considera que las responsabilidades familiares no influyen en la promoción dentro de la empresa, por ello, no se han puesto en marcha acciones para incentivar la promoción de las mujeres.

Por último, aunque en el informe de la entidad se manifiesta que no existe cierta exigencia de disponibilidad horaria en los puestos de responsabilidad, pudiendo plantearse jornadas reducidas en dichos puestos, lo cual es un dato muy positivo, en la encuesta realizada tanto a la plantilla como a dirección los resultados obtenidos muestran lo contrario, siendo en este caso la respuesta de Dirección *"No es necesario, pero sí recomendable"*.

5.3.1.6 Ordenación de tiempos de trabajo y uso corresponsable de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En la organización no existe un plan de conciliación, aunque Jóvenes y Desarrollo asegura que la información sobre las medidas de conciliación existentes en la organización y los derechos de conciliación reconocidos legalmente está sistematizada y se garantiza el acceso a la misma a todo el personal.

Con carácter general, en la empresa no se han implantado mejoras en las condiciones de los permisos legales vinculados al nacimiento/lactancia y/o a permisos para la atención a parientes (días extra por hospitalización o enfermedad, ampliación del grado de parentesco/afinidad...), ni en las condiciones de los permisos legales no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados (ampliación de la edad del menor que da lugar al derecho de reducción de jornada, reserva del puesto durante un

periodo de excedencia superior...). Se aplican el Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos de trabajo y demás regulación laboral.

La organización asegura que sí se conocen y respetan los derechos a la intimidad y la desconexión del personal de la entidad, lo cual es positivo. Además, es poco habitual que alguna persona de la entidad alargue su jornada laboral o se lleven trabajo a casa.

En cuanto a la detección de necesidades en conciliación, no se recoge información de manera periódica de las demandas de conciliación de todo el personal y no se ponen en marcha medidas para atenderlas, se recoge la información de manera informal y se atienden las peticiones puntuales de algunas personas. De esta manera, no existen canales de comunicación ni mecanismos de conciliación generalizados, las personas trabajadoras realizan sus solicitudes a través de la intranet, WhatsApp, correo electrónico y reuniones con RRHH.

Por último, no se han implantado medidas específicas para fomentar que los trabajadores asuman las responsabilidades domésticas y de cuidados y garantizar el ejercicio de la corresponsabilidad.

En el análisis del uso de las medidas de conciliación según sexo en el último año en Jóvenes y Desarrollo vemos que tan solo una mujer y un hombre hacen uso de la reducción de jornada por guarda legal.

Por otra parte, la flexibilidad de entrada y salida y la flexibilidad del horario de parada a medio día son elementos que hay que valorar positivamente y observamos que hay una amplia aceptación ante estas medidas por parte de la plantilla.

En cuanto a las respuestas obtenidas en el formulario la mayoría manifiesta no haber hecho uso de medidas de conciliación recientemente. Cuando se le pregunta a este grupo las razones de dicho no uso, algunos manifiestan desconocer sus derechos y la mayoría manifiestan no haberlo necesitado, en cualquier caso se estima necesario realizar una campaña de difusión de las políticas de conciliación existentes en la organización.

5.3.1.7. Auditoría salarial

Valoración de puestos

Para realizar la valoración de puestos la organización ha efectuado agrupaciones de algunos de estos puestos en denominaciones más genéricas que sirven para englobar varias posiciones.

El puesto que encontramos con mayor valoración en puntos, el de directivo (685), efectivamente coincide con el que tiene mayor remuneración. El segundo puesto mejor remunerado, sería el de cooperantes que también sería el segundo puesto mejor valorado con 666 puntos. A continuación, encontramos el puesto de responsable, valorado con 603 puntos que también coincide con el tercer puesto mejor remunerado y, por último, encontramos el puesto de técnico/a con 479, que sería la posición que percibe menor retribución.

Por consiguiente, podemos comprobar que el sistema retributivo coincide con la valoración obtenida en los puestos de trabajo y no existen incongruencias, siendo esto un resultado muy positivo para la organización.

La agrupación realizada por el sistema de valoración de puestos establece 3 niveles, frente a los 4 que, como veremos, se han usado para el registro retributivo y que se corresponden con los niveles retributivos que contempla la organización y en base a los cuales se ha hecho la valoración de los puestos de trabajo.

En la agrupación 8, la de más valor, encontramos los puestos de dirección y cooperante con una diferencia de 19 puntos, aunque es cierto que en el promedio salarial hay una diferencia de en torno a los 12.000 euros entre ambos puestos.

En la agrupación 7, encontramos el puesto de responsable con 603 puntos, y por último, en la agrupación 5 encontramos el puesto de técnico con 479 euros sin que existan incongruencias entre la valoración y el salario percibido por cada agrupación.

La categoría de factores **condiciones educativas** está formada tan sólo por el factor "enseñanza reglada", y tanto trabajadores como trabajadoras han obtenido 142.9 puntos, ya que para todos los puestos de trabajo de la organización se necesita tener formación reglada.

En la categoría **condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño** también hombres y mujeres han obtenido la misma puntuación, 40 puntos. En esta categoría se incluyen factores como "desplazamientos y viajes", "condiciones psicosociales" (donde los hombres han obtenido más puntos), "horarios, descansos y vacaciones" (donde las mujeres han obtenido más puntos) y "condiciones físicas". Que se haya obtenido la misma puntuación es debido a que la presencia en los puestos operativos de producción y en los puestos de responsabilidad la presencia de hombres y mujeres está equilibrada y se refleja en los puntos obtenidos en esta categoría.

En la categoría **naturaleza de las funciones o tareas**, las trabajadoras obtienen 282 puntos globales, frente a los 314 de los hombres. Aunque la diferencia no es muy significativa, descubrimos que los hombres obtienen más puntuación en factores como: "responsabilidad sobre el bienestar de las personas", "esfuerzo emocional" o "esfuerzo mental" debido a que los hombres se concentran en mayor medida en los puestos de analistas. Por otro lado, en factores como "polivalencia o definición extensa de tareas", "esfuerzo visual", "otros tipos de esfuerzo físico" no existen casi diferencias entre hombres y mujeres en la puntuación obtenida.

Y, por último, en la categoría de factores **condiciones profesionales y de formación**, las trabajadoras de la empresa han obtenido una puntuación de 108 puntos frente a los 124 que han obtenido los trabajadores. En esta categoría entran factores como "actualización de conocimientos", "conocimiento y dominio de un lenguaje extranjero" o "minuciosidad", donde hombres y mujeres obtienen puntuaciones similares.

No obstante, los hombres de la empresa obtienen mayor puntuación en factores como "formación no reglada", "capacidad de resolución de conflictos" o "capacidad comunicativa" debido a, como ya hemos señalado, su mayor presencia proporcional en los puestos de análisis.

Análisis retributivo

En Jóvenes y Desarrollo hay dos convenios colectivos de referencia a través de los cuales se establecen las retribuciones de todos los puestos, sin embargo, la denominación de estos viene determinada por el convenio colectivo anterior que se aplicaba en la organización, es por ello, que vamos a utilizar las agrupaciones de la auditoría salarial para hacer el análisis retributivo.

En cuanto al establecimiento de las retribuciones, alguna parte de las mismas -complementos, primas...- y/o en algunos puestos se negocian de manera individual y algunos complementos son variables y se asignan en distintas cantidades para los mismos puestos o tareas.

Teniendo en cuenta la clasificación profesional, el volumen de puestos unipersonales respecto al de puestos ocupados por varias personas es superior, hay más puestos ocupados por una persona.

Por otra parte, la organización asegura que todo el personal de la empresa conoce la política retributiva y el sistema por el cual se establecen los salarios y los complementos, los pluses, los posibles elementos variables por cumplimiento de objetivos y todos los elementos que constituyen las retribuciones.

El análisis de las retribuciones nos devuelve **una brecha general entre mujeres y hombres de tan solo un 2%**. Por lo cual, los datos son muy positivos y vienen a corroborar que la no existencia de segregación horizontal ni vertical en la organización se traduce en la no existencia de brecha salarial.

Por **LA CLASIFICACIÓN HECHA PARA LA AUDITORIA**, la brecha más alta la encontramos en el **nivel de responsable** con un **10% a favor de los hombres**. En este nivel encontramos a 5 hombres y 5 mujeres, ellos en los puestos de responsable de OSC, RAG y responsables, y ellas en los puestos de responsable de calidad, RAG y responsables comunicación. La diferencia se da principalmente en los complementos personales, concretamente en el complemento "ad persona", aunque dicho complemento lo perciben todas las personas que se agrupan en la categoría de responsable, hay dos hombres que reciben una compensación más alta en ese complemento que el resto de compañeros/as con una diferencia de más de 10.000 euros. Por otro lado, como hemos comentado anteriormente en la organización se siguen utilizando las categorías profesionales del antiguo convenio, sin embargo, tampoco se aprecian diferencias significativas en este sentido ya que todas las personas de esta agrupación tienen categorías de titulado/a y técnico/a y una mujer ostenta la categoría de coordinadora. Dicha diferencia salarial obedece a que uno de los hombres lleva en la organización 24 años y ocupaba un puesto en el equipo directivo de la entidad.

La siguiente y última brecha más elevada se da en el **nivel de Cooperantes con una brecha del 9% favorable a las mujeres**. En este grupo localizamos a 2 trabajadores con categorías de titulado y técnico y 5 trabajadoras cuyas categorías son: técnica, cooperante y titulada. En este caso, la diferencia se da en el salario base y en los complementos fijos de puestos, que ellas perciben en mayor cantidad que el promedio de los trabajadores. El complemento en el que se producen las mayores diferencias en las retribuciones es en el de "cooperación" sin que haya un motivo que justifique la diferente percepción de salario entre hombres y mujeres.

5.3.1.8. Políticas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo

La organización dispone de un código de conducta donde se recoge una serie de principios, normas y directrices que todas las personas vinculadas a la organización deben cumplir. En dicho documento se recoge lo siguiente: "específicamente la entidad promoverá medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se consideren necesarias. "

Además, dicho código de conducta contempla un canal de denuncias.

Por otro lado, en el artículo 63 -protocolo de prevención del acoso- del convenio colectivo que se aplica se contempla la legislación vigente con respecto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Además, el convenio colectivo de Vizcaya en su artículo 25 sobre seguridad y salud laboral recoge que, en seis meses desde la firma del convenio, la comisión paritaria del mismo elaborará un modelo de protocolo contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, que trasladará al conjunto de organizaciones del sector para su adaptación e implementación.

En todo caso, la organización tiene vigente un protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo muy completo. Ahora bien, sería necesario incluir un canal de denuncia concreto como existe en el código de conducta y designar una comisión de investigación e incluir el nombre y cargo de las personas en el protocolo para dar cumplimiento con la legislación actual. Por otro lado, también sería necesario incluir el acoso virtual y un modelo de denuncia.

El protocolo con las modificaciones anteriores se aprobará junto al plan de igualdad por la Comisión Negociadora, aunque será introducido como una medida del mismo.

No se ha impartido formación en materia de prevención del acoso a la plantilla y la entidad manifiesta que no se ha producido ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la organización en los últimos tres años.

5.3.1.9. Políticas de actuación en caso de violencia de género

Hasta el momento en Jóvenes y Desarrollo, no se ha puesto en marcha un protocolo u otra forma de sistematización de la respuesta que debe tener la entidad si entre su personal se diera algún caso de violencia de género. Para garantizar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género es necesario, en primer lugar, que la plantilla y la dirección conozcan estos derechos, así que se instará a la adopción de un documento donde queden recogidos, así como unas pautas de actuación dentro de la entidad para abordar este tipo de violencia, que puedan ayudar a las víctimas a encontrar recursos específicos y a no sentirse indefensas.

5.3.1.10. Prevención de riesgos y salud laborales

En Jóvenes y Desarrollo existe un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, realizado con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, pero en el mismo no se han detectado distintas necesidades entre hombres y mujeres en prevención de riesgos laborales.

El plan de prevención incluye la estructura organizativa de la organización, las responsabilidades, funciones y recursos para conseguir los objetivos del sistema. Asimismo, el plan describe el conjunto de procesos, prácticas y procedimientos necesarios para desarrollar la actividad preventiva. En el epígrafe "identificación y resultados de la evaluación de riesgos", el documento hace constar de una descripción de todos los puestos de trabajo donde se identifican todos los riesgos

No existen medidas para tener en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres en el diseño de los puestos y equipos de trabajo. Tampoco se dispone de una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de la empresa a pesar de que el Convenio Colectivo de Vizcaya recoge en su artículo 25, sobre seguridad y salud laboral, que los planes nuevos o la revisión de los mismos, incluirá un apartado de riesgos psicosociales, previa evaluación de los mismos.

5.3.1.11. Comunicación no sexista

La organización dispone de un manual de lenguaje inclusivo y también existen dos manuales sobre cómo utilizar el correo electrónico y cómo utilizar las redes sociales. En el primer manual a pesar de que se hace referencia expresa al lenguaje que se ha de utilizar "sencillo, claro y directo", no se contempla la necesidad de usar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio, de hecho, se utiliza el masculino genérico a lo largo de todo el texto, por lo que habría que hacer una revisión del mismo para adaptarlo a un lenguaje inclusivo. En el manual sobre cómo utilizar las redes sociales, sin embargo, sí se hace uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio, aunque tampoco se haga referencia a la existencia de un manual interno sobre lenguaje inclusivo.

En las ofertas laborales que se realizan no siempre se utiliza un lenguaje no sexista, ya que no existe una plantilla unificada para todos los puestos laborales y la redacción del documento depende de la persona o área en la que se vaya a producir la contratación. Es por ello, que se hace necesario llevar a cabo campañas de utilización del lenguaje inclusivo y no sexista a toda la plantilla y especialmente a las personas responsables.

5.3.2. Misiones Salesianas

5.3.2.1 Distribución de la plantilla / infrarrepresentación femenina

La plantilla de Las Misiones Salesianas estuvo compuesta en el año de referencia (2022) por 45 personas, de las cuales 17 eran hombres y 28 mujeres. La Ley Orgánica 3/2007 dispone que se entenderá por **composición equilibrada** la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En el caso concreto, el porcentaje de mujeres y hombres es de 62% y 38%, respectivamente. Por tanto, la composición por sexo de la plantilla no es equilibrada y nos encontramos ante una institución ligeramente feminizada debido, seguramente, a la actividad principal que realiza: tercer sector.

Puestos

Misiones Salesianas tiene 23 puestos de trabajo diferentes (un número muy elevado, para el tamaño total de la plantilla, que es de 46 personas), de los cuales 12 están masculinizados, 9 están feminizados y existe tan solo un puesto con presencia equilibrada de mujeres y hombres. Vemos como la feminización de la empresa no se corresponde con un número mucho mayor de puestos feminizados que masculinizados o equilibrados.

La mayoría de estos puestos son unipersonales, siendo los únicos que tienen más de una persona el puesto de "directivo" (equilibrado en cuanto a presencia masculina y femenina con 6 personas ocupándolo), el de "técnico/a administrativo" (que agrupa a 9 personas y está feminizado en un 100%), que son los puestos básicos con cualificación de la organización, y el de "técnico/a", (que agrupa a 12 personas y está feminizado en un 75%).

Las mujeres se encuentran en puestos ocupados tradicionalmente por mujeres como son, técnicas administrativas con un 32% de concentración, además de los puestos de recepción, jurista o marketing. Los hombres, sin embargo, se concentran en puestos de técnico, que es el puesto que más plantilla concentra tanto de hombres como de mujeres seguido del puesto de dirección con el mismo índice de concentración un 17%.

Además, también los encontramos en los puestos de conserje, analistas y técnico de sistemas, entre otros.

Por último, hay 1 hombre jubilado parcialmente.

Existen 9 puestos de responsabilidad en la empresa, donde los hombres tienen un índice de concentración del 44,4% en los puestos de responsabilidad frente al 21% de las mujeres. Además, encontramos dos puestos: el de dirección y el de responsables. Sin embargo, dentro de los puestos de dirección encontramos tres categorías diferentes, donde dos mujeres ocupan la categoría de jefas de administración y dos hombres de responsables, mientras que otro hombre y otra mujer ocupan puestos de titulado superior.

Ocurre lo mismo con los puestos de responsables, donde encontramos hasta 7 categorías diferentes, también en este caso, las mujeres ocupan diferentes niveles al igual que los hombres que analizaremos en el apartado de auditoría salarial.

Áreas

Existen 14 áreas en la empresa, en algunas de ellas tan solo se incluye un departamento, sin que el análisis nos proporcione ningún dato que no se haya comentado en el análisis por puestos.

Edad

El tramo de edad donde se concentra más el personal de Misiones Salesianas es el de 50 a 60 años, donde se agrupa el 33% de los trabajadores y el 49% de las trabajadoras (aproximadamente la mitad de la plantilla). Esto quiere decir que la edad predominante en la empresa es una edad madura, ya que la mayor concentración de población ocupada en España se da en los 45-50 años. Además, los tramos siguientes con más personas son, en el caso de los trabajadores, el de 45 a 50 y el de 35 a 40, lo que reafirma esta madurez predominante de la plantilla, mientras que entre las trabajadoras la edad sube un poco, pues son el de 30 a 35 y 35 a 40 años.

Así mismo, se puede observar que en los tramos de mayor edad predominan las mujeres, al contrario de lo que suele suceder en muchas empresas (debido a la más tardía incorporación de las mujeres al mercado de trabajo) aunque en el último tramo solo aparezcan hombres y no haya ninguna mujer. Otro dato a tener en cuenta es que en los tramos de menor edad, las mujeres se concentran en el tramo de 25 a 30 años, mientras que los hombres en el de 35 a 40.

Los hombres se concentran en mayor o menor medida en casi todas las franjas de edad, mientras que las mujeres se sitúan en los tramos de edad de más madurez, y esto suele deberse a que las mujeres necesitan o bien tener experiencia o bien un largo recorrido en la empresa para ocupar puestos de responsabilidad en las organizaciones.

Antigüedad

En la distribución de la plantilla por antigüedad, podemos ver que la mayor concentración de personas, un 43%, se da en el tramo de más de 15 años, lo que implica una antigüedad muy alta y un dato muy positivo ya que la organización ofrece estabilidad a la plantilla. Pero también encontramos significativo 30% del personal que se encuadra en el tramo de 0 a 1 años, por lo que tenemos dos situaciones bien diferenciadas en la que una parte de la plantilla lleva muy poco tiempo en la empresa y la otra parte tiene un largo recorrido en la misma. Las características del tercer sector motivan este porcentaje de personas con poca antigüedad en la empresa que probablemente se ha visto intensificado por la crisis del Covid-19.

Por lo demás, encontramos un número menor de personas en el resto de tramos de antigüedad. En cuanto a la diferencia entre hombres y mujeres, tanto ellos como ellas se concentran en mayor medida en el tramo de más antigüedad, lo que ya hemos comentado anteriormente como un dato muy positivo, sin embargo, mientras la presencia de ellos en el resto de los tramos es más homogénea, las mujeres repiten el patrón del total de la plantilla situándose en el tramo de 0 a 1 años como segundo tramo de más concentración, mientras en el resto de tramos tienen muy poca presencia. Esto se puede deber a dos situaciones, por un lado, el tercer sector es un nicho de mercado para las mujeres de ahí, que estas se concentran en los tramos de más antigüedad principalmente, pero además, también es cierto que en momentos de crisis tardan más en reincorporarse que los hombres al mercado laboral, teniendo en cuenta que la crisis del COVID-19 afectó muy significativamente al tercer sector, tienen sentido que en el último año las mujeres vuelvan a reincorporarse al mercado laboral y de ahí que se concentren en los tramos de menor antigüedad.

Al analizar los índices de concentración de las mujeres y los hombres, descubrimos que, efectivamente, las mujeres se concentran con un índice del 50% en los puestos de responsabilidad en el tramo de más de 15 años, sin embargo, los hombres tienen un índice de concentración del 25% en el tramo de más de 15 años, de 10 a 15 años y de 0 a 1 año. Al tratarse de una plantilla no muy extensa, la lectura puede llevar a conclusiones erróneas dado que las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad los

ocupan desde hace muchos años, sin necesidad de haber tenido un largo recorrido en la empresa antes de ocupar dicho puesto. La gran estabilidad del personal en la empresa hace que esas mujeres en puestos de responsabilidad ahora estén en un tramo de edad avanzado, pero vienen ocupando esos puestos desde que estaban en los primeros tramos de edad y de antigüedad.

Tipo de contrato y jornada

El estudio de los datos muestra que la mayor parte de la plantilla, concretamente el 96%, tiene contratación indefinida (donde se incluye una persona con contrato fijo discontinuo) sin que existan diferencias entre hombres y mujeres, mientras que el 4% restante tendría contratación de tipo temporal, por lo tanto, son datos muy positivos ya que este tipo de contratación aporta estabilidad a la plantilla.

Sin embargo, sí encontramos diferencias entre hombres y mujeres en el tipo de jornada, mientras ellos tienen un índice de concentración del 83% en los contratos a jornada completa, las mujeres solo tienen un índice de concentración del 54%, esto puede estar relacionado con los estereotipos de género que todavía atribuyen menor importancia al empleo de las mujeres y mayor responsabilidad a las mismas sobre el trabajo doméstico y de cuidados. Según esta visión, las jornadas parciales serían más adecuadas para las trabajadoras porque les permiten seguir dedicando tiempo a esas tareas de cuidado y gestión del espacio doméstico. Además, el salario de las mujeres se veía como un complemento al salario de los hombres, considerados con principales proveedores de la familia. Esta concepción no tiene en cuenta la existencia de familias monomarentales, familias formadas por personas del mismo sexo y por el hecho de que el trabajo de cuidados no tiene por qué estar vinculado principalmente a las mujeres, sino que puede y debe repartirse de forma corresponsable entre hombres y mujeres. Sin olvidar, que una de las causas de la brecha salarial es precisamente que las mujeres se concentran en mayor medida que los hombres en jornadas a tiempo parcial. En el caso que nos ocupa la elección de la jornada ha partido, en la gran mayoría de los casos, de las propias mujeres que han decidido, por las razones que a cada una hayan motivado, tener una jornada reducida en lugar de una completa.

Horario y trabajo a turnos

En la distribución de la plantilla por horario observamos que la mayoría -el 83% en el caso de los trabajadores y el 46% en el caso de las trabajadoras- desempeñan sus tareas en horario partido. Sólo hay 3 hombres y 55 mujeres que tienen horario continuo sin que sus puestos determinen un patrón de porqué tienen este tipo de jornada. En este caso, los hombres tienen mayor índice de concentración en los trabajos a jornada partida, pero tiene su explicación en que son ellos los que tienen en su mayoría contratos a tiempo completo, de igual manera, ellas tienen mayor índice de concentración en la jornada continua ya que tienen más contratos a tiempo parcial.

En todo caso, hay que mencionar que la jornada continua permite conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Por último, no existen trabajo a turnos en la organización que también es un dato positivo.

En cuanto a las opiniones recogidas en el formulario podemos concluir que la plantilla tiene una opinión muy positiva al respecto de las contrataciones. El grupo de la plantilla participante en la encuesta se mostró mayoritariamente de acuerdo en que no es necesario aumentar el número de mujeres en plantilla, en proporciones similares entre hombres y mujeres, además hay que anotar dos respuestas individuales dadas por tres personas: "No se trata de número sino de capacidades y valoración de las personas", "Son mayoría, sin haber realizado acciones positivas, son profesionales independientemente del género" y "a lo mejor en los altos cargos". La persona de dirección que ha respondido considera que no es necesario implantar acciones positivas para aumentar la presencia de mujeres.

5.3.2.2 Procesos de selección y contratación

La organización dispone de una política de selección sistematizada, donde los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación son esencialmente las necesidades de la estructura de la actividad de las distintas áreas y departamentos, así como en concreto la concesión de subvenciones con actividades que requieren de recursos humanos.

Las personas encargadas de los procesos de selección son las personas responsables del área en el que se va a producir la incorporación, la persona responsable del área cuidado de las personas, dirección y en ocasiones técnicos de área/departamento en el que se va a producir la incorporación. En todo caso, la decisión sobre las incorporaciones es una decisión consolidada entre responsables del área y dirección.

No todas las personas encargadas del proceso de selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, en los procesos de selección los equipos encargados de llevar a cabo dicha selección son mixtos, aunque varíe la representatividad de unos y otros, lo cual es un dato positivo.

No se dispone de un análisis de puestos de trabajo en el que se definan los requisitos (formativos, experiencia...) y las competencias requeridas para el desempeño del puesto. La descripción de puestos es la base de todos los procesos de selección de personal, que, a través de la especificación de las tareas, las funciones y las competencias, va a ser el patrón que ayude a comparar a las personas candidatas. Así mismo, es esencial para la auditoria y valoración de los puestos de trabajo, al igual que para la posterior elaboración de los planes de carrera. A través del desempeño del rendimiento y de las descripciones de puestos, se dirige todo el desarrollo profesional del personal.

También es importante para que las personas trabajadoras tengan conocimiento de una descripción clara y transparente de las descripciones de trabajo y que, al mismo tiempo, se impida decisiones discrecionales por parte de la organización, tanto para el proceso de selección como para el de promoción profesional.

5.3.2.3 Clasificación profesional

En Misiones Salesianas se aplican dos convenios colectivos, el Convenio de Acción e Intervención Social estatal y el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social de Vizcaya. Éste último afecta a 1 persona.

En todo caso, anteriormente, Misiones Salesianas se encuadraba en el Convenio de Oficinas y Despachos y a pesar de que los salarios están ajustados a lo que marca el Convenio de Acción e Intervención Social estatal, se siguen utilizando las categorías profesionales del convenio anterior con las que se va a llevar a cabo el análisis retributivo más adelante.

Por otra parte, en el Convenio estatal, el artículo 21 recoge la clasificación profesional, que se agrupa en 5 grupos profesionales. Además, contempla muchas mejoras en cuanto a medidas de conciliación y permisos tanto retribuidos como no retribuidos.

En el Convenio de Acción e Intervención Social de Vizcaya la clasificación viene desarrollada en el artículo 29 y es idéntica a la estatal. Al igual que ocurre en el Convenio estatal se contemplan mejoras incluso en comparación con éste.

Por último, en ambos documentos se hace un uso del lenguaje inclusivo y no sexista. La plantilla tiene desconocimiento generalizado respecto a la clasificación profesional existente en la organización.

5.3.2.4 Formación

Misiones Salesianas no elabora un plan de formación anual, aunque en 2022 contó con una oferta formativa más allá de la formación obligatoria en prevención de riesgos laborales a toda la plantilla. Se realizan encuestas como método para la detección de las necesidades formativas de la plantilla y son los/las jefes o jefas de equipo o departamento los que deciden las necesidades existentes en función de los requerimientos del mercado o cuestiones productivas u organizativas, además, se realizan memoria de la formación al acabar el año.

La formación es voluntaria y el canal que se utiliza para difundir la oferta formativa es el correo electrónico. Los cursos se realizan normalmente en el lugar de trabajo en horario de mañana y sólo ocasionalmente son on-line. Además, la organización ofrece compensaciones si los cursos se celebran fuera del horario laboral con horas libres por el tiempo que han invertido fuera de su horario laboral.

No se conceden ayudas al personal para la formación externa (Máster, etc.).

Se ha impartido formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y también se han puesto en marcha actuaciones específicas para eliminar las posibles barreras indirectas que impidan una partición equivalente según sexo en la formación (fomento de la formación en horario laboral, eliminación de requisitos asociados a la antigüedad o el tipo de jornada, favorecer la participación de las personas con permisos por razones de cuidados...).

Sin embargo, no se ha organizado formación específicamente dirigida a las mujeres o a los hombres de la plantilla, ni se han puesto en marcha actuaciones específicas para promover la introducción de la perspectiva de género en la formación (incorporación de criterios de valoración del respeto por la igualdad de género a la hora de seleccionar a personas/entidades formadoras, inclusión de módulos transversales de igualdad en otras materias, vigilancia del lenguaje no sexista en los materiales formativos ...).

Por último, no se imparte formación en la organización ligada directamente a la promoción.

En cuanto a los cuestionarios la plantilla está contenta con la formación que se lleva a cabo en la organización, aunque han apuntado que se lleva dentro y fuera del horario laboral, en todo caso, hay cierto desconocimiento sobre la oferta formativa.

5.3.2.5 Promoción

La metodología y criterios generales para efectuar promociones en Misiones Salesianas se encuentra en el interés de la organización en fomentar procesos de promoción interna, dar la opción de progresar cuando se van cumpliendo objetivos, de tal manera, que previo a la puesta en marcha de un proceso de contratación Misiones Salesianas realizar un análisis de necesidades, incluyendo en su caso, una valoración del coste asociado al puesto y propuesta de financiación donde se tienen en cuenta los siguientes requisitos por orden de importancia:

- Necesidad de contratar personal cualificado (capacidad técnica)
- Necesidad de contratar persona identificada con la institución
- Motivación y desarrollo profesional del personal (cumplimiento de objetivos)
- Necesidad de relacionar costes y eficiencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, Misiones Salesianas comunica en primer orden la existencia de vacantes a la plantilla a través del mail o de las personas responsables de las distintas áreas en función de la vacante y las necesidades del equipo del área. Por otra parte, no existe en la empresa ninguna metodología estándar de evaluación del personal, ni planes de carrera.

Las personas que intervienen en la decisión sobre una promoción son las responsables de área, cuidado de personas y la dirección.

No es habitual en la empresa la promoción ligada a la movilidad geográfica y no se imparte formación directamente vinculada con la promoción.

Y no se observan dificultades para la promoción de mujeres en la empresa. Así mismo, se considera que las responsabilidades familiares no influyen en la promoción dentro de la empresa, por ello, no se han puesto en marcha acciones para incentivar la promoción de las mujeres.

Por último, no existe exigencia de disponibilidad horaria en los puestos de responsabilidad, pudiendo plantearse jornadas reducidas en dichos puestos, lo cual es un dato muy positivo.

En cuanto al análisis de las tres últimas promociones, dos de ellas fueron realizadas a mujeres y una a un hombre. Del análisis de estas tres promociones se extraen varias lecturas, por un lado, es un dato positivo que dos mujeres hayan sido promocionadas y las dos tengan responsabilidades de cuidado y que no influya en la promoción. Sin embargo, se da una situación que se replica a nivel nacional y es que las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad o bien tienen que tener un largo recorrido en la empresa o bien tienen que tener una amplia experiencia o las dos, y efectivamente, observamos que en el caso de las mujeres se corrobora que ambas tienen una amplia experiencia, a diferencia del hombre que ha promocionado que tan solo tiene 28 años y un año de antigüedad, pero aun así, ha promocionado a un puesto de dirección. En cualquier caso, ha de tenerse en cuenta que las mujeres que ostentan puestos de responsabilidad los vienen ostentando desde hace años, cuando eran mucho más jóvenes y llevaban menos años en la entidad.

5.3.2.6 Ordenación de tiempos de trabajo y uso corresponsable de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En la organización no existe un plan de conciliación, aunque Misiones Salesianas asegura que la información sobre las medidas de conciliación existentes en la organización y los derechos de conciliación reconocidos legalmente está sistematizada y se garantiza el acceso a la misma a todo el personal.

De carácter general, en la empresa no se han implantado mejoras en las condiciones de los permisos legales vinculados al nacimiento/lactancia y/o a permisos para la atención a parientes (días extra por hospitalización o enfermedad, ampliación del grado de parentesco/afinidad...), ni en las condiciones de los permisos legales no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados (ampliación de la edad del menor que da lugar al derecho de reducción de jornada, reserva del puesto durante un periodo de excedencia superior...), aplicándose lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores, los Convenios Colectivos de trabajo y demás regulación laboral.

La organización asegura que sí se conocen y respetan los derechos a la intimidad y la desconexión del personal de la empresa, lo cual es positivo. Además, es poco habitual que alguna persona de la empresa alargue su jornada laboral o se lleven trabajo a casa.

En cuanto a la detección de necesidades en conciliación, no se recoge información de manera periódica demandas de conciliación de todo el personal y no se ponen en marcha medidas para atenderlas, se recoge la información de manera informal y se atienden las peticiones puntuales de algunas personas. No existen otros canales de comunicación ni mecanismos de conciliación, las personas trabajadoras realizan sus solicitudes a través de la intranet, Whatsapp, correo electrónico y reuniones con RRHH.

Por último, no se han implantado medidas específicas para fomentar que los trabajadores asuman las responsabilidades domésticas y de cuidados y garantizar el ejercicio de la corresponsabilidad.

En cuanto al ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación, es uno de los aspectos al que más importancia dan las personas trabajadoras de esta empresa, independientemente del sexo. En una organización tan feminizada como la que aquí se analiza es menester que haya un procedimiento sistematizado de detección de necesidades de la plantilla con una canal de información eficiente y creación de nuevas medidas que puedan facilitar la vida del personal. Con esto descrito no se está atribuyendo la conciliación exclusivamente a las mujeres ni se excluye las necesidades de los hombres

en dicha materia, si no que se está reconociendo el desigual punto de partida de hombres y mujeres tanto en el ámbito público como privado.

Por lo tanto, es realmente necesario cuando hablamos de conciliación establecer medidas en el ejercicio corresponsable de las mismas.

En cuanto a las dificultades para conciliar, tanto las mujeres como los hombres del grupo de la plantilla participante en la encuesta han contestado mayoritariamente que no tienen, aunque encontramos que un 17% sí las tiene. Sin embargo, lo que más llama la atención es el desconocimiento generalizado de la plantilla sobre las políticas de conciliación existentes en la organización.

En cuanto al alargamiento de la jornada, un número significativo de la plantilla ha indicado que se alarga en diferentes circunstancias por lo que habría que incluir medidas para revertir esta tendencia.

5.3.2.7. Auditoría salarial

Valoración de puestos

Para realizar la valoración de puestos la organización ha efectuado agrupaciones de algunos de estos puestos en denominaciones más genéricas que sirven para englobar varias posiciones.

El puesto que encontramos con mayor valoración en puntos, el de directiva (645), no coincide con el que tiene mayores remuneraciones que sería el puesto de "analista programador" y el puesto de directiva estaría en segunda posición en cuanto a remuneraciones.

El segundo puesto mejor remunerado sería el de responsable con 640 puntos y casi con los mismos puntos que el de directivo y en el gráfico de remuneraciones lo encontramos en la cuarta posición de mayor a menor remunerados por debajo del responsable de logística que en la valoración de puestos ha obtenido 437 puntos y se encuentra en el medio del gráfico de puntuaciones.

Tampoco ocupan el tercer lugar por sus remuneraciones ninguno de los puestos que por puntuación les corresponde como son técnico de sistemas (458) o marketing (445), sino que los encontramos en el medio de la tabla de remuneraciones como es el caso de técnico de sistemas y marketing el tercero con la remuneración más baja.

El puesto de técnico/así que corresponde en el gráfico de promedio de salarios con lo que ha obtenido en la valoración, ya que lo encontramos en ambos gráficos en el medio.

En los últimos puestos de menos puntuación a más aparecen conserje (126), logística (265) y Diseñador gráfico (319), a excepción del puesto de logística que también aparece en el gráfico de remuneraciones en la mitad los otros dos puestos si concuerdan en puntos con la remuneración percibida, aunque el puesto de conserje tiene muchos menos puntos que el de logística y el sueldo que perciben es parecido.

En definitiva, hay cierta incongruencia entre los resultados obtenidos en la valoración de los puestos de trabajo y la remuneración percibida en dichos puestos, es por eso, que en el análisis salarial descubriremos si efectivamente hay que actualizar la clasificación profesional y volver a realizar la valoración de los puestos de trabajo.

La agrupación realizada por el sistema de valoración de puestos establece 5 niveles, frente a los 18 que como veremos se han usado para el registro retributivo y que se corresponden con los niveles retributivos que contempla la organización.

En la agrupación 7, la de más valor, encontramos los puestos de responsables y directiva.

En la agrupación 5, encontramos 3 puestos: marketing, técnico de sistemas y responsable logísticas. En esta ocasión la principal incongruencia la encontramos en el puesto de marketing que como ya hemos comentado anteriormente es uno de los puestos peor remunerado, aunque la valoración de puestos lo sitúe como uno de los mejor valorados.

En la agrupación 4, también, aparecen agrupados varios puestos que, a pesar de tener una valoración parecida, perciben una remuneración muy diferente, como es el caso del analista programador que es el mejor remunerado frente al diseñador gráfico que es el segundo peor remunerado, con lo cual, se corrobora una vez más la necesidad de revisar nuevamente la valoración de los puestos y la categorización profesional de los puestos.

Además, en la agrupación 3 estaría situado el puesto de logística con 265 puntos y pasaría a la agrupación 1 (saltándose la dos) donde encontramos el puesto de conserje con 126 puntos, aunque el promedio salarial de ambos puestos es similar como también hemos comentado.

Análisis retributivo

En Misiones Salesianas hay dos Convenios Colectivos de referencia a través de los cuales se establecen las retribuciones de todos los puestos, sin embargo, la denominación de estos viene determinada por el convenio colectivo anterior que se aplicaba en la organización, es por ello, que vamos a utilizar las agrupaciones de la auditoría salarial para hacer el análisis retributivo.

En cuanto al establecimiento de las retribuciones, alguna parte de las mismas -complementos, primas...- y/o en algunos puestos se negocian de manera individual y algunos complementos son variables y se asignan en distintas cantidades para los mismos puestos o tareas.

Teniendo en cuenta la clasificación profesional, el volumen de puestos unipersonales respecto al de puestos ocupados por varias personas es superior, hay más puestos ocupados por una persona.

Por otra parte, la organización asegura que todo el personal de la empresa conoce la política retributiva y el sistema por el cual se establecen los salarios y los complementos, los pluses, los posibles elementos variables por cumplimiento de objetivos y todos los elementos que constituyen las retribuciones.

El análisis de las retribuciones nos devuelve **una brecha general entre mujeres y hombres del 13%**. Esta brecha se debe, además de a los distintos puestos que ocupan trabajadores y trabajadoras, (segregación vertical) a la percepción de **complementos fijos personales**, que los trabajadores perciben en mayor cantidad promedio que las trabajadoras. Este dato coincide con muchos análisis desde la perspectiva de género de las retribuciones de hombres y mujeres, en los que se muestra cómo las diferencias se localizan sobre todo en los elementos variables del salario.

Por **LA CLASIFICACIÓN HECHA PARA LA AUDITORIA**, la brecha más alta la encontramos en el **nivel de responsable** con un **52% a favor de las mujeres**. En este nivel encontramos a 4 hombres y 5 mujeres, ellos en los puestos de responsable de sistema, museos y de áreas, y ellas en los puestos de responsable de atención donantes, responsable jurista, responsable comunicación, responsable administración y responsable secretaria. La diferencia se da tanto en el salario base como principalmente en los complementos personales, concretamente en el complemento "ad persona", aunque dicho complemento lo perciben todas las personas que se agrupan en la categoría de responsable, hay dos mujeres que reciben una compensación más alta en ese complemento que el resto de compañeros/as. Ahora bien, como hemos comentado anteriormente en la organización se siguen utilizando las categorías profesionales del antiguo convenio, teniendo estas dos mujeres categorías de jefas de administración, mientras que el resto tienen diferentes categorías pero no de responsables sino inferiores (a excepción de otra mujer que es responsable de secretaria), por lo que se entiende, que estas dos mujeres dentro de la agrupación de responsables tienen un rango superior y de ahí que perciban más salarios en complementos salariales, de hecho, una de ellas, también percibe el complemento de "coordinación" a diferencia del resto lo que viene a corroborar lo anterior.

La siguiente brecha más elevada se da en el **nivel de Técnicos/as del 17% favorable a los hombres** que encontramos en este grupo. En este grupo localizamos a 4 trabajadores en los puestos de técnicos y uno de ellos en el de generador de contenido, mientras que las 20 trabajadoras sí ocupan todas ellas el puesto de técnicas. La diferencia se vuelve a generar en los complementos fijos de personal, que ellos perciben en mayor cantidad que el promedio de las trabajadoras y en este caso también sería en el complemento "ad personam". Además, todas las mujeres tienen categorías de técnicas u oficial de 2ª,

mientras que los hombres tienen las siguientes categorías: responsable, oficial 1ª, titulado/a superior y técnico. Una vez más, la brecha se debe a que dentro del nivel de técnicos/as hay dos hombres que tienen categorías de responsabilidad de ahí que sus salarios sean mayores que el resto de las personas que trabajan en el mismo nivel.

Por último, hay una brecha de tan solo **4% en el nivel Conserje a favor de los hombres**, donde se sitúan un hombre y una mujer y los dos tienen categoría de conserjes, la única diferencia es que el hombre tiene más de antigüedad que la mujer en la organización.

Si llevamos a cabo el análisis teniendo en cuenta las categorías profesionales lo primero que descubrimos es que existen muchas categorías donde se incluye a una sola persona, existiendo algunas brechas salariales:

La primera brecha la encontramos en la categoría **"técnico/a de museo"** con una brecha del **41%** a favor de los hombres. En este caso, en esta categoría se incluye a un hombre y a una mujer donde él ocupa el puesto de responsable de museo y ella tan solo el de técnica de museo, de ahí que el sueldo que él percibe sea mayor que el de ella.

La siguiente brecha la encontramos en la categoría de **titulado superior**, de un **37% a favor de las mujeres**. En dicha categoría se encuentran dos hombres y tres mujeres. Los hombres ocupan los puestos de "directivo" y "generador de contenidos", mientras que las mujeres ocupan todos los puestos de responsables: responsable jurista, responsable comunicación y directiva. Con lo cual, la explicación de la brecha viene determinada porque ellas ocupan puestos de responsabilidad mientras que tan solo un hombre incluido en esta categoría ostenta un puesto de responsabilidad.

En la categoría de técnico/a encontramos una brecha del 13% a favor de los hombres, donde se sitúan 9 mujeres y 3 hombres. Mientras que las mujeres todas ellas ocupan puestos de técnicas hay un hombre que tiene un puesto de responsable, debido a ello, se produce la brecha en esta categoría.

En definitiva, y teniendo en cuenta las brechas que encontramos tanto por categorías como por la agrupación que se ha hecho para la auditoría la organización necesita actualizar la categoría profesional al convenio por el que se rigen y repetir tanto la valoración de los puestos de trabajo como el análisis salarial una vez hayan llevado a cabo dicha transición para volver a analizar las posibles brechas salariales existentes en la organización.

5.3.2.8. Políticas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo

La organización dispone de un código de conducta donde se recogen una serie de principios, normas y directrices que todas las personas vinculadas a la organización deben cumplir. En dicho documento se recoge lo siguiente: "específicamente la entidad promoverá medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se consideren necesarias. "

Además, dicho Código de Conducta contempla un canal de denuncias.

Por otro lado, en el artículo 63 -protocolo de prevención del acoso- del Convenio Colectivo que se aplica, se contempla la legislación vigente con respecto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Además, el Convenio Colectivo de Vizcaya, en su artículo 25 sobre seguridad y salud laboral recoge que, en seis meses desde la firma del convenio, la comisión paritaria del mismo elaborará un modelo de protocolo contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, que trasladará al conjunto de organizaciones del sector para su adaptación e implementación.

En todo caso, la organización tiene vigente un protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo muy completo. Ahora bien, sería necesario incluir un canal de denuncia concreto como existe en el código de conducta y designar una comisión de investigación e incluir el nombre y cargo de las personas en el protocolo para dar cumplimiento con la legislación actual. Por otro lado, también sería necesario incluir el acoso virtual y un modelo de denuncia.

El protocolo con las modificaciones anteriores se aprobará junto al plan de igualdad por la Comisión Negociadora, aunque será introducido como una medida del mismo.

No se ha impartido formación en materia de prevención del acoso a la plantilla y la entidad manifiesta que no se ha producido ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la organización en los últimos tres años.

5.3.2.9. Políticas de actuación en caso de violencia de género

Misiones Salesianas no ha puesto en marcha hasta el momento ninguna política ni protocolo de actuación para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género o para sensibilizar a la plantilla sobre este problema.

5.3.2.10. Prevención de riesgos y salud laborales

En Misiones Salesianas existe un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, realizado con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, pero en el mismo no se han detectado distintas necesidades entre hombres y mujeres en prevención de riesgos laborales.

En el plan se han definido los riesgos ante situaciones de embarazo o lactancia para todos los puestos y las medidas de protección a poner en marcha (adaptación condiciones y/o tiempo de trabajo, cambio de puesto...) pero no existen medidas para tener en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres en el diseño de los puestos y equipos de trabajo. Tampoco se dispone de una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de la empresa.

El análisis de las diferencias por sexo en relación a los accidentes laborales y enfermedades profesionales que han sucedido en la empresa durante 2021 nos deja el recuento de 1 accidente laboral de un hombre sin que nos aporte mucha información relevante.

5.3.2.11. Comunicación no sexista

La organización dispone de un manual de lenguaje inclusivo y también existen dos manuales sobre cómo utilizar el correo electrónico y las redes sociales. En el primer manual, a pesar de que se hace referencia expresa al lenguaje que se ha de utilizar "sencillo, claro y directo", no se contempla la necesidad de usar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio, de hecho, se utiliza el masculino genérico a lo largo de todo el texto, por lo que habría que hacer una revisión del mismo para adaptarlo a un lenguaje inclusivo. En el manual sobre cómo utilizar las redes sociales sin embargo sí se hace uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio, aunque tampoco se haga referencia a la existencia de un manual interno sobre lenguaje inclusivo.

En las ofertas laborales que hacen no siempre se utiliza un lenguaje no sexista, ya que no existe una plantilla unificada para todos los puestos laborales y la redacción del documento depende de la persona o área en la que se vaya a producir la contratación. Es por ello, que se hace necesario llevar a cabo campañas de utilización del lenguaje inclusivo y no sexista a toda la plantilla y especialmente a las personas responsables.

Por último, con respecto a la página web de la organización, existen imágenes sexistas y estereotipadas donde la presencia de mujeres y niñas es muy minoritaria con respecto a la de hombres y niños, lo cual obedece a que en las imágenes se representa la vida de territorios en vías de desarrollo donde dichas reproducciones de estereotipos forman parte de la cultura y así aparece reflejada. En todo caso, en ocasiones también se hace uso de masculino genérico por lo que habría que revisar el lenguaje de la página web.

5.4. Medidas del Plan

A continuación, se presentan las medidas que se proponen una vez realizado el diagnóstico en ambas organizaciones.

5.4.1. Distribución de la plantilla / infrarrepresentación femenina

Área de actuación: Distribución de la plantilla / infrarrepresentación femenina	
Objetivos	
<ul style="list-style-type: none"> Favorecer el equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en todos los puestos y áreas de la empresa. Acabar con la segregación horizontal y vertical 	
Medida 1	
<p>En los procesos de selección se establece como principio general que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en esa categoría profesional y puesto de trabajo, incluidos puestos de responsabilidad.</p>	
Metodología	<p>Cuando se dé la situación de la existencia de más de un/a candidato/a apta/o para un mismo puesto o categoría (a igualdad de méritos o resultado de las pruebas de selección), elección del sexo infrarrepresentado: <u>mujeres</u> en los puestos de análisis y sistemas y los <u>hombres</u> en puestos administrativos.</p> <p>Siempre que se abra un proceso de selección para la incorporación de nuevos/as empleados/as, cuando se dé la situación de la existencia de más de un candidato/a apto/a para el puesto, elección del sexo infrarrepresentado; es decir, <u>mujeres</u>, para los puestos de dirección.</p>
Personas destinatarias	Candidatas/os participantes en procesos de selección en de los puestos señalados.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Número de procesos de selección en los que se aplica la cláusula de preferencia. Número y porcentaje, desagregadas por sexo, de candidaturas presentadas. Número de personas, desagregado por sexo, que pasan a la fase de entrevista o prueba profesional. Número total de personas contratadas por sexo y comparativa de mejora de resultados anuales.

Medida 2 - Corrección del desequilibrio entre hombres y mujeres en el tipo de jornada

- a) Publicar de forma interna todas aquellas vacantes derivadas de las promociones, nuevas contrataciones, extinciones voluntarias, dimisiones, jubilaciones, etc., independientemente del puesto, grupo o categoría profesional, en los medios habituales de comunicación de la organización, así como los futuros (tablones de anuncios, zonas de descanso del personal, circulares, nóminas, intranet, etc.), garantizando que la información es accesible a todo el personal.
- b) Cuando exista vacantes a tiempo completo, se dará **prioridad a las personas a tiempo parcial** para ocuparlas, siendo de aplicación a las situaciones de incremento de jornada sin llegar a tiempo completo. En este proceso de selección, además, ha de cumplir con la premisa de que, en igualdad de condiciones, accederá al puesto la persona del sexo menos representado (**mujeres**). Esta prioridad se tendrá en cuenta además para los puestos de nueva creación, todo ello en igualdad de condiciones.
- c) Proporcionar a la Comisión de Seguimiento información de todos los datos relativos a estos cambios de contratación realizados a la plantilla, detallando la oferta, candidaturas internas y ocupación final de la oferta. Disponer de información detallada sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías, para su traslado a la Comisión de Seguimiento y la realización de informes de impacto de género de los procesos de selección anuales.

Metodología	Hacer seguimiento semestral de la plantilla y las ofertas de empleo evaluando la situación en cada momento y para poder constatar los posibles impedimentos para el acceso de las trabajadoras a determinado tipo de jornada (completa).
Personas destinatarias	Toda la plantilla Trabajadoras de la empresa a tiempo parcial.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan.
Responsable	Departamento de RRHH., Dirección.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de comunicaciones de vacantes realizadas/Nº de vacantes convocadas. Internas y externas. ▪ Nº de hombres y mujeres que pasan de tiempo parcial a tiempo completo. ▪ Nº de mujeres y hombres que han incrementado su jornada ▪ Nº de mujeres y hombres que pasan de horario con turnos rotatorios a turnos fijos. ▪ Información presentada a la Comisión de Seguimiento, detallada, desagregada por sexo y categoría profesional, de todas las medidas.

5.4.2. Procesos de selección y contratación

Área de actuación: Procesos de selección y contratación	
Objetivos	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en Misiones Salesianas y Jóvenes y Desarrollo ▪ Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección, contratación e incorporación a la empresa. ▪ Acabar con la segregación horizontal en Misiones Salesianas. 	
Medida 3	
Creación de un sistema pormenorizado de selección, contratación e incorporación de nuevo personal en el que se incluya la perspectiva de género.	
Metodología	El procedimiento deberá revisar:
	<ul style="list-style-type: none"> - La definición neutra del puesto de trabajo y perfil profesional. Esto significa definir oportunamente el puesto de manera completa, sin obviar ninguna de las capacidades requeridas, para poderlas identificar después en el perfil. Una vez identificadas, éstas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres exclusivamente. - Descripción de los requisitos del puesto y perfil de trabajo ajustados a las necesidades reales. Las exigencias y requisitos para el puesto y el perfil serán los precisos, ni más ni menos. Sin aplicar a priori, y de forma automática, los más amplios posibles, pues puede crear un efecto disuasorio en la concurrencia tanto en mujeres como en hombres. - Valoración de la experiencia práctica. Se sugiere establecer, en la medida de lo posible, equivalencias que permitan admitir competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia práctica. Este marco permite valorar experiencias de trabajo voluntario, trabajo doméstico, etc., siendo una forma de reconocer el trabajo no remunerado, que con mayor frecuencia realizan las mujeres. - Redacción de la oferta de empleo con lenguaje e imágenes neutras e inclusivas. - Recepción de candidaturas mediante formulario modelo. Las candidaturas se deben recibir, preferentemente, mediante un formulario modelo que sistematice la misma información de todas las personas que concurren a la convocatoria, de forma que se garantice la Igualdad de Oportunidades para todas ellas. Misiones Salesianas y Jóvenes y Desarrollo podrían avanzar en la línea de garantizar la neutralidad de los procesos de selección creando un sistema de codificación de las candidaturas que se presenten para que las personas seleccionadoras no conozcan el sexo de la persona candidata (sólo lo sabría, en este caso, la persona receptora de los formularios rellenos en la web). - Conformación de equipos de selección mixtos y con formación en igualdad de género.

	<ul style="list-style-type: none"> - Publicación de ofertas de empleo usando un lenguaje inclusivo, que haga referencia a que tanto hombres como mujeres pueden acceder al puesto ofertado. - Incluir en las ofertas de empleo una declaración de que la igualdad de oportunidades es un principio de actuación de la organización en los procesos de selección. - Realización de entrevistas personales objetivas. Una forma de garantizar la objetividad es contar con un cuestionario o una guía previamente elaborada que centre la valoración en aquellas cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y establezca un baremo para la puntuación. La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. - Introducción de pruebas profesionales como método de selección, además de las entrevistas, para aumentar la objetividad del proceso. - Negociación en Igualdad. En el caso de que la contratación contemple una fase de negociación, debe tenerse en cuenta especialmente el criterio de igualdad. De hecho, por su situación en el mercado laboral, las mujeres pueden mostrarse más conformistas a la hora de negociar su salario inicial. - Acogida en Igualdad de Oportunidades. En la incorporación, igual que en las fases anteriores, la empresa debe actuar bajo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. La persona que se incorpora a la empresa, ya sea mujer u hombre, debe recibir y percibir igualdad de trato y de oportunidades.
<p>Personas destinatarias</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Candidatas y candidatos a incorporarse a la plantilla. - Departamento de Recursos Humanos y la dirección de la organización. - Toda la plantilla
<p>Cronograma de implantación</p>	<p>Segundo semestre de 2024</p>
<p>Responsable</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>
<p>Recursos asociados</p>	<p>Recursos humanos</p>
<p>Indicadores de seguimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de procesos de selección realizados en el periodo de vigencia del plan. ▪ Número de formaciones en género recibidas por los equipos encargados de la selección y contratación. ▪ N° de revisiones de puestos y perfil profesional realizadas en el mismo periodo. ▪ N° de ofertas con lenguaje inclusivo publicadas y medios en donde se publica. ▪ N° de candidaturas recibidas en cada proceso desagregas por género. ▪ N° de personas preseleccionadas desagregada por género en cada proceso de selección. ▪ N° de pruebas profesionales realizadas en cada proceso de selección ▪ N° de personas finalmente seleccionadas en cada proceso desagregado por género.

Medida 4	
Realización de una evaluación anual del impacto de género de los procesos de selección	
Metodología	Anualmente, se llevará a cabo un análisis, partiendo de los indicadores de la medida anterior, de los procesos de selección realizados, con el objeto de comprobar que todas las fases de estos se han desarrollado de acuerdo con el principio de la igualdad de oportunidades. En caso de existir desigualdad en el número de mujeres y hombres seleccionados cada año, se procedería a revisar el sistema para detectar posibles carencias e incorporar mejoras.
Personas destinatarias	Aspirantes a puestos de trabajo en ambas organizaciones
Cronograma de implantación	Una vez al año durante toda la vigencia del plan.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procedimientos del sistema de selección validados o no después de la evaluación. ▪ Mejoras que se introducen en el sistema de selección de personal.

5.4.3. Clasificación Profesional

Área de actuación: Clasificación profesional.
Objetivo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Detectar desequilibrios no justificados entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida, garantizando el principio de equidad salarial, tanto en las retribuciones de convenio, como en las variables. ▪ Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género. ▪ Difundir la clasificación profesional y la descripción de puestos existente según convenio entre la plantilla.

Medida 5	
<p>Corrección de desigualdades en la clasificación profesional y difusión de la misma entre la plantilla. Difusión de los convenios de aplicación y de los criterios por los que se fijan las retribuciones.</p>	
Metodología	<p>a) Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional. b) La Clasificación profesional se realizará conforme a criterios libres de discriminación, como sexo, edad, religión, conciliación, etc., garantizando la ausencia tanto de discriminación directa como indirecta. c) Definir los criterios para encuadrar a las personas trabajadoras en los grupos y categorías profesionales, teniendo en cuenta las competencias establecidas en la valoración de puestos de trabajo y el convenio colectivo aplicable. d) Corregir cualquier situación en la que se detecte una minusvaloración del trabajo de las mujeres. f) Difusión, así mismo, de los convenios de aplicación en las organizaciones y de los criterios por los cuales se fijan las retribuciones (sean estos procedentes del convenio o establecidas por las organizaciones).</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2024.
Responsable	Comisión de Seguimiento del Plan, Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe anual del seguimiento: N° de personas por departamento y categoría profesional, atendiendo a la valoración del puesto, funciones, desagregado por sexo y si tienen medidas de conciliación.

5.4.4. Formación

Área de actuación: Formación continua.
Objetivo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional entre mujeres y hombres. ▪ Aplicar la perspectiva de género al sistema o plan formativo de la empresa

Medida 6: Elaboración de un plan de formación igualitario	
	<p>a) Realización del Plan de Formación Interna con perspectiva de género.</p> <p>b) Previamente, se realizará una encuesta para conocer las necesidades formativas de la plantilla y recoger sus sugerencias con el fin de trasladarlas al Plan Formativo de la organización.</p> <p>c) El Plan de formación tendrá lenguaje inclusivo y no contendrá imágenes estereotipadas.</p> <p>d) Garantizar que las formaciones cuya asistencia es requerida por la organización (por las características del puesto de trabajo) se realizan dentro de la jornada laboral o son compensadas en tiempo libre cuando no ha habido opción a hacerlo durante la jornada.</p> <p>e) Realización de acciones formativas para la plantilla sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, acoso sexual y por razón de sexo.</p>
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar una encuesta en formato electrónico (a través de Google Forms, por ejemplo) para detectar las necesidades y sugerencias de la plantilla respecto a las necesidades de formación de la empresa. - El cuestionario debe interrogar sobre las preferencias en formación de los distintos puestos y departamentos, sobre los horarios y lugares de impartición, así como sobre la modalidad de los cursos (presenciales, online, en aulas virtuales, etc.) y los recursos o compensaciones a organizar en caso de la formación sea fuera del horario laboral (cambio por horas libres, organización de guardería o ludoteca durante el horario de impartición, etc.) - La información se recogerá desagregada por sexo, para identificar si hay diferencias entre las necesidades y sugerencias de hombres y mujeres de la plantilla y para poder atenderlas todas. - El Plan de Formación se revisará para que su lenguaje no contenga sesgos de género ni imágenes estereotipadas. Además, contendrá formaciones específicas en materia de igualdad para toda la plantilla, fomentando la participación masculina, y especialmente y con mayor rigor para las personas que gestionen equipos, intervienen en procesos de selección y contratación, promociones, etc. Además, incluirá formación específica sobre acoso Sexual y por razón de sexo. (la formación en acoso se verá con más detalle en el apartado dedicado a este tema.)
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	A comienzos de cada año.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación del Plan de Formación a la Comisión de Seguimiento. ▪ Nº de personas formadas anualmente / Nº de personas integrantes de la plantilla. Desagregado por sexo. ▪ Nº de personas formadas por acción formativa desagregado por sexo. ▪ Nº de personas con medidas de conciliación formadas / Nº de personas con medidas de conciliación.

Medida 7	
Realización de una acción específica de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en procesos de selección dirigida a quienes tienen responsabilidades en la gestión de equipos y participan en los procesos selectivos.	
Metodología	Llevar a cabo un curso sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación
Personas destinatarias	Responsable de RRHH y responsables de departamento
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2023
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos - Presupuesto para la formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de mujeres y hombres que han asistido al curso de igualdad en los procesos de selección ▪ Áreas de la empresa que han participado en la formación ▪ Valoración de los/las participantes sobre el curso.

Medida 8	
Inclusión de las trabajadoras de la empresa en la formación dirigida a los puestos de responsabilidad donde tienen menor representación.	
Metodología	Reserva de un 20% de las plazas a trabajadoras en la formación dirigida a los puestos de responsable de las organizaciones, para permitir de esta manera el reciclaje profesional de las trabajadoras dentro de la empresa y favorecer el equilibrio de sexos en puestos de dirección y mandos intermedios.
Personas destinatarias	Las mujeres de la plantilla
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de cursos dirigidos a puestos del área de Producción realizados por año de vigencia del plan ▪ Nº de mujeres que participan en cada curso y porcentaje que representan del total de alumnado ▪ Nº de trabajadoras formadas que cambian de puesto a uno masculinizado durante el periodo de vigencia del plan. ▪ Valoración del alumnado sobre las formaciones.

Medida 9	
Promoción de las trabajadoras de la empresa a los puestos de responsabilidad a través de la formación.	
Metodología	Reserva de un 50% de las plazas a trabajadoras en los cursos de liderazgo y gestión de equipos y en los cursos de idiomas.
Personas destinatarias	Trabajadoras de la empresa
Cronograma de implantación	Desde el primer semestre de 2024 y durante toda la vigencia del plan
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos (RRHH) - Presupuesto para la formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de cursos de liderazgo y gestión/ organización de equipos celebrados en el periodo de vigencia del plan y nº de mujeres y hombres que participan en cada uno. ▪ Áreas en donde están encuadradas las trabajadoras que participan en cada convocatoria de curso. ▪ Nº de trabajadoras participantes en las formaciones que ascienden a un puesto de responsabilidad por año. ▪ Valoración de las trabajadoras y trabajadores de los cursos

5.4.5. Promoción Profesional

Área de actuación: Promoción Profesional
Objetivo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la igualdad de oportunidades en la promoción y desarrollo profesional entre mujeres y hombres. ▪ Incrementar la Promoción Profesional de las mujeres de la empresa en todos los niveles.

Medida 10	
Diseñar y comunicar un procedimiento para la promoción que considere: publicación de vacantes internas a la plantilla, definición de criterios y requisitos para la movilidad interna entre puestos y compromiso con la igualdad de oportunidades en mujeres y hombres.	
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminación de la subjetividad y discrecionalidad en la toma de decisiones sobre los procesos de promoción, estableciendo requisitos detallados para el acceso cada vez que se produzca una vacante o/y la realización de pruebas, que garanticen que los procesos no tienen un sesgo de género negativo. - Informar adecuadamente a la plantilla de estos requisitos o méritos necesarios, abriendo, en definitiva, los procesos de promoción a todos/as los trabajadores y trabajadoras de niveles inmediatamente inferiores al puesto que se va a ofertar (eliminando la posibilidad de designación directa).
Personas destinatarias	Trabajadoras/es que puedan acceder a puestos de responsabilidad o mayor cualificación
Cronograma de implantación	Cada vez que haya una vacante en un puesto de responsabilidad o mayor cualificación al que puedan acceder trabajadores y trabajadoras de la empresa
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procedimiento de promoción redactado ▪ Nº y tipo de acciones para difundir el procedimiento de promoción realizadas entre la plantilla ▪ Número de puestos vacantes difundidos al personal para la promoción en el periodo de vigencia del plan. ▪ Nº de evaluaciones de desempeño realizadas a mujeres y a hombres anualmente ▪ Nº de hombres y de mujeres promocionadas en el periodo de vigencia del plan.

Medida 11	
Establecimiento de una acción positiva para que, en igualdad de méritos, tengan preferencia para la promoción o el empleo en puestos de responsabilidad, las mujeres en aquellas áreas donde se encuentran infrarrepresentadas en estos puestos de supervisión o mando.	
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> - Como parte del procedimiento de promoción creado, se establecerá una acción positiva para que, en los procesos de promoción, tanto interna como a través de contratación externa, cuando se dé la situación de la existencia de más de un/a candidato/a apta/o para un mismo puesto o categoría (a igualdad de méritos o resultado de las pruebas), se elija a mujeres en los puestos de responsabilidad donde se encuentran infrarrepresentadas. (esta medida es complementaria a la medida 1) - La acción positiva implica, además, eliminar la antigüedad como requisito para el acceso a puestos de responsabilidad, ya que se ha demostrado que tiene un efecto negativo sobre las posibilidades de promoción de las trabajadoras (que, normalmente, disponen de menor experiencia o trayectoria laboral que los hombres debido a las interrupciones de la vida profesional relacionadas con las responsabilidades familiares) y también eliminar el requisito de disponibilidad horaria para el acceso a estos puestos, ya que también se ha demostrado que perjudica especialmente a las mujeres (al estar estas aun mayormente más implicadas en las responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico que los hombres).
Personas destinatarias	Trabajadoras candidatas a puestos de responsabilidad
Cronograma de implantación	Cada vez que haya un proceso de promoción abierto.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de hombres y mujeres que optan a participar en cada convocatoria de promoción interna o contratación externa para un puesto de responsabilidad. ▪ Número o porcentaje de mujeres y hombres promocionados o contratados para puestos de responsabilidad en el periodo de vigencia del plan.

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

Área de actuación: Conciliación de la vida laboral y personal.

Objetivos

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, no supongan ningún tipo de discriminación.
- Conocer las características y necesidades de la plantilla para poder promover nuevas medidas de conciliación de la vida laboral y personal.
- Favorecer la corresponsabilidad de mujeres y hombres de la empresa en las tareas domésticas y de cuidado.

Medida 12: Elaboración y difusión de un plan de conciliación

- a) Desarrollar un **Plan de Conciliación** que incluya los derechos y medidas de conciliación establecidas en la legislación vigente, en el convenio colectivo y en este Plan de Igualdad, de manera que la plantilla pueda disfrutar de los mismos derechos de conciliación.
- b) Los derechos de conciliación son extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas.
- c) Elaboración y difusión de un folleto explicativo con los derechos y medidas de conciliación. Informar a la Plantilla a través de los canales de comunicación establecidos en la empresa de los derechos reconocidos, poniendo especial énfasis en los que se pueden disfrutar por hombres y mujeres indistintamente.
- d) Vigilar que el ejercicio de los derechos de conciliación no conlleva discriminación en términos de promoción, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.
- e) Realización de acciones de sensibilización y orientación, dentro de la jornada laboral, dirigidas a **fomentar la participación masculina en estas acciones de conciliación** como forma de promocionar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas domésticas y de cuidados.

<p>Metodología</p>	<p>DEFINICION: Definimos como progenitor/a, en el marco del Presente Plan de igualdad, a las personas que, independientemente de su sexo, identidad sexual y género, estén en línea directa ascendente de primer grado, incluyendo las situaciones de adopción, acogimiento de carácter previo o permanente o guarda legal, con fines de adopción, y todas aquellas formas o combinaciones que puedan darse en este sentido.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las acciones informativas y de sensibilización pueden desarrollarse en distintos formatos: desde acciones formativas de corta duración; con cartelería o vídeos donde se expliquen los permisos y la política de conciliación; con folletos o <i>newsletters</i> donde se resuman las medidas disponibles; o con horarios específicos de consulta en el departamento de Recursos humanos para orientar, informar o/y negociar medidas. - Especial importancia en estos espacios o tiempos dedicados a la formación y sensibilización en conciliación deben tener el fomento del uso de medidas y permisos por parte de las/os trabajadoras/as de la empresa, (desde el permiso de nacimiento y lactancia, reducciones de jornada o permisos para acompañar a hijos/as o dependientes al médico) de manera que se favorezca la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas domésticas y de cuidado, lo que resultará ventajoso a medio plazo para la empresa al disponer de una plantilla menos cansada y más motivada.
<p>Personas destinatarias</p>	<p>Toda la plantilla</p>
<p>Cronograma de implantación</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Segundo semestre de 2023 b) Desde la firma del plan c) Primer semestre de 2024 d) Desde la firma del Plan e) Segundo semestre de 2024
<p>Responsable</p>	<p>Departamento de recursos humanos. Comisión de Seguimiento.</p>
<p>Recursos asociados</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos - Material de oficina
<p>Indicadores de seguimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de conciliación elaborado ▪ Conocer las personas que siendo parejas de hecho se han acogido/disfrutado alguna de las medidas de conciliación establecidas en la empresa. ▪ Folleto elaborado y presentado a la Comisión de Seguimiento. Comprobación de que llega a toda la plantilla a través de los canales de difusión. ▪ Nº de personas con ejercicio de derechos de conciliación que han promocionado, ascendido, formado y resto de parámetros de la medida.

Medida 13	
	<p>a) En las situaciones de embarazo, adopción, acogimiento con carácter preadoptivo o permanente, o guarda legal con fines de adopción, el/la trabajador/a, podrá elegir entre el disfrute de las vacaciones anuales antes o después del período de maternidad/paternidad y/o acumulación de lactancia, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan tal y como se ha venido realizando hasta la fecha.</p> <p>b) Se facilitarán los cambios de horario/turno de trabajo para las gestiones de carácter administrativo previas a las adopciones que se lleven a cabo dentro del país, como máximo 3 días. Si fuese necesario más tiempo, se podrá disfrutar de un permiso no retribuido de 2 días solicitándolo con un mínimo de 7 días de antelación, o disfrute de días de vacaciones anuales.</p> <p>c) Las/los trabajadoras/es que por convenio regulador o sentencia judicial se dispusiera que sólo pueden coincidir con sus hijos/hijas en las vacaciones del calendario escolar, podrán disfrutar de al menos 7 días naturales de vacaciones coincidiendo con dicho calendario. La solicitud ha de presentarse con la justificación documental, previa elaboración del planning anual de vacaciones. En el supuesto de sentencia dentro del año natural, deberá presentarse la solicitud al menos con 2 meses de antelación al disfrute solicitado, favoreciéndose el mismo, en este supuesto, siempre que sea posible en ese mismo año natural, tal y como se ha venido realizando hasta la fecha.</p>
Metodología	Difusión del plan de conciliación indicando medidas, duración, formas de solicitarlas y documentos de justificación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	<p>a) Desde la firma del Plan.</p> <p>b) Desde la firma del Plan.</p> <p>c) Desde la firma del Plan. Información anual a la Comisión de Seguimiento.</p>
Responsable	Comisión de seguimiento
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos (integrantes de la Comisión de seguimiento y persona a cargo de la comunicación interna). - Material de oficina.
Indicadores de seguimiento	<p>a) N° de veces que se ha solicitado esta medida, desagregada por sexo, anualmente</p> <p>b) N° de solicitudes con cambio de turno. N° de permisos no retribuidos. N° de personas que han solicitado disfrute de vacaciones, anualmente</p> <p>c) N° de solicitudes/N° de solicitudes aceptadas, a lo largo de la vigencia del plan.</p>

5.4.7. Condiciones generales de trabajo

Área de actuación: Condiciones generales de trabajo
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones generales de trabajo tales como la jornada y los descansos.

Medida 14	
Establecer una política de luces apagadas especialmente dirigida al personal de dirección y mandos intermedios y garantizar el derecho a la desconexión digital para todos/as los/las empleadas/os	
Metodología	<p>La <i>política de luces apagadas</i> hace referencia a una medida de conciliación de vida familiar y laboral muy aplicada en las empresas de los países del centro y norte de Europa por la que las luces de la oficina se apagan a una determinada hora por la tarde. El empleado o empleada que necesite prolongar su jornada debe de hacer una petición expresa y justificarlo. El mensaje es claro: hay que cumplir con la jornada laboral y el exceso es una excepción, en ningún caso una norma habitual.</p> <p>El <i>derecho a la desconexión digital</i>, por otra parte, es el derecho de los empleados a no contestar video llamadas, teléfono, emails, WhatsApps o cualquier otro tipo de comunicación fuera de su horario laboral. Consiste en respetar el tiempo de descanso, los permisos y las vacaciones, además de la intimidad personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras. Cobra especial relevancia en el caso del teletrabajo, donde las fronteras entre el trabajo y la vida privada son más difíciles de mantener.</p> <p>El artículo 88.3 de la LGPDCP regula que "El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas".</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2023
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grado de satisfacción de la política de luces apagadas expresado por los trabajadores y trabajadoras de la empresa al año de su puesta en marcha ▪ N° de horas extras realizadas después de un año de la puesta en marcha de la política de luces apagadas desagregadas por sexo y comparadas con años anteriores. ▪ Documento con los detalles de la política de desconexión digital creado. ▪ N° de veces que el documento es difundido y n° de mujeres y hombres destinatarios de la comunicación

5.4.8. Auditoría salarial

Área de actuación: Auditoría salarial	
Objetivos	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar la igualdad de salario por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres de la empresa. 	

Medida 15	
Realizar el Registro Retributivo Anual según el Real Decreto 902	
Metodología	Realizar el Registro Retributivo anualmente en el primer trimestre de cada año, según dispone el Real Decreto Ley 902, donde aparezcan los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Anualmente en el primer mes
Responsable	Departamento de recursos humanos y de Administración.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos - Material de oficina
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registros retributivos anuales realizados. ▪ Número de comunicaciones a la RLT.

Medida 16	
Corrección de las brechas salariales identificadas en el análisis retributivo realizado por niveles retributivos de convenio y por puestos.	
Revisar el modelo retributivo de la organización, desde la perspectiva de género, asegurando criterios objetivos y transparentes y garantizando la transparencia de la política retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.	
Metodología	Revisar la política retributiva de ambas organizaciones, ajustando la clasificación profesional a lo que recogen los convenios asegurando que todas las personas quedan contempladas en el grupo profesional que le corresponde percibiendo un salario base y complementos acorde con el puesto y funciones que realiza. Una vez ajustada la clasificación profesional, realizar de nuevo un análisis retributivo por grupos profesionales y por puesto para conocer y corregir, en su caso, las posibles brechas que se puedan estar dando.
Personas destinatarias	Personas de los niveles y puestos mencionados
Cronograma de implantación	Gradualmente a lo largo de los dos primeros años de vigencia del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos. - Presupuesto a incrementar como resultado de la igualación de salarios.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registro retributivo anual ▪ Salarios de los niveles y puestos mencionados a partir de la aprobación del plan y hasta transcurridos dos años de ejecución del mismo.

5.4.9. Políticas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
Objetivos	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. ▪ Comunicación y difusión del protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y por razón de sexo. 	

Medida 17	
Revisión del protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o <i>mobbing</i> .	
Metodología	Revisión del protocolo existente en Misiones Salesianas y Jóvenes y Desarrollo para mejorarlo en los aspectos de las definiciones de los tipos de acoso (incluyendo el acoso virtual), en la designación de una comisión de investigación, así como, un canal de denuncia y para que el protocolo proporcione un modelo de denuncia a las personas que puedan necesitarlo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan.
Responsable	Comisión de seguimiento del plan, Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos (integrantes de la Comisión de seguimiento del plan y RRHH).
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocolo revisado

Medida 17: Difusión del protocolo de prevención del acoso y sensibilización en torno a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, y por razón de sexo.
- Realizar, periódicamente, una campaña específica de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
- Realizar periódicamente dentro de la jornada laboral acciones formativas sobre acoso sexual y por razón de sexo, específicas para todas las personas con cargos de responsabilidad y equipos de personas a su cargo.
- Informar a la Comisión de Seguimiento de todas las denuncias recibidas, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador si hubiese sido necesario. Todo ello sin identificar a las personas involucradas en la denuncia y el procedimiento.

Metodología	Incluir en el Plan de Formación acciones de sensibilización y/o formación sobre el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, para que todo el personal de la organización conozca la existencia de dicho protocolo que regula las actuaciones a desarrollar en caso de que alguna persona de la plantilla denuncie ser víctima de este tipo de comportamientos y para prevenir ese tipo de situaciones.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	<ol style="list-style-type: none"> Desde la firma del Plan. Anualmente desde la firma del Plan. Durante el primer año de vigencia el Plan. Recordatorio bianual. El primer año de vigencia del Plan. Recordatorio bianual.
Responsable	Comisión de seguimiento, Departamento de RRHH
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos - Presupuesto para realizar la formación
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> Difusión realizada. Documento de difusión. Nº de mujeres y hombres que reciben el documento. Campaña elaborada, presentada a la comisión de Seguimiento y puesta en marcha. Formaciones incluidas en el Plan de Formación. Nº de personas formadas desagregada por sexo y cargo de responsabilidad y equipos. Informe presentado a la Comisión de Seguimiento.

5.4.10. Prevención de riesgos y salud laborales

Área de actuación: Salud laboral	
Objetivos	
	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral, introduciendo la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras de Misiones Salesianas y Jóvenes y Desarrollo.

Medida 18	
Realizar una evaluación de riesgos psicosociales de todos los puestos, prestando especial atención a aquellos con un mayor índice de accidentes.	
Metodología	<p>Realización de un estudio y evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo de Misiones Salesianas y Jóvenes y Desarrollo.</p> <p>Para identificar los factores de riesgo psicosociales se tomarán en cuenta, como mínimo, los siguientes parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cargas de trabajo. Ambiente laboral. Falta de control sobre el trabajo. Interferencias con la relación trabajo-familia. Jornadas de trabajo. Liderazgo y relaciones negativas. Violencia laboral (acoso, hostigamiento, maltrato)
Personas destinatarias	Toda la plantilla de ambas organizaciones.
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2025
Responsable	Comité de Salud y Seguridad, Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos (experto/a en prevención, especialidad ergonomía y psicología)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Número de puestos evaluados. Número de medidas incluidas en la evaluación destinadas a prevenir o reducir los riesgos psico-sociales de cada puesto.

5.4.11. Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista

Área de actuación: Lenguaje y comunicación no sexista
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

Medida 19	
Introducir en la firma del correo electrónico/documentación de uso externo el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y de oportunidades, así como dedicar un apartado propio a las políticas de igualdad en la página web	
Metodología	<p>Las organizaciones están comprometidas con la igualdad no sólo en su gestión interna sino también en sus relaciones con terceros. Una forma de que el compromiso con la igualdad sea conocido por todas las personas que entablen relaciones con ellas, es la introducción de una cláusula en el correo electrónico o en los contratos celebrados con terceros, así como en la página web.</p> <ul style="list-style-type: none"> En los contratos y en el correo electrónico, añadir en la firma, "esta organización está comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres". En la página web crear un apartado denominado "Políticas de igualdad" donde se informará acerca del plan de igualdad y su contenido.
Personas destinatarias	Toda la población
Cronograma de implantación	Primer semestre desde la aprobación del plan
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Introducción de la firma en el correo electrónico Introducción de la firma en los contratos Actualización de la Página Web

Medida 20	
Revisión y actualización con el uso de lenguaje e imágenes no sexistas todos los canales de comunicación de la empresa y los mensajes que envía a nivel interno y externo.	
Metodología	<p>Revisar, semestralmente, las imágenes y comunicación visual externa, y verificar que no existan comunicaciones que solo representen a un sexo y/o que contengan estereotipos de género (página web, redes sociales, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).</p> <p>Revisar, semestralmente, los principales documentos y plataformas de comunicación internos a fin de revisar el lenguaje (procedimientos de gestión de RRHH, etc.)</p> <p>Facilitar al personal clave que participa en las comunicaciones, el acceso a las guías sobre lenguaje no sexista puestas a disposición de la ciudadanía por parte de los organismos públicos.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Cronograma de implantación	Semestralmente desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Comisión de seguimiento, Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de publicaciones revisadas y actualizadas. ▪ Número y tipo de cambios realizados. ▪ Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

Medida 21	
Realizar una campaña sobre la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista e informar sobre el manual de lenguaje inclusivo existente en las organizaciones.	
Metodología	-
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer semestre del 2024
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Canales de difusión del manual de lenguaje inclusivo ▪ Campañas realizadas sobre lenguaje inclusivo y no sexista ▪ Nº de formaciones realizadas sobre lenguaje inclusivo y no sexista.

Medida 22	
Comunicación de la implantación del Plan de Igualdad a todo el personal de Misiones Salesianas y Jóvenes y Desarrollo.	
Metodología	Llevar a cabo mediante sesiones informativas, o a través de los canales de comunicación habituales de la empresa, la difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan, en seis meses
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de canales utilizados ▪ Evaluación de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa con el Plan de Igualdad a los dos años de su puesta en marcha (los resultados pueden incluirse en el informe de seguimiento o evaluación intermedia)

Medida 23	
Elaboración y comunicación de un informe anual sobre el Plan de Igualdad	
Metodología	Llevar a cabo un informe anual sobre la evolución de la ejecución y resultado de la implementación del Plan de Igualdad de la empresa para difundirlo a la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Una vez al año
Responsable	Departamento de RRHH y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de canales utilizados ▪ N° de medidas implantadas. ▪ N° de medidas evaluadas. ▪ N° de personas que han recibido el informe desagregado por sexo.

5.5. Evaluación y Seguimiento

A lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las medidas planificadas, para conocer el grado de funcionamiento del Plan y flexibilizar sus contenidos, adaptándolo a las necesidades que puedan surgir durante su implantación.

Por su parte, la evaluación visibilizará el impacto que ha tenido el plan sobre el funcionamiento de la empresa y la plantilla, para valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Tanto el seguimiento como la evaluación del Plan se realizarán atendiendo a los siguientes objetivos:

- Controlar las acciones y/o medidas contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presentan durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir a un mejor funcionamiento del Plan.
- Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

SEGUIMIENTO

Se efectuará sobre todas las acciones y de forma continuada, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, la implicación de las personas involucradas (responsables y participantes), las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados.

El seguimiento se realizará de acuerdo a una serie de indicadores determinados de antemano en cada una de las "Fichas de seguimiento" que se definirán para cada área de intervención, siendo susceptibles de ser modificados si el propio seguimiento del Plan así lo sugiere.

La información obtenida del seguimiento se plasmará en un "Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad" que servirá de base para la evaluación.

EVALUACIÓN

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrá en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, al momento de inicio y momento de fin, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	ene	feb
Año 1												
Año 2												
Año 3												
Año 4												

■ Reuniones de seguimiento ■ Evaluación intermedia ■ Evaluación final

5.5.1. Comisión de Seguimiento y Evaluación

Una vez registrado el Plan de Igualdad, nacerá la Comisión de Seguimiento y Evaluación que será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Misiones Salesianas y Jóvenes y Desarrollo evaluando el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Parte empresarial	Representantes de las personas trabajadoras
Nombre y Apellidos	1. Alberto López Herrero 2. Camino Rivero Pérez	1. Rocio Antón Cope 2. Pablo Hernández Valverde

5.5.2. Procedimiento de modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. El acuerdo dentro de la misma se alcanzará con el mismo procedimiento que en la Comisión negociadora. Se logrará acuerdo con el voto de la mayoría de la representación

legal de los trabajadores y trabajadoras, por una parte, y con el voto de la representación de la organización, por el otro.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance acuerdo según el procedimiento descrito, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

5.5.3. Reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento

La comisión de seguimiento quedará constituida el día que se haga el registro del Plan y se reunirá de manera ordinaria, cada tres meses y de forma extraordinaria a instancias de cualquiera de las partes.

Esta comisión será paritaria y podrán asistir, además, cuando el caso lo requiera, asesores/as de los sindicatos, así como de la organización, debiéndose acreditar con anterioridad a cada reunión la razón de asistencia.

Tanto la parte empresarial, como la RLT podrá realizar cambios de las personas titulares, siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento en la que se dé a conocer qué personas asumirán el cargo.

El-s/la-s responsable-s de Igualdad de las organizaciones coordinará-n las correspondientes reuniones de la Comisión.

5.5.4. Funciones de la comisión:

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Revisar los indicadores anuales como consecuencia de la evolución de estos siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.
- En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de estos con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.
- Analizar la puesta en práctica de las medidas adaptadas en materia de trato y oportunidades, para su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos, si se considera pertinente.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción...) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- Recibir y canalizar, a los representantes de los/las trabajadores/as, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los/las trabajadores/as, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la entidad, estudiándolas y resolviéndolas en el menor plazo posible.
- Mantener, junto con la organización, una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los/las trabajadores/as.

5.5.5. Funcionamiento de la comisión:

- La comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria cada seis meses y extraordinaria, a instancia de cualquiera de las partes.
- La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación con derecho a voto.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento de funcionamiento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes integrantes con derecho a voto de la Comisión.