



## PLAN DE IGUALDAD

### FUNDACIO PRIVADA ALTEM

(NIF: G17603325)

FECHA: 08/09/2022

## INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

### 1. Contexto de la organización

#### Datos de la organización

El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan a los trabajadores, y la todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

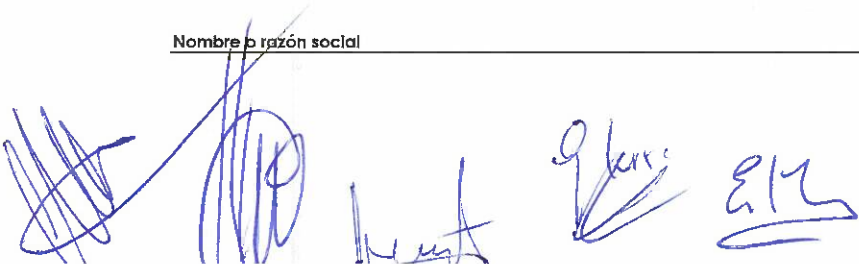
#### Titularidad de la empresa

Privada

#### Tamaño de la organización

151 a 250 personas trabajadoras

#### Nombre o razón social



3

FUNDACIO PRIVADA ALTEM

#### NIF

G17603325

#### Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

8812

#### Códigos de los convenios de aplicación

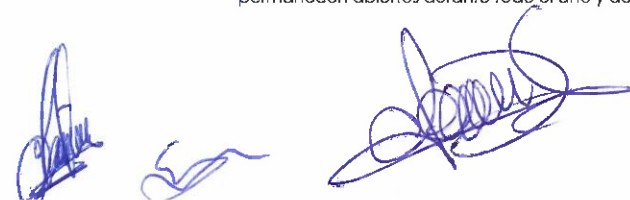
1. [https://cnc.extranet.gencat.cat/treball\\_cnc/fitxers/upload/catala/79002021/20210921\\_residencies,%20centres%20de%20dia%20persones%20amb%20discapacitat\\_cat.pdf](https://cnc.extranet.gencat.cat/treball_cnc/fitxers/upload/catala/79002021/20210921_residencies,%20centres%20de%20dia%20persones%20amb%20discapacitat_cat.pdf)
2. <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7234/1545236.pdf>
3. <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7698/1692992.pdf>

#### Estructura de la organización

La Fundació Privada Altem es la entidad de referencia por la Generalitat de Catalunya en la atención de personas con discapacidad intelectual en la comarca del Alt Empordà.

Entidad sin ánimo de lucro que atiende a 300 personas con discapacidad intelectual i/o trastorno mental y cuenta con más de 200 profesionales para su atención. Ofrece servicios de vivienda, ocupacionales, laborales y de ocio a las personas usuarias con el objetivo principal de mejorar su calidad de vida, favoreciendo y promocionando servicios que garanticen los recursos necesarios para su integración tanto social como laboral.

La fundación dispone de diferentes servicios residenciales o de vivienda que permanecen abiertos durante todo el año y donde se proporciona a la persona usuaria



4

un conjunto de soportes específicos para que pueda llevar a cabo una vida lo más independiente y normalizada posible.

A nivel laboral ofrece contratos de trabajo a personas con discapacidad intelectual y/o trastorno mental a través del centro especial de trabajo en los servicios de jardinería, limpieza, cocina, catering, lavandería o servicios medioambientales.

#### Lugar de realización de actividades empresariales

- Calle Italia, 46 de Figueras (Girona)
- Mas les Garses, sn El Far de Emporda (Girona)

#### Naturaleza, escala y complejidad de actividades

La Fundación Privada Altem es una entidad sin ánimo de lucro, inscrita en el Registro de Fundaciones Privadas de la Generalitat de Catalunya con el número 1314, que se constituyó el mes de marzo de 1999, con el objetivo de garantizar un futuro digno y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental y sus familias, des de un abordaje inclusivo y centrado en las necesidades de la persona.

El ámbito de actuación es el desarrollo de proyectos y servicios orientados a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental, inteligencia límite y sus familias, ya sea en el ámbito comunitario como en el ámbito de servicios especializados, tanto asistenciales como laborales.

#### Miembros de la organización

La Fundación Privada Altem está gobernada por un patronato que ejerce la función de velar por el cumplimiento de la misión y finalidades establecidas en los estatutos.

El patronato se reúne como mínimo dos veces al año para la aprobación de los presupuestos y el cierre económico, así como para plantear y hacer seguimiento de las líneas de trabajo del Plan de Acción y del Plan Estratégico o cuestiones de futuro.

El Patronato de la Fundación Altem tiene delegada la gestión y dirección de la entidad a la Dirección General de Fundación Altem.

#### **Datos del Plan de Igualdad**

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

#### Obligación de la implantación

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

#### Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.

#### Ámbito territorial

Ámbito aplicable a Cataluña y a la Provincia de Girona.

#### Ámbito funcional

Empresa

#### Afectación a las empresas

Este Plan de Igualdad es aplicable a toda la empresa.

#### Extensión

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

#### Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

Plan de Igualdad elaborado previa reclamación de la Representación Legal de los Trabajadores e iniciativa de la Dirección de la Empresa. Se constituye la Comisión de Igualdad y se comienza a trabajar en él de manera quincenal y posteriormente de manera semanal. Tenemos marcado el plazo de disponer de Plan de Igualdad antes del 10 de julio de 2022.

#### VIGENCIA DEL PLAN

##### Desde

18/07/2022

##### Hasta

17/07/2026

#### VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

##### Desde

18/07/2022

##### Hasta

17/07/2026

#### FIRMA

#### Firma del plan de igualdad

ARANTXA CASTILLO GONZALEZ (RESPONSABLE RRHH)

EVA ALMIRON MARQUEZ (SECRETARIA COMITE EMPRESA, UGT)

ESTHER FIGUERAS PUJOL (PSICOLOGA CENTROSPECIAL DE TRABAJO)

EVA CORDOBA MARTINEZ (JEFA DE COCINA, UGT)

MARC FONTCUBERTA PASTOR (TECNICO CENTRO ESPECIAL DE TRABAJO)

GEMMA DORCA JUANOLA (ENCARGADA BRIGADA FORESTAL, UGT)

LLUIS VILA PIELLA (DIRECTOR PISOS)

GLORIA LINARES MESAS (AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO, CCOO)

#### Compromiso y Liderazgo

#### Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

#### Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
ARANTXA CASTILLO GONZALEZ		Responsable RRHH	RRHH

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
EVA ALMIRON MARQUEZ		Educadora STO   secretaria Comité Empresa	
ESTHER FIGUERAS PUJOL		Psicóloga Cet   Responsable Incorpora	Incorpora
EVA CORDOBA MARTINEZ		Jefe de Servicio de Cuina   miembro Comité Empresa	Cuina CET
LLUIS VILA PIELLA		Director Llars	Llars Residenciales
GEMMA DORCA JUANOLA		Encargada Servicio Jardinería   miembro Comité Empresa	Jardinería CET
MARC FONTCUBERTA PASTOR		Responsable Transporte   Adjunto CET	Transporte CET
GLORIA LINARES MESAS		Educadora Llars   membre Comité Empresa	

#### Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

02/03/2022

#### REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

##### Han negociado:

El comité de empresa o los delegados de personal.

##### Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
UGT	3	3	0
CCOO	1	1	0

##### Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Comandos Intermedios	4	2	2

#### Funciones asociadas a la comisión

Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.

Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de igualdad.

Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.

Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.

Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

#### ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

SI

#### ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

SI

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

SI

Se deberá incluir como evidencia los documentos que acrediten las iniciativas de formación en materia de igualdad a los miembros de la comisión.

Documentos	Fch. ALTA
Diploma formación planes de igualdad G.D.J	15-06-2022
Diploma formación planes de igualdad LL.V.P	15-06-2022
Diploma formación planes de igualdad G.L.M	15-06-2022
Diploma formación gestión igualdad A.C.G	15-06-2022
Diploma formación planes de igualdad E.F.P	15-06-2022
Diploma formación planes de igualdad E.A.M	15-06-2022
Diploma formación planes de igualdad E.C.M	20-06-2022

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

NO

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

NO

### Comunicación y registro

#### COMUNICACIÓN

##### Programa de comunicación al personal

Todas las comunicaciones sobre lo relativo a la Elaboración del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo a través del Portal del Empleado que es el canal principal de comunicación de la Empresa con los trabajadores.

#### REGISTRO

##### Documentación necesaria

Solicitud de inscripción.

Texto original del plan de igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.

Actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

Hoja estadística del plan de igualdad

### Seguimiento y evaluación

#### Sistema de evaluación y seguimiento del plan

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del

seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

#### Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

- La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter ordinario, cada 15 días, los miércoles de 14h a 15h aproximadamente, para avanzar con el Plan, y con carácter extraordinario **si fuera necesario**, o cuando cualquiera de las partes lo solicite así, con un aviso previo de **10** días laborales.
- Las decisiones de la Comisión de igualdad se aprobarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.
- La Comisión podrá proponer la presencia de personas asesoras en materia de igualdad en sus reuniones, cuando los asuntos a tratar lo hagan necesario.
- Todas las personas que conforman la Comisión respetarán la confidencialidad de las reuniones.
- Se levantará acta de cada reunión de la Comisión, con o sin acuerdo, y se fijará la posición de cada una de las partes en caso si se da el caso.

- v En caso de bloqueo injustificado del avance de la negociación o suspensión de la misma, cualquiera de las partes puede recurrir a los organismos de mediación, arbitraje y control de la aplicación de las medidas contempladas en el llamado Plan.

Finalmente, la Dirección de la Fundación Privada Altem, se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la Igualdad de Oportunidades un valor trascendental a la política de Recursos Humanos, situándola en el mismo nivel de importancia que el resto de políticas de la empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha, acciones que contengan el plan.

#### Calendario de seguimiento

Es necesario realizar periódicamente un seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad. La competencia de este seguimiento recae en la Comisión de Igualdad o la persona que ésta designe, que será quien velará por la correcta implementación y desarrollo del Cronograma de actividades que se adjunta como un anexo después de este punto.

La Comisión de Igualdad se reunirá trimestralmente o cuando tenga necesidad, y en ella se hará el

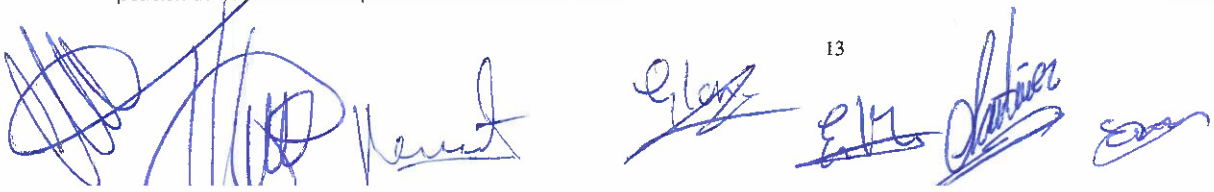
seguimiento de las medidas desarrolladas, el seguimiento de los casos o cuestiones que haya

llegar a las personas en quienes se designen cuestiones como el acoso sexual y/o por razón de género,

etc.

De esta manera se podrá monitorizar el procedimiento, resultados e impacto de cada acción y

reformularla en caso de ser necesario. El Plan de Igualdad debe partir de una concepción dinámica



tal de asegurar que se ajusta a la realidad de cada momento –variante, mutable–, y es por ello que

seguimiento y revisión trimestral es necesario.

La entidad debe garantizar que en cada momento existan los recursos (humanos) necesarios para liderar

estos procesos y, en caso de no poder liberar las horas de una persona interna para hacerlo, ha

de encontrar los medios con el fin de incorporar o contratar apoyos externos para hacerlo.

La vigencia de este plan de Igualdad es de 18/07/2022 al 17/07/2026, finalizando el año 2026 . Una vez

finalizados estos 4 años habrá que hacer una evaluación de la totalidad del Plan que incluya todas las fases

del proceso, su pertinencia, procedimientos, resultados obtenidos, impactos no esperados... entre

otros; así como aspectos más organizativos como su gestión o el funcionamiento de la Comisión

de Igualdad.

#### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?

SI

#### Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.

Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Realización de informes de seguimiento.

#### SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

Ante la comisión paritaria del convenio.

#### **2. Diagnóstico**

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**



- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

### 3. Objetivos y medidas

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro:

#### **Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal**

- Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

- Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

- Recoger datos desagregados por sexo de las candidaturas en los procesos de selección de personal

#### **Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género**

- Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.

- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.

- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

- Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión negociadora.

- Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.

- Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos

- Favorecer la incorporación de hombre y mujeres a tiempo completo i/o contrato indefinido

SELECCIÓN

**Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia**

- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.
- Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.
- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.

**CONTRATACIÓN**

**Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación**

- Favorecer la contratación de mujeres y hombres a tiempo completo y/o contrato indefinido

**Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo**

- Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.
- Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios**

- Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.
- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

- Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

**Fomentar la promoción profesional de la mujer**

- Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.
- Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos. Marcar las mujeres que se identifiquen como "promocionables".

**Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción**

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.
- Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.
- Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.

**FORMACIÓN PROFESIONAL**

**Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso**

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

- Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.
- Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.

**Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada**

- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.
- Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
- Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.
- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.
- Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad en línea y semipresencial en mayor medida.

**RETRIBUCIÓN**

**Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la conciliación**

- Desarrollar políticas de retribución flexible, como por ejemplo facilitar que haya una flota de vehículos para el personal del servicio de Support a la Uar para que no tengan que coger su vehículo.
- Garantizar el percibo de la retribución íntegra durante el ejercicio de aquellos permisos del art. 37.3 ET que tienen un impacto negativo en el colectivo de mujeres.

**Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo**

- Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.
- Objetivar los criterios empleados para decidir las subidas salariales.
- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

**Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial**

- Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.
- Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.
- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

**CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN**

**Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar**

- Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.

- Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.

- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

**Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, Incentivando su uso por el personal masculino**

- Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.

- Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.

- Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.

- Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.

- Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo.

- Establecimiento de una bolsa de horas o días de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares.

- Promover medidas que faciliten la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones.

- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida siempre que el servicio lo permita.

**Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales**

- Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

**Evitar riesgos para la salud de las mujeres**

- Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

**Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio**

- Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.

- Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.

- Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.

**Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares**

- Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.
- Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, a la vez que se les informará explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.

**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO**

**Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo**

- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.
- Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.
- Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.
- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.
- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

**Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso**

- Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.
- Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.
- Separación de la víctima del presunto agresor.

**Detalle de medidas**

**Selección**

**Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal**

**Medidas asociadas (3)**

MEDIDA

Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN

Se programarán acciones de formación (talleres presenciales, entrega de documentación, etc.) para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

**INDICADORES**

---

- Recursos económicos empleados en la ejecución de esta medida. - Número de cursos impartidos (indicando duración de cada uno de ellos, contenido y cualificación del equipo de formación). - Porcentaje de personas que han recibido formación con comparación con los destinatarios inicialmente previstos.

**RECURSOS**

---

Los necesarios.

**Fecha límite:** 12-12-2022

**MEDIDA**

---

Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

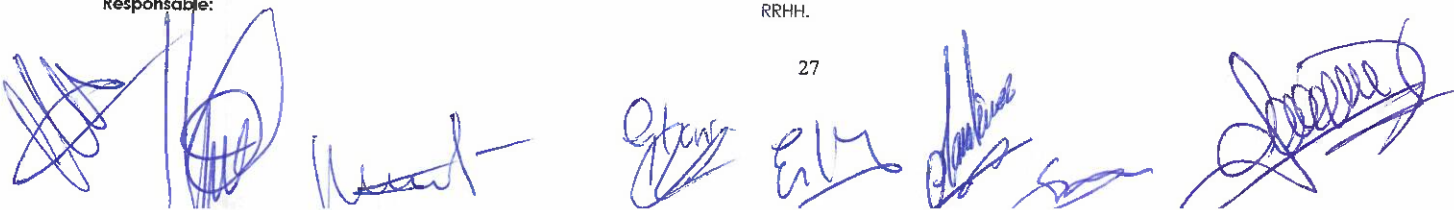
**DESCRIPCIÓN**

---

Cualquier persona que intervenga en un proceso de selección debe conocer el Protocolo de selección de la empresa, para que le sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección no sexistas, objetivos y neutros, que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género.

**Responsable:**

RRHH.



**Destinatarios:** Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

**INDICADORES**

---

- Relación de personas que han recibido el protocolo/manual de selección. - Porcentaje de personas que han recibido el protocolo/manual de selección en proporción a los destinatarios inicialmente previstos.

**RECURSOS**

---

Los necesarios.

**Fecha límite:** 12-12-2022

**MEDIDA**

---

Recoger datos desagregados por sexo de las candidaturas en los procesos de selección de personal

**DESCRIPCIÓN**

---

Establecer un mecanismo de recogida de datos

**INDICADORES**

---

Diferencia entre nombre de personas que se presentan al proceso de selección y personas contratadas según sexo, categoría laboral y área o departamento de trabajo, y porcentaje comparativo entre hombres y mujeres.

#### RECURSOS

Dedicación personal interno

**Fecha límite:** 19-07-2023

#### **Selección**

**Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género**

**Medidas asociadas (7)**

#### MEDIDA

Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.

#### DESCRIPCIÓN

Se redactará (o revisará en caso de que lo tenga) un Protocolo de selección que regule todo el proceso (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidatos...), y asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán

formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

**Responsable:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

#### INDICADORES

- Existencia de una Política/Protocolo de selección de personal. - Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

**Fecha límite:** 12-12-2022

#### MEDIDA

Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.

#### DESCRIPCIÓN

Todos los documentos utilizados en los procesos de selección de personal (formularios de solicitudes de empleo, cuestionarios de selección, comunicación de vacantes) se revisarán (lenguaje y contenidos) para asegurar su objetividad y eliminar referencias sexistas. En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

**Responsable:** RRHH - Selección.  
**Destinatarios:** RRHH - Selección.

**INDICADORES**

---

- Documentos de selección revisados.

**Fecha límite:** 12-12-2022

**MEDIDA**

---

Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

**DESCRIPCIÓN**

---

La definición y descripción del puesto de trabajo y del perfil profesional necesario para cubrirlo debe realizarse de forma neutra. Las competencias requeridas 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 y puedan influir en la autoexclusión de potenciales candidatos. Utilizar modelos de solicitud de empleo y cuestionarios de selección en los que no figure referencia al sexo del candidato y evitar que contengan sesgos de género que pudieran influir en la autoexclusión de potenciales candidaturas a la hora de completarlos.

**Responsable:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

**INDICADORES**

---

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal. - Modelos de comunicación utilizados durante la vigencia del plan.

**RECURSOS**

---

Dedicación personal interno

**Fecha límite:** 19-07-2023

**MEDIDA**

---

Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión negociadora.

**DESCRIPCIÓN**

---

La Comisión negociadora debe tener un papel importante para ayudar a implantar en la empresa procesos que aseguren la igualdad en todos los ámbitos. Los procesos que se implanten para la selección de personal se revisarán de forma conjunta.

**Responsable:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** Comisión negociadora.

 31

 32



**INDICADORES**

---

- Acta de la Comisión negociadora en la que se pacte este protocolo o, en su caso, estos criterios. - Reuniones celebradas para determinar dichos criterios y personas que han estado presentes en las mismas.

**Fecha límite:** 12-12-2022

**MEDIDA**

---

Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.

**DESCRIPCIÓN**

---

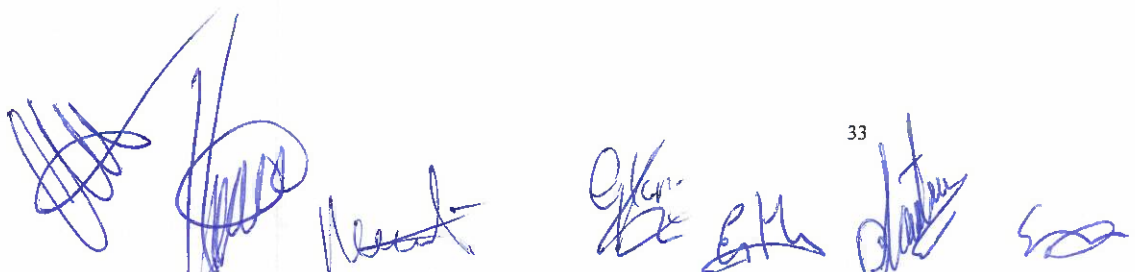
El currículum ciego carecerá de foto y de referencias personales, tales como edad, sexo, nombre y nacionalidad. En caso de no contar con currículums ciegos, se debe realizar el análisis y la comparación de las candidaturas de forma "ciega", sin visualizar los datos de identificación personal, especialmente en la fase de cribado, pero si es posible también en etapas posteriores. Respecto a los puestos de trabajo cuya selección no pueda hacerse a ciegas, se recomienda comunicar dicha imposibilidad de forma explícita en la oferta de empleo.

**Responsable:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

**INDICADORES**

---



- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal. - Estadísticas de contratación segregadas por sexo.

**Fecha límite:** 19-07-2022

**MEDIDA**

---

Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos

**DESCRIPCIÓN**

---

Velar porque los canales de difusión de ofertas tengan la misma accesibilidad a hombres y mujeres, especialmente para los puestos más cualificados y de contratación indefinida. A tal fin, se analizarán los medios habituales de difusión de ofertas de empleo observando que tengan igual accesibilidad a mujeres y hombres y poniendo especial atención para que no se utilicen imágenes estereotipadas y/o lenguaje

sexista.

**Responsable:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

**INDICADORES**

---

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal. - Listado de canales utilizados durante la vigencia del plan.

**Fecha límite:** 13-07-2022



**MEDIDA**

---

Favorecer la incorporación de hombre y mujeres a tiempo completo l/o contrato indefinido

**DESCRIPCIÓN**

---

A igual curriculum y méritos, delante de perfiles similares, favorecer la incorporación de mujeres y hombres a tiempo completo y contrato indefinido en los servicios donde se detecte que es necesario.

**INDICADORES**

---

Datos desagregados por sexo de las condiciones de trabajo de las incorporaciones del último año.

Fecha límite: 12-07-2023

**Selección**

**Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia**

**Medidas asociadas (3)**

**MEDIDA**

---

Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

---

A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be initials or names.

Se pondrá en marcha un Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. Este registro se mantendrá permanentemente actualizado. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.

**Responsable:** Comité de seguridad y salud laboral.

**Destinatarios:** Toda la plantilla - Comisión de seguimiento.

#### INDICADORES

- Documentación acreditativa de la realización del registro.

**Fecha límite:** 13-07-2022

#### Condiciones de trabajo y Conciliación

#### Evitar riesgos para la salud de las mujeres

#### Medidas asociadas (2)

#### MEDIDA

Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

#### DESCRIPCIÓN

Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos, desde una perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, y desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas que se articularán en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

**Responsable:** Comité de seguridad y salud laboral.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

#### INDICADORES

- Documentación acreditativa de la realización de la evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

**Fecha límite:** 11-03-2023

#### MEDIDA

Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

#### DESCRIPCIÓN

Durante la vigencia de este Plan de Igualdad se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Habilitar un espacio y/o mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y lactancia natural.
- Eximir a las mujeres durante el embarazo y la lactancia de realizar turnos nocturnos, sin merma de su retribución (con derecho a percibir el complemento de nocturnidad correspondiente).
- Adecuar la ropa de trabajo para adaptarlo a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

**Responsable:** RRHH y Comité de seguridad y salud laboral.

**Destinatarios:** Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

**INDICADORES**

- N.º de medidas y acciones implementadas y evaluación de su incidencia.

Fecha límite: 11-03-2023

**Condiciones de trabajo y Conciliación**

**Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio**

**Medidas asociadas (3)**

**MEDIDA**

Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.

**DESCRIPCIÓN**

Las parejas de hecho podrán disfrutar de los mismos derechos que la Ley concede a los matrimonios y sus hijos en materia de conciliación familiar, personal y laboral.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Personas trabajadoras que tienen pareja de hecho.

**INDICADORES**

- Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

Fecha límite: 18-07-2022

**MEDIDA**

Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.

**DESCRIPCIÓN**

Con el fin de ayudar a las personas trabajadoras que se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida, la empresa les dará prioridad en la elección de cambio de turno, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Personal que esté en procesos de reproducción.

**INDICADORES**

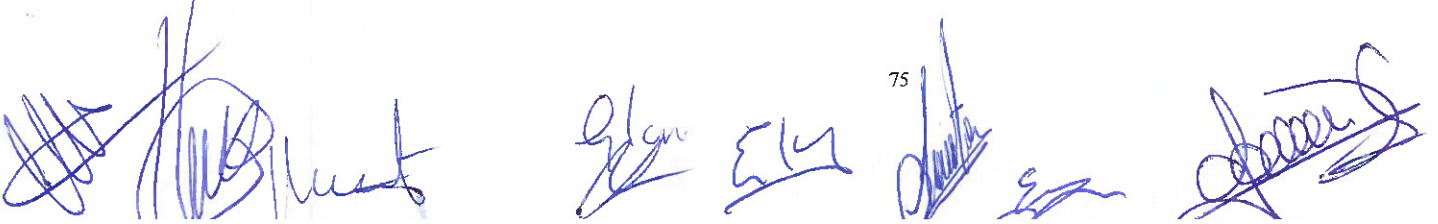
- N.º de solicitudes aceptadas. - Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

Fecha límite: 18-07-2022

**MEDIDA**

Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.

**DESCRIPCIÓN**



Con el fin de ayudar a la persona trabajadora víctima de violencia de género, se mejorarán los derechos legalmente establecidos en el ET (art. 37.8) y la LO 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género (arts. 21 y ss.), en la forma que se detalla en el Documento de beneficios sociales de la empresa.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Víctimas de violencia de género.

#### INDICADORES

- Documento de beneficios sociales.

**Fecha límite:** 11-07-2023

#### **Condiciones de trabajo y Conciliación**

**Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares**

**Medidas asociadas (2)**

#### MEDIDA

Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.

#### DESCRIPCIÓN

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que la plantilla masculina sea consciente de la posibilidad de acogerse a estas

medidas.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

#### INDICADORES

- Canales de comunicación de la empresa. - Campañas de información realizadas. - Porcentaje de hombres y mujeres que han participado en estas campañas. Coste de las mismas. - Evolución en el uso de los derechos de conciliación: número de hombres y de mujeres que han solicitado y disfrutado de algún tipo de derecho de conciliación.

**Fecha límite:** 12-12-2022

#### MEDIDA

Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, a la vez que se les informará explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.

#### DESCRIPCIÓN

Para llegar una equiparación de derechos en toda plantilla, la empresa incentivará a la plantilla masculina a acogerse a los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes a los que tiene derecho. Se realizará mediante campañas informativas de difusión de las distintas medidas de conciliación.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Personal masculino.

**INDICADORES**

- Campañas de información realizadas. - Coste de las campañas. - Porcentaje de hombres que han participado en estas campañas. - Canales de información utilizados. - Evolución en el uso de los derechos de conciliación: número de hombres que han solicitado y disfrutado de algún tipo de derecho de conciliación.

**Fecha límite:** 12-12-2022

**Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género**

**Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo**

**Medidas asociadas (7)**

**MEDIDA**

Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

**DESCRIPCIÓN**

Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Representantes de las personas trabajadoras, Comisión de seguimiento.

**INDICADORES**

- Base de datos y revisión semestral de los casos.

**Fecha límite:** 11-09-2023

**MEDIDA**

Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

Esta declaración de principios mostrará el compromiso de la Dirección con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse. Puede estar disponible en el portal del empleado o en la intranet de la compañía.

**Responsable:** Dirección de la empresa.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**INDICADORES**

- Evidencias de la declaración y su comunicación enviada a toda la plantilla. - Inclusión en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

**Fecha límite:** 18-07-2022

**MEDIDA**

---

Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

**DESCRIPCIÓN**

---

Se revisará periódicamente, con la participación de la Comisión de seguimiento del plan, el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que incluye una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, con ejemplos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad durante todo el proceso.

**Responsable:** RRHH y Comité de Prevención.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**INDICADORES**

---

- Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo con sus versiones con fecha de revisión.

**Fecha límite:** 11-07-2024

**MEDIDA**

---

Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

---

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**INDICADORES**

---

- Comunicación enviada a la plantilla. - Tríptico o folleto. - N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. - Canales de información utilizados.

**Fecha límite:** 29-07-2022

**MEDIDA**

---

Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

**DESCRIPCIÓN**

---

Se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

**Responsable:** RRHH - Formación.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

#### INDICADORES

- N.º de cursos realizados y personas que lo reciben. - Lugar de la formación, tipo, horas y criterios de selección y porcentaje de participación de hombres y mujeres.

**Fecha límite:** 10-11-2023

#### MEDIDA

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

#### DESCRIPCIÓN

Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo (con medidas tales como teléfonos de atención o un mecanismo de notificación electrónico).

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

#### INDICADORES

- Documentos de divulgación del canal de denuncias. - N.º de campañas informativas. - N.º de denuncias recibidas.

**Fecha límite:** 29-07-2022

#### MEDIDA

Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

#### DESCRIPCIÓN

Para la máxima protección de las personas afectadas por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar la salvaguarda de su intimidad, confidencialidad y dignidad, desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Personas implicadas en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

#### INDICADORES

- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. - Documento de confidencialidad de la empresa. - Número de expedientes incoados y número de procedimientos judicializados.





Fecha límite: 18-07-2022

**Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género**

**Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso**

**Medidas asociadas (3)**

**MEDIDA**

Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

**DESCRIPCIÓN**

La empresa les facilitará asesoramiento y apoyo profesional, psicológico y médico, haciéndose cargo de los gastos.

**Responsable:** RRHH.

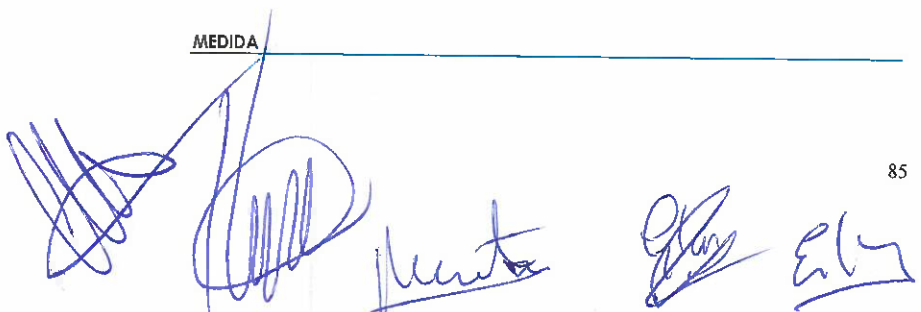
**Destinatarios:** Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

**INDICADORES**

- N.º de casos a los que se le ofrece asesoramiento. - Documentos acreditativos del pago.

Fecha límite: 11-07-2024

**MEDIDA**



Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.

**DESCRIPCIÓN**

Se garantiza a la supuesta víctima, a las personas que apoyen la denuncia, o denunciantes de supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, que no serán objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, y que su acción no conllevará ningún tipo de represalia o trato desfavorable.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, y personas que denuncien.

**INDICADORES**

- inclusión de este compromiso de la organización en el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.


Fecha límite: 11-07-2024

**MEDIDA**

Separación de la víctima del presunto agresor.

**DESCRIPCIÓN**

La separación física de la víctima de acoso respecto del presunto agresor/a no debe acarrear una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre acoso.



Responsable:

RRHH.

Destinatarios: Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

**INDICADORES**

- Inclusión de este compromiso de la organización en el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Fecha límite: 11-07-2023

**Calendario de actuaciones para la Implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad**

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
12/07/2024	No iniciada	Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
12/07/2024	No iniciada	Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
11/07/2024	No iniciada	Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.		
11/07/2024	No iniciada	Garantizar que las personas que se acopian a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
11/07/2024	En curso	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
11/07/2024	En curso	Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos. Marcar las mujeres que se identifiquen como "promocionables".	Fomentar la promoción profesional de la mujer	Promoción profesional
11/07/2024	No iniciada	Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida siempre que el servicio lo permita.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
11/07/2024	No iniciada	Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
11/07/2024	No iniciada	Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	Prevención del acoso sexual y del acoso por

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
11/07/2024	No iniciada	médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo. Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	razón de género Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
11/07/2024	No iniciada	Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
10/11/2023	No iniciada	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
11/09/2023	En curso	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
19/07/2023	No iniciada	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Selección
19/07/2023	No iniciada	Recoger datos desagregados por sexo de las candidaturas en los procesos de selección de personal	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
12/07/2023	Completada	Favorecer la contratación de mujeres y hombres a tiempo completo y/o contrato indefinido	Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación	Contratación

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
12/07/2023	En curso	Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	Contratación
12/07/2023	No iniciada	Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
12/07/2023	En curso	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
12/07/2023	No iniciada	Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
12/07/2023	Completada	Favorecer la incorporación de hombre y mujeres a tiempo completo i/o contrato indefinido	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Selección
11/07/2023	No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
11/07/2023	No iniciada	Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
11/07/2023	No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
11/07/2023	No iniciada	Separación de la víctima del presunto agresor.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
11/07/2023	No iniciada	Objetivar los criterios empleados para decidir las subidas salariales.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
11/07/2023	No iniciada	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
11/07/2023	No iniciada	Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
11/07/2023	No iniciada	Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando	Condiciones de trabajo y Conciliación

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
				su uso por el personal masculino
11/07/2023	No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
11/07/2023	No iniciada	Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
11/07/2023	No iniciada	Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
11/07/2023	No iniciada	Promover medidas que faciliten la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
11/07/2023	No iniciada	Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
11/07/2023	No iniciada	Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
11/07/2023	No iniciada	Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
11/07/2023	No iniciada	Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Condiciones de trabajo y Conciliación
11/07/2023	No iniciada	Defectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
11/03/2023	No iniciada	Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
11/03/2023	No iniciada	Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
13/02/2023	No iniciada	Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
12/12/2022	No iniciada	Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
12/12/2022	No iniciada	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.	Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares	Condiciones de trabajo y Conciliación
12/12/2022	No iniciada	Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre igualdad de obligaciones en	Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en	Condiciones de trabajo y Conciliación

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, a la vez que se les informará explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.	las responsabilidades familiares	
12/12/2022	En curso	Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
12/12/2022	En curso	Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
12/12/2022	No iniciada	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
12/12/2022	No iniciada	Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
12/12/2022	No iniciada	Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Selección
12/12/2022	En curso	Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a	Formación profesional

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		modalidad en línea y semipresencial en mayor medida.	especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	
12/12/2022	No iniciada	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Selección
12/12/2022	No iniciada	Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
12/12/2022	En curso	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
12/12/2022	No iniciada	Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión negociadora.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Selección
29/07/2022	No iniciada	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
29/07/2022	En curso	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por	Prevenir y atender las situaciones de acoso	Prevención del acoso sexual y del acoso por

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		razón de sexo a toda la plantilla.	sexual o por razón de sexo	razón de género
19/07/2022	Completada	Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Selección
18/07/2022	Completada	Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
18/07/2022	Completada	Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
18/07/2022	Completada	Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Condiciones de trabajo y Conciliación
18/07/2022	En curso	Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Condiciones de trabajo y Conciliación
18/07/2022	No iniciada	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
18/07/2022	Completada	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
18/07/2022	En curso	Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.		
18/07/2022	Completada	Establecimiento de una bolsa de horas o días de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
18/07/2022	Completada	Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
18/07/2022	No iniciada	Desarrollar políticas de retribución flexible, como por ejemplo facilitar que haya una flota de vehículos para el personal del servicio de Support a la Llar para que no tengan que coger su vehículo.	Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la conciliación	Retribución
13/07/2022	Completada	Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.	Fomentar la promoción profesional de la mujer	Promoción profesional
13/07/2022	Completada	Oferir a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	Contratación
13/07/2022	Completada	Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos	Selección

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.		
13/07/2022	Completada	Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Selección
13/07/2022	Completada	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
13/07/2022	Completada	Garantizar el percibo de la retribución íntegra durante el ejercicio de aquellos permisos del art. 37.3 ET que tienen un impacto negativo en el colectivo de mujeres.	Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la conciliación	Retribución

## INFORME DE DIAGNÓSTICO

FUNDACIO PRIVADA ALTEM  
(NIF: G17603325)  
FECHA: 08/09/2022

### 1. Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de igualdad.

### Metodología

Se describe a continuación la metodología utilizada para la realización de este diagnóstico: los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración tal como exige el apartado 1. 3º del Anexo del RD 901/2020.

### Proceso y metodología utilizada

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Diagnóstico del Plan de Igualdad.

Se han realizado encuestas a través de cuestionarios a todas las personas trabajadoras, representantes legales de las personas trabajadoras y equipo directivo.

### Datos analizados

Proceso de selección y contratación



Clasificación profesional.

Formación.

Promoción profesional.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombre y mujer.

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

Infrarrepresentación femenina.

Retribuciones.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

**Fecha de recogida de información**

31-12-2021

**Fecha de realización del diagnóstico**

06-06-2022

**Personas que han intervenido en su realización**

**Personas que han intervenido en su realización**

ARANTXA CASTILLO GONZALEZ

EVA ALMIRON MARQUEZ

ESTHER FIGUERAS PUJOL

EVA CORDOBA MARTINEZ

LLUIS VILA PIELLA

GEMMA DORCA JUANOLA

MARC FONTCUBERTA PASTOR

101

**Personas que han intervenido en su realización**

GLORIA LINARES MESAS

**Plantilla**

En este apartado se describen las características generales de la plantilla:

**TOTAL, PLANTILLA**

**Distribución de la plantilla según sexo**

N.º de personas trabajadoras: 250	Porcentaje	Total
Mujeres	68%	169
Hombres	32%	81

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR VINCULACIÓN**

**Contratación directa**

N.º de personas trabajadoras: 250	Porcentaje	Total
Mujeres	68%	169
Hombres	32%	81

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD**

**Menos de 25 años**

N.º de personas trabajadoras: 23	Porcentaje	Total
Mujeres	83%	19
Hombres	17%	4

**De 25 a 35 años**

102

N.º de personas trabajadoras: 52	Porcentaje	Total
Mujeres	69%	36
Hombres	31%	16

**De 36 a 45 años**

N.º de personas trabajadoras: 75	Porcentaje	Total
Mujeres	63%	47
Hombres	37%	28

**De 46 a 55 años**

N.º de personas trabajadoras: 63	Porcentaje	Total
Mujeres	68%	43
Hombres	32%	20

**De 56 a 65 años**

N.º de personas trabajadoras: 36	Porcentaje	Total
Mujeres	64%	23
Hombres	36%	13

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD**

**Menos de 5 años**

N.º de personas trabajadoras: 108	Porcentaje	Total
Mujeres	75%	81
Hombres	25%	27

**De 5 a 10 años**

N.º de personas trabajadoras: 57	Porcentaje	Total
Mujeres	60%	34
Hombres	40%	23

**De 11 a 15 años**

N.º de personas trabajadoras: 37	Porcentaje	Total
Mujeres	65%	24
Hombres	35%	13

**Más de 15 años**

N.º de personas trabajadoras: 48	Porcentaje	Total
Mujeres	63%	30
Hombres	37%	18

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA**

**Jornada completa**

N.º de personas trabajadoras: 177	Porcentaje	Total
Mujeres	64%	113
Hombres	36%	64

**Jornada parcial**

N.º de personas trabajadoras: 73	Porcentaje	Total
Mujeres	81%	59
Hombres	19%	14

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO, GRUPO PROFESIONAL, DEPARTAMENTO, NIVEL JERÁRQUICO, PUESTO DE TRABAJO Y POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD**

**Distribución de la plantilla por tipo de contrato**

Tipo de contrato	N.º Mujeres	N.º Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
CONTRATO INDEFINIDO	140	62	69	31	202
CONTRATO OBRA I SERVICIO	11	8	58	42	19
CONTRATO EVENTUAL	4	0	100	0	4
CONTRATO INTERINIDAD	21	3	88	13	24
CONTRATO JUBILACION PARCIAL	1	0	100	0	1

**Distribución de la plantilla por grupo profesional**

Grupo profesional	N.º Mujeres	N.º Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO	72	17	81	19	89
CHOFER	0	2	0	100	2
DIRECTORA GENERAL	1	0	100	0	1
GERENTE	0	1	0	100	1
DIRECTOR/A	2	1	67	33	3
ENCARGADO/A	4	6	40	60	10
FISIOTERAPEUTA	0	1	0	100	1
MAESTRO TALLER	3	4	43	57	7
MONITOR OCUPACIONAL	10	4	71	29	14
OFICIAL SERVICIOS GENERALES	3	1	75	25	4
OFICIAL 1º	6	8	43	57	14
OFICIAL 2º	16	3	84	16	19
PEON	23	33	41	59	56
TECNICO GRADO MEDIO	1	1	50	50	2
TECNICO GRADO SUPERIOR	6	2	75	25	8
ASISTENTE SOCIAL	1	0	100	0	1
ASL	2	0	100	0	2
COCINERO	1	0	100	0	1
DIPLOMADO UNIVERSITARIO	3	0	100	0	3
ESPECIALISTA	3	0	100	0	3

Grupo profesional	N.º Mujeres	N.º Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
JEFE DE PRODUCCION	1	0	100	0	1
JEFE DE SECCION	1	0	100	0	1
JEFE DE TALLER	1	0	100	0	1
LICENCIADO/A	2	0	100	0	2
LIMPIADOR/A	4	0	100	0	4

**Distribución de la plantilla por departamento**

Departamento	N.º Mujeres	N.º Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
CET	36	48	43	57	84
NETEJA	6	0	100	0	6
TALLERS	38	18	68	32	56
RESIDENCIA	49	11	82	18	60
LLARS	28	6	82	18	34
GENERAL_SUPORT LLAR	7	1	88	13	8
LLARS D'INFANTS	2	0	100	0	2

**Distribución de la plantilla por nivel jerárquico**

Nivel jerárquico	N.º Mujeres	N.º Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

**Distribución de la plantilla por puesto de trabajo**

Puesto de trabajo	N.º Mujeres	N.º Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

**Distribución de la plantilla por nivel de responsabilidad**

Nivel de responsabilidad	N.º Mujeres	N.º Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

#### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL FORMATIVO

##### Estudios primarios

N.º de personas trabajadoras: 56	Porcentaje	Total
Mujeres	41%	23
Hombres	59%	33

##### Estudios secundarios

N.º de personas trabajadoras: 34	Porcentaje	Total
Mujeres	47%	16
Hombres	53%	18

##### Formación Profesional

N.º de personas trabajadoras: 118	Porcentaje	Total
Mujeres	83%	98
Hombres	17%	20

##### Estudios Universitarios

N.º de personas trabajadoras: 42	Porcentaje	Total
Mujeres	76%	32
Hombres	24%	10

#### DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

#### Representantes de las personas trabajadoras

N.º de personas trabajadoras: 09	Porcentaje	Total
Mujeres	89%	8
Hombres	11%	1

#### PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PLANTILLA

##### Cargos con responsabilidad

N.º de personas trabajadoras: 2	Porcentaje	Total
Mujeres	100%	2
Hombres	0%	0

##### Otros puestos de trabajo

N.º de personas trabajadoras: 62	Porcentaje	Total
Mujeres	44%	27
Hombres	56%	35

#### TRABAJADORAS QUE TENGAN ACREDITADA LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DOMÉSTICA

##### Trabajadoras víctimas de violencia de género o doméstica

No tenemos constancia de ninguna trabajadora víctima de violencia de género o doméstica

##### Evidencias de la distribución de la plantilla

Documentos	Foch. ALTA
plantilla a 31_12_2021	12-07-2022

##### Clasificación

El personal se clasifica en función de las siguientes características:

**ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA PLANTILLA**

**Equilibrio de la plantilla**

Feminizada (Más del 60% de la plantilla son mujeres)

**¿Se observa que no existe una distribución homogénea en la organización?**

En su conjunto

**¿Cómo se ha establecido la clasificación profesional en la empresa? Determinar si es o no el resultado de un proceso de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.**

La clasificación profesional de la empresa se establece según los convenios que nos son de aplicación y los puestos de trabajo/categorías que se establecen en ellos.

**¿Existe en la empresa una definición de los diferentes puestos de trabajo?**

SI

**¿Qué métodos y/o procesos se han utilizado en la descripción de los perfiles profesionales o de los puestos de trabajo?**

Existen descripciones para la mayoría de los sitios de trabajo.

**¿Han participado los representantes legales de los trabajadores en esa definición?**

No, no han participado, pero si deberían. Se necesita una revisión al respecto.

**Existencia de secciones o departamentos en la empresa con claro predominio de hombres o mujeres**

SI

**¿Existen categorías y/o grupos profesionales masculinizados o feminizados?**

SI

**Indicar qué tipos de puestos, las causas que han motivado esta segregación y sobre todo sus consecuencias en relación con las posibilidades de desarrollo profesional, el acceso a la formación, la promoción profesional y las retribuciones.**

Los puestos de atención directa tanto en el servicio de Residencia como el servicio de Pisos son claramente ocupados por mujeres ya que la mayoría de curriculums que llegan con la formación y experiencia requerida son de mujeres.

**¿Qué medidas adopta la empresa para evitar que un departamento o un determinado perfil profesional se encuentre feminizado o masculinizado?**

No tomamos ninguna medida ya que hombres y mujeres tienen igual acceso a un sitio de trabajo de igual categoría. Si que hay puestos de trabajo sobre todo de atención directa que predominan las mujeres porque llegan muchos más currículos de personas formadas al respecto.

**¿Mantiene una base de datos desagregada por sexos, por tipo de contrato, puesto o grupo profesional?**

SI

¿Se informa a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional?

SI

¿Se informa anualmente al Comité de Empresa sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre (¿conforme al art. 64?3 ET)?

SI

¿Se aprecia una correspondencia entre el nivel de estudios de las personas trabajadoras y su correspondiente clasificación profesional? ¿Se advierten desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto de trabajo? ¿Se dan situaciones de sobre cualificación entre el personal de uno u otro sexo?

Habitualmente hay correspondencia entre el nivel de estudios y la clasificación profesional. Pero se dan casos de sobre cualificación porque se exigen una titulación superior en algunos sitios de trabajo superior a la que se necesita y por la que se remunera.

Existencia de diferencias apreciables entre las secciones o departamentos feminizados y los masculinizados en cuanto a condiciones laborales

NO

## CONCLUSIONES

Conclusiones. Clasificación profesional.

No existe "infrarrepresentación femenina" ya que 68% de la plantilla son mujeres. El número de mujeres con estudios universitarios es mucho más alto que el de hombres. En los cargos de dirección hay más mujeres que hombres.

## Selección

El acceso al empleo por parte de los candidatos y los procesos de selección tienen las siguientes características

## SOLICITUDES DE EMPLEO RECIBIDAS Y CONTRATACIONES

### Solicitudes de empleo recibidas (último año)

Nº de personas trabajadoras: 187	Porcentaje	Total
Mujeres	75%	141
Hombres	25%	46

### Contrataciones realizadas (de las solicitudes recibidas en el último año)

Nº de personas trabajadoras: 22	Porcentaje	Total
Mujeres	82%	18
Hombres	18%	4

## ANÁLISIS CUALITATIVO

### Sistemas de reclutamiento de personal empleados en la empresa

El sistema de reclutamiento de la empresa es mediante la recepción de currículums que bien pueden llegar por correo electrónico a la dirección genérica que se indica en la página web o bien a través de las ofertas de trabajo que se cuelgan en los portales de búsqueda de trabajo por necesidades de la empresa.

¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

Los define el sitio de trabajo a cubrir y según las descripciones de sitio de trabajo de cada puesto y que se elaboran desde el departamento de RRHH.

**Criterios seguidos por la empresa en los procesos de selección**

Los criterios que se siguen son básicamente la formación requerida, la experiencia y la entrevista personal con el responsable del servicio donde esta la vacante.

**En los procesos de selección de nuevo personal ¿Está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?**

SI

**¿El proceso de selección se encuentra sistematizado al objeto de asegurar la mayor objetividad? ¿Qué tipo de pruebas de selección se realizan?**

Básicamente se realiza una entrevista de trabajo una vez se hace una preselección de currículums recibidos y donde se analiza que se tenga la formación requerida y también un grado de experiencia óptimo para el sitio de trabajo.

**Roles y funcionamiento de la representación de los trabajadores y trabajadoras en el proceso de selección**

No, no está establecido, pero se debería establecer.

**Medios y formato de publicación de las vacantes**

Las ofertas se publican en los portales FEINA ACTIVA (perteneciente al Servicio de Ocupación de la Generalitat de Catalunya), en la bolsa de trabajo de la Universitat de Girona, también en los diferentes colegios profesionales según el puesto de trabajo a cubrir (Psicología, Trabajo Social, Educación Social, etc).

**¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?**

SI

**¿Cómo se publicitan?**

Se publicitan en el Portal del Empleado y dirigido a los trabajadores de los servicios donde se tienen que cubrir tal vacante. También otras veces se opta por abrir el abanico de empleados por mejora de sitio de trabajo ya que tienen formaciones superiores a las que se necesitan para el sitio que ya cubren.

**Referencia directa o indirecta al género en las ofertas de empleo**

NO

**¿Existe en la empresa algún formulario de solicitud de empleo?**

NO

**Importancia de la entrevista personal en el proceso de selección**

Alta

**Responsable de la entrevista personal**

Normalmente el responsable del servicio donde se da la vacante a cubrir. Pero en algún caso, sobretodo en vacantes del equipo técnico, es la Dirección General quién tiene la última palabra y no siempre coincide con el criterio del responsable del Servicio.

**Contenido y alcance de la entrevista personal**

Estudios

Experiencia profesional

Movilidad

¿Se utiliza el método de «currículum ciego»?

NO

**Evidencias de las políticas relativas a la selección de personal**

Documentos	Fch. ALTA
Ficha recepción currículum	21-06-2022

**CONCLUSIONES**

**Conclusiones. Selección.**

Como conclusión es que se debería de mejorar la comunicación de las vacantes de forma interna y también el proceso de selección y pactar un protocolo de selección de acuerdo con la Representatividad de los Trabajadores.

**Contratación**

La jornada laboral y las modalidades de contratación que se ejecutan en la organización son las siguientes:

**INGRESOS EN LA EMPRESA**

**Contrataciones del último año (Hombres)**

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
CONVERSION INDEFINIDO	31	FIJA	INDEFINIDA	289	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
EVENTUAL	31	TEMPORAL	TEMPORAL	502	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	31	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	31	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	28	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	38	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	38	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	38	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
CONVERSION INDEFINIDO	27	TEMPORAL	TEMPORAL	189	COMPLETA		ESPECIALISTA	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	33	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	41	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	41	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	41	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS



Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
								FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	41	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
CONVERSION INDEFINIDO	45	FIJA	INDEFINIDA	189	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	46	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	23	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
CONVERSION INDEFINIDO	26	FIJA	INDEFINIDA	189	COMPLETA		ENCARGADO	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	26	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		ENCARGADO	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	23	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	34	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	34	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	34	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	23	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	26	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
OBRA I SERVICIO	26	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	44	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		PEON	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	44	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		PEON	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	44	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		PEON	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	44	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		PEON	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	28	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	33	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	33	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	33	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	33	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	33	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
INDEFINIDO	24	FIJA	INDEFINIDA	100	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	24	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
								FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	37	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		ESPECIALISTA	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	37	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		ESPECIALISTA	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	20	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
CONVERSION INDEFINIDO	20	FIJA	INDEFINIDA	289	PARCIAL		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	32	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	33	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		FISIOTERAPEUTA	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	33	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		FISIOTERAPEUTA	SIN CARGAS FAMILIARES
CONVERSION INDEFINIDO	42	FIJA	INDEFINIDA	189	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	23	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	23	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	22	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	22	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES

119

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
OBRA I SERVICIO	49	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	49	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	31	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	31	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	31	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	31	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	37	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES

**Contrataciones del último año (Mujeres)**

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
INTERINIDA D	31	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		MON.OCCUPACIONAL	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	49	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	21	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES

120

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
EVENTUAL	26	TEMPORAL	TEMPORAL	502	PARCIAL		PEON	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	26	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		PEON	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	19	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	19	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	47	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	44	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		OFICIAL SERVICIOS GENERALES	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	32	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		ENFERMERO/A	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	32	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	32	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
EVENTUAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	502	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	22	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	22	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	22	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
INTERINIDA D	22	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	22	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	22	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	22	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	22	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	22	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	22	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	22	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	22	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
EVENTUAL	33	TEMPORAL	TEMPORAL	502	PARCIAL		OFICIAL SERVICIOS GENERALES	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	24	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	24	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
CONVERSION INDEFINIDO	35	FIJA	INDEFINIDA	189	COMPLETA		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
EVENTUAL	27	TEMPORAL	TEMPORAL	402	COMPLETA		TECNICO GRADO SUPERIOR	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	25	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	25	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	25	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	25	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	25	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
EVENTUAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	402	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	25	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INDEFINIDO	25	FIJA	INDEFINIDA	200	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	25	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	18	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	18	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
OBRA I SERVICIO	18	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	22	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	22	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	33	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
EVENTUAL	26	TEMPORAL	TEMPORAL	502	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	26	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INDEFINIDO	23	FIJA	INDEFINIDA	200	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	30	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	19	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	22	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	22	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
EVENTUAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	502	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
OBRA I SERVICIO	37	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	37	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	37	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	37	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	37	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	22	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
EVENTUAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	502	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	30	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		MAESTRO TALLER	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	19	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	29	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	30	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	30	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
EVENTUAL	30	TEMPORAL	TEMPORAL	402	COMPLETA		OFICIAL 2º	CON CARGAS

125

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
INTERINIDA D	49	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	49	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	40	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	40	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	24	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
CONVERSION INDEFINIDO	50	TEMPORAL	TEMPORAL	289	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	47	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	47	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	47	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	47	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		LIMPIADOR/A	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	47	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	47	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES

126

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
OBRA I SERVICIO	47	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		LIMPIADOR/A	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	25	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		MON.OCCUPACIONAL	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	25	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		MON.OCCUPACIONAL	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	42	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIADA	42	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	41	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	41	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	41	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	26	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		MON.OCCUPACIONAL	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	25	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC. EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	43	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	43	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	43	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		ESPECIALISTA	CON CARGAS

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
OBRA I SERVICIO	44	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	44	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	44	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	44	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
EVENTUAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	502	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
EVENTUAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	502	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	22	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	27	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	27	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	20	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	20	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	20	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
INTERINIDA D	20	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	21	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
EVENTUAL	49	TEMPORAL	TEMPORAL	502	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	27	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	27	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	25	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	25	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	59	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	27	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	27	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
EVENTUAL	49	TEMPORAL	TEMPORAL	502	PARCIAL		OFICIAL SERVICIOS GENERALES	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	48	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	48	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
INTERINIDA D	48	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	48	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	37	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	46	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	46	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
CONVERSION INDEFINIDO	29	FIJA	INDEFINIDA	189	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	45	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	28	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		MON.OCCUPACIONAL	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	35	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	35	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	35	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	35	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
INTERINIDAD	35	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	35	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	35	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	35	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	35	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	35	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	44	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	44	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	44	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	23	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	23	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	23	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	23	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
INTERINIDAD	23	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	FAMILIARES
INTERINIDAD	23	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	23	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
EVENTUAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	502	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	25	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	25	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	25	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	25	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	23	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	23	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDAD	52	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	52	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	52	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES



Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
INTERINIDA D	23	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	23	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	23	TEMPORAL	TEMPORAL	410	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
EVENTUAL	19	TEMPORAL	TEMPORAL	502	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINIDA D	43	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
CONVERSION INDEFINIDO	36	FIJA	INDEFINIDA	189	COMPLETA		LICENCIADO/A	SIN CARGAS FAMILIARES
CONVERSION INDEFINIDO	23	FIJA	INDEFINIDA	289	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
CONVERSION INDEFINIDO	45	FIJA	INDEFINIDA	289	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	22	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	27	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	27	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	27	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	27	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
								FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	27	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINITAT	27	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	27	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	27	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINITAT	27	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	27	TEMPORAL	TEMPORAL	401	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	27	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	27	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
INTERINITAT	20	TEMPORAL	TEMPORAL	510	PARCIAL		AUX.TEC. EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	20	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
OBRA I SERVICIO	20	TEMPORAL	TEMPORAL	501	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES

**ANÁLISIS CUALITATIVO DE CONTRATACIONES**

¿Se observa si se han contratado durante el último año más hombres que mujeres?

NO

¿Se producen diferencias en el acceso a la empresa en relación con la modalidad de contratación empleada?

NO

¿Se observan diferencias en el nivel jerárquico de los nuevos contratados entre hombres y mujeres?

NO

¿Se observan diferencias en las circunstancias personales de los nuevos contratados entre hombres y mujeres?

NO

**CESES EN LA EMPRESA (ÚLTIMO AÑO)**

**Bajas en la empresa durante el último año (Hombres)**

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
FIN CONTRATO TEMPORAL	31	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA	PEON		SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	28	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL	PEON		SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	38	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA	OFICIAL 2º		SIN CARGAS FAMILIARES

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
FIN CONTRATO TEMPORAL	38	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	38	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	33	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	41	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	41	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	41	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	41	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	46	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	23	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	23	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
CONVERSION CONTRATO INDEFINIDO	26	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		ENCARGADO	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	34	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	34	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
								FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	34	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	23	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
BAJA VOLUNTARIA	26	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	26	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	44	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		PEON	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	44	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		PEON	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	28	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	33	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	33	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	33	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	33	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	24	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
FIN CONTRATO TEMPORAL	37	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	37	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	32	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	33	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		FISIOTERAPEUTA	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	33	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		FISIOTERAPEUTA	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	23	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	23	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	49	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	49	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	31	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	31	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	31	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		OFICIAL 2º	SIN CARGAS FAMILIARES

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
FIN CONTRATO TEMPORAL	31	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		OFICIAL 2º	FAMILIARES SIN CARGAS FAMILIARES

**Bajas en la empresa durante el último año (Mujeres)**

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
FIN CONTRATO TEMPORAL	21	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	26	TEMPORAL	TEMPORAL	EVENTUAL	PARCIAL		PEON	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	26	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		PEON	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	19	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	19	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	44	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		OFICIAL SERVICIOS GENERALES	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	32	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		ENFERMERO/A	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	32	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
O TEMPORAL								FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	33	TEMPORAL	TEMPORAL	EVENTUAL	PARCIAL		OFICIAL DE SERVICIOS GENERALES	CON CARGAS FAMILIARES

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
FIN CONTRATO TEMPORAL	24	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	24	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	EVENTUAL	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	18	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	18	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	18	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
O TEMPORAL								FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	26	TEMPORAL	TEMPORAL	EVENTUAL	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	26	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
BAJA VOLUNTARIA	30	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
BAJA VOLUNTARIA	19	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	22	TEMPORAL	TEMPORAL	EVENTUAL	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	37	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	37	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	37	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	37	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
FIN CONTRATO TEMPORAL	37	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
BAJA VOLUNTARIA	22	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
BAJA VOLUNTARIA	25	TEMPORAL	TEMPORAL	EVENTUAL	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	29	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	30	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	30	TEMPORAL	TEMPORAL	EVENTUAL	COMPLETA		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	49	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	49	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	40	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	40	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	24	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	47	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO	47	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		OFICIAL 2º	CON CARGAS

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
O TEMPORAL								FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	47	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	47	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	47	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	47	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		OFICIAL 2º	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		MONITOR OCUPACIONAL	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	42	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	42	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	41	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	41	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	41	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	26	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		MONITOR OCUPACIONAL	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel Jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
FIN CONTRATO TEMPORAL	43	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		OFICIAL 2ª	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	43	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		OFICIAL 2ª	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	44	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	44	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	44	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	44	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
BAJA VOLUNTARIA	22	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
BAJA VOLUNTARIA	22	TEMPORAL	TEMPORAL	EVENTUAL	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	27	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	27	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA I SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	20	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	20	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO	20	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel Jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
O TEMPORAL								FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	20	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
CESE EN PERIODO DE PRUEBA	49	TEMPORAL	TEMPORAL	EVENTUAL	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
CESE EN PERIODE DE PRUEBA	27	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA Y SERVICIO	COMPLETA		PEON	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	59	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA Y SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	27	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA Y SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	27	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	48	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA Y SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	48	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	48	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	48	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA Y SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	46	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA Y SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
FIN CONTRATO TEMPORAL	46	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA Y SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	45	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	35	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	35	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	35	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	35	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA Y SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	35	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	35	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	44	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	44	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	44	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA Y SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	23	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO	23	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
O TEMPORAL								FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	23	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	23	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA Y SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	23	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	23	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA Y SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	25	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	23	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA Y SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	23	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
BAJA VOLUNTARIA	52	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA Y SERVICIO	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRATO TEMPORAL	52	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA Y SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	CON CARGAS FAMILIARES



Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
FIN CONTRAT O TEMPORAL	23	TEMPORAL	TEMPORAL	OBRA Y SERVICIO	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
FIN CONTRAT O TEMPORAL	23	TEMPORAL	TEMPORAL	INTERINIDAD	COMPLETA		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES
BAJA VOLUNTARIA	19	TEMPORAL	TEMPORAL	EVENTUAL	PARCIAL		AUX.TEC.EDUC	SIN CARGAS FAMILIARES

#### ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS BAJAS

¿Hay diferencias entre hombres y mujeres en lo que se refiere a los tipos de finalización de la relación laboral?

NO

¿Existen motivos de baja masculinizados o feminizados?

NO

En el caso de baja voluntaria, ¿alguno de los motivos se puede adscribir al género?

NO

¿Tienen los hombres y mujeres la misma estabilidad en la organización?

SI

#### Formación

La formación profesional se configura de la siguiente manera en la organización:

#### TIPO DE FORMACIÓN. PROPORCIÓN DE PARTICIPANTES (ÚLTIMOS AÑOS)

##### Actualización

Nº de personas trabajadoras: 107		Porcentaje	Total
Mujeres		77%	82
Hombres		23%	25

##### Capacitación

Nº de personas trabajadoras: 12		Porcentaje	Total
Mujeres		83%	10
Hombres		17%	2

##### Adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo

Nº de personas trabajadoras: 41		Porcentaje	Total
Mujeres		88%	36
Hombres		12%	5

##### Formación en igualdad de oportunidades

Nº de personas trabajadoras: 2		Porcentaje	Total
Mujeres		100%	2
Hombres		0%	0

#### HORARIO DE FORMACIÓN. PROPORCIÓN DE PARTICIPANTES (ÚLTIMOS AÑOS)

##### Formación dentro de la jornada

Nº de personas trabajadoras: 145		Porcentaje	Total
Mujeres		79%	114
Hombres		21%	31

#### Formación fuera de la jornada

Nº de personas trabajadoras: 15	Porcentaje	Total
Mujeres	80%	12
Hombres	20%	3

#### LUGAR DE IMPARTICIÓN DE LA FORMACIÓN. PROPORCIÓN DE PARTICIPANTES (ÚLTIMOS AÑOS)

#### Formación en el centro de trabajo

Nº de personas trabajadoras: 158	Porcentaje	Total
Mujeres	79%	125
Hombres	21%	33

#### Formación fuera del centro de trabajo

Nº de personas trabajadoras: 2	Porcentaje	Total
Mujeres	100%	2
Hombres	0%	0

#### PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

#### Permisos individuales de formación

Nº de personas trabajadoras: 42	Porcentaje	Total
Mujeres	86%	36
Hombres	14%	6

#### PERMISOS OTORGADOS PARA LA CONCURRENCIA A EXÁMENES

#### Permisos de asistencia a exámenes

Nº de personas trabajadoras: 8	Porcentaje	Total
Mujeres	88%	7
Hombres	12%	1

#### ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS REGLADOS

#### Adaptación por estudios reglados

Nº de personas trabajadoras: 1	Porcentaje	Total
Mujeres	100%	1
Hombres	0%	0

#### FORMACIÓN POR ÁREAS Y/O DEPARTAMENTOS

#### Número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos

Área o departamento	Hombres	Porcentaje hombres	Mujeres	Porcentaje mujeres	Total
CATERING	3	27	8	73	11
LLAR RESIDENCIA	5	13	35	88	40
SERVEI SOCIALS	1	17	5	83	6
RRHH	1	50	1	50	2
INSERCIO	0	0	3	100	3
COMPTABILITAT	0	0	1	100	1
QUALITAT	0	0	1	100	1
RESIDENCIA	5	25	15	75	20
TRANSPORT	1	100	0	0	1
SUPORT A LA LLAR	0	0	1	100	1
JARDINERIA	4	100	0	0	4
BUGADERIA	3	75	1	25	4

#### ANÁLISIS CUALITATIVO

Financiación de la formación

FUNDAE

¿Existe en la organización un plan de formación?

SI

Analizar los criterios para su elaboración. ¿Está abierto a toda la plantilla? Si no es así, determinar a qué departamentos o categorías profesionales se dirige en mayor medida.

Lo elabora el Departamento de RRHH y Formación. Para determinar las formaciones que se incluirán en el Plan de Formación se hace llegar un cuestionario con las necesidades formativas de los servicios según sus responsables. En base a ello se busca durante el año formaciones que se adapten a estas necesidades y se puedan llevar a cabo por los profesionales de la entidad.

Están abiertas todas ellas a todos los trabajadores en función de su puesto de trabajo sin diferenciar tipo de contrato o jornada.

¿Participan los representantes de los trabajadores en la elaboración del plan de formación?

NO

¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?

A petición del empleado

A petición de los responsables de departamento

¿Se informa a todos los trabajadores de la empresa sobre la oferta formativa que pudiera resultarles de interés?

153

SI

¿Cómo se difunden las ofertas de formación?

Se difunden actualmente a través del Portal del Empleado del que dispone la empresa i dirigida a los trabajadores que mas se adaptan por perfil profesional a la formación en cuestión.

El canal empleado por la empresa, ¿permite a quienes tienen el contrato en suspenso estar al tanto de los cursos de formación ofertados?

NO

¿El contenido de los formularios de solicitud para participar en procesos de formación está redactado con lenguaje no sexista?

SI

¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

NO

¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

Las solicitudes de formación se suelen hacer llegar al departamento de RRHH y se intenta que se puedan hacer todas, pero también en función del coste de las mismas y si son bonificables o no. También se analiza si son específicas o interesantes para el sitio de trabajo y si son conferencias miramos que puedan asistir como oyentes el máximo de profesionales posibles.

154

¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

NO

¿Qué tipo de formación es voluntaria u obligatoria? Analizar si las trabajadoras y los trabajadores participan en igual medida en las acciones formativas voluntarias y en las obligatorias.

La formación que consideramos obligatoria es la correspondiente a los Riesgos Laborales Específicos del Sitio de Trabajo y también a las relativas a los simulacros de emergencia.

También consideramos obligatorias las formaciones relativas a Primeros Auxilios.

Posibilidades de acceso a la formación continua por parte de hombres y mujeres

SI

¿Se realiza formación en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes y acoso?

SI

¿Qué perfil profesional tenían los trabajadores que recibieron esa formación?

El perfil que ha recibido esta formación era el perteneciente a los trabajadores que tenían que formar parte de la Comisión encargada de elaborar el Plan de igualdad. Pero el plan de actuación es que este tipo de formación se haga para todos los trabajadores de la Entidad.

¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

NO

Horario de la formación (horario laboral, fuera de la jornada laboral o de forma mixta)

Mixta

¿Se establecen compensaciones por el tiempo empleado en la formación fuera del horario laboral?

SI

¿Qué tipo de ayuda? ¿En todos los casos o sólo ante determinados tipos de formación (obligatoria, para determinadas materias...)? De darse sólo para algunos supuestos, se comprobará si hay diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a esas compensaciones.

Se compensan siempre que no estén incluidas en la relación de horas que por calendario laboral ya están incluidas en la jornada anual y cuando el trabajador lo ha solicitado. Si no es el caso se compensan por horas de no trabajo o descanso.

¿Se establece una relación entre formación y promoción?

SI

¿Se imparte la formación necesaria para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo?

SI

¿Se imparte formación a los trabajadores que tienen su contrato en suspenso por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, baja por nacimiento y cuidado, excedencia por cuidado de hijos o familiares o violencia de género?

SI

¿Se imparte formación de reciclaje al personal que se reincorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia así como a mujeres víctimas de violencia de género?

NO

¿En qué medida facilita la empresa compatibilizar la asistencia a cursos de formación con la asunción de responsabilidades familiares?

Se intenta siempre que sea posible que los trabajadores puedan asistir a las formaciones haciendo que estas sean dentro del horario de trabajo.

¿Qué medidas se adoptan para garantizar, a los trabajadores que prestan servicios a distancia, el acceso a las acciones formativas?

No tenemos trabajadores que presten servicios a distancia.

¿Se observan diferencias significativas en la formación interna que reciben los hombres y las mujeres de la empresa (número de horas, contenido, objetivos de la formación, etc.)?

NO

¿Se aprecian divergencias en el acceso a los cursos de formación externa (posgrados, cursos de especialización, etc.) financiados por la empresa para uno y otro sexo?

157

NO

¿Se observan diferencias por sexo respecto a las personas trabajadoras que reciben cursos de formación genérica (que no suelen favorecer la promoción, ni los incrementos salariales)?

NO

¿Se observan diferencias por sexo respecto a las personas trabajadoras que reciben cursos de formación especializada (que sí suelen favorecer la promoción o un incremento salarial)?

NO

¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?

SI

¿Se informa a la Comisión de Igualdad de las formaciones impartidas?

NO

Evidencias de las políticas de empresa sobre formación

Documentos	Fch. ALTA
Plan de Formación 2022	21-06-2022
Memoria Formación 2021	23-06-2022

CONCLUSIONES

158

### Conclusiones. Formación.

En relación con la formación, la Fundación Altern promueve a través de la formación el reciclaje continuo de toda la plantilla. Desde el departamento de RRHH y Formación se gestiona la formación de las personas trabajadoras a través del plan anual de formación que se renueva cada año en función de las necesidades detectadas. Este plan hemos detectado que se debería elaborar conjuntamente con la representatividad de los trabajadores a través de su delegado de formación.

Se promueve que el plan anual de formación integre tanto las necesidades formativas detectadas por parte de la propia entidad como las propuestas de formación de profesionales de los diferentes servicios.

Con este objetivo, se pueden ofrecer formaciones dirigidas a toda la plantilla o otras especialmente adaptadas a las necesidades concretas de un servicio determinado. En cualquier caso, todas las personas de la plantilla tienen derecho según convenio a horas de formación dentro de su calendario anual donde pueden asistir a formaciones dentro del plan anual como formación externa. Siempre es la dirección del servicio juntamente con Recursos Humanos quien garantiza que la formación compute en el calendario laboral de quien la realiza y gestiona las suplencias que se deriven.

Se concluye también que la oferta formativa tendría que llegar al personal que tiene suspendido el contrato y impartir formación de reciclaje al personal que se incorpora después de un permiso por nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia así como a mujeres víctimas de violencia de género.

También se concluye que la formación que actualmente no se planifica desde la perspectiva de género si se haga a partir de ahora. Una propuesta específica sería incluir la formación sobre lenguaje no sexista.

Como conclusión final se informará a partir de ahora a la Comisión de Igualdad de las formaciones impartidas.

### Promoción

En relación a la promoción profesional, en la organización se dan las siguientes circunstancias:

#### NÚMERO Y PORCENTAJE DE PERSONAS TRABAJADORAS PROMOCIONADAS EN LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS

##### Personas trabajadoras promocionadas

Nº de personas trabajadoras: 11		Porcentaje	Total
Mujeres		64%	7
Hombres		36%	4

##### PROMOCIONES REALIZADAS (ÚLTIMOS 4 AÑOS)

##### Promociones realizadas por grupo profesional

Grupo	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

##### Promociones realizadas según nivel jerárquico

Nivel jerárquico	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

##### Promociones realizadas según puesto de trabajo

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

Promociones realizadas por perfil profesional, tomando como referencia el perfil al que se ha promocionado

Perfil profesional	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

Promociones realizadas según nivel de formación de origen

Formación de origen	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

Promociones realizadas por nivel de formación exigida en el puesto al que se ha promocionado

Formación nuevo puesto	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

Promociones por antigüedad

Antigüedad (años)	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

Promociones por tipo de contrato

Tipo de contrato	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

PROMOCIONES POR TIPO DE JORNADA (ÚLTIMOS 4 AÑOS)

Jornada completa

Nº de personas trabajadoras: 9	Porcentaje	Total
Mujeres	67%	6
Hombres	33%	3

Jornada parcial

Nº de personas trabajadoras: 2	Porcentaje	Total
Mujeres	50%	1
Hombres	50%	1

PROMOCIONES REALIZADAS SEGÚN RESPONSABILIDADES FAMILIARES (ÚLTIMOS 4 AÑOS)

Con responsabilidades familiares

Nº de personas trabajadoras: 5	Porcentaje	Total
Mujeres	100%	5
Hombres	0%	0

Sin responsabilidades familiares

Nº de personas trabajadoras: 6	Porcentaje	Total
Mujeres	33%	2
Hombres	67%	4

**PROMOCIONES REALIZADAS SEGÚN TRABAJO PRESENCIAL O A DISTANCIA (ÚLTIMOS 4 AÑOS)**

**Trabajo presencial**

Nº de personas trabajadoras: 11	Porcentaje	Total
Mujeres	55%	6
Hombres	45%	5

**SISTEMA DE PROMOCIÓN**

**Por antigüedad**

Nº de personas trabajadoras: 11	Porcentaje	Total
Mujeres	64%	7
Hombres	36%	4

**CARACTERÍSTICAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO OBJETO DE PROMOCIÓN**

**Otros**

Nº de personas trabajadoras: 11	Porcentaje	Total
Mujeres	64%	7
Hombres	36%	4

**ANÁLISIS CUALITATIVO**

**¿Se aplican diferentes sistemas de promoción en función del perfil profesional?**

NO

**¿Qué criterios se utilizan para seleccionar al mejor candidato o candidata (antigüedad, formación, dedicación exclusiva, disponibilidad horaria, disponibilidad para viajar, evaluación del desempeño...)?**

Se suele tomar como criterio primeramente la formación necesaria para el sitio de trabajo y a continuación se valora muy positivamente la experiencia en el mismo y la impresión que el candidato/a haya ofrecido en la entrevista de selección. Lo que se busca es que se compartan los valores de la entidad también.

**Describe quienes intervienen en los procesos de promoción interna, si participan las mujeres en estos equipos, si han recibido formación en igualdad por razón de sexo y si participan de algún modo los representantes legales de los trabajadores**

En los procesos de promoción interna participan los responsables del servicio donde hay la vacante y también la responsable de RRHH. También debería participar la representatividad de las personas trabajadoras para que se tratara de una promoción más justa.

**¿Existen en la empresa planes de carrera e itinerarios profesionales?**

NO

**Ante una posible promoción interna ¿Se informa a toda la plantilla para la presentación de candidaturas?**

SI

**¿Cuáles son los canales de difusión y publicidad de las plazas objeto de promoción en la empresa? ¿Se incluyen en la notificación los criterios para optar al puesto?**

Se suelen comunicar a través del Portal del Empleado.



Las plazas vacantes ¿son sometidas a un proceso de promoción interna antes de sacarlas a convocatoria externa?

SI

¿Se establecen medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas?

SI

¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios y Dirección?

NO

¿Se aprecia algún tipo de segregación vertical en la empresa? ¿Es igual el peso de las mujeres y de los hombres en los diferentes niveles jerárquicos?

No hay infrarrepresentación femenina excepto en los servicios de jardinería y mantenimiento, pero porque cuando se ha convocado una plaza o se ha promocionado internamente los candidatos eran hombres ya existentes en la plantilla o mediante currículum.

¿Acceden las mujeres a cargos directivos en la misma proporción que los hombres?

SI

Teniendo en cuenta los criterios que se utilizan en la empresa para seleccionar al mejor candidato o candidata a un ascenso, ¿alguno de ellos puede suponer un obstáculo a la promoción de las mujeres?

165

Ninguno.

En la promoción profesional, ¿se aprecia alguna repercusión negativa por el hecho de tener un contrato de trabajo temporal, un contrato de trabajo a tiempo parcial, prestar servicios a distancia, tener responsabilidades familiares o estar ejerciendo algún derecho de conciliación de la vida familiar y profesional?

Habitualmente no, pero se dio un caso en el que no sirvió la antigüedad ni la experiencia, sino que se valoró que la persona candidata tuviera disponibilidad horaria completa.

¿Qué papel juega la evaluación del desempeño en las promociones? ¿Qué peso tienen, en la práctica, otras variables como la antigüedad, la disponibilidad horaria o la movilidad geográfica?

En caso de igualdad de condiciones delante de una promoción interna la antigüedad dará preferencia por acceder.

¿Existen departamentos o áreas funcionales con mayores o menores posibilidades de promocionar?

NO

Evidencias de las políticas de empresa sobre promoción profesional

Documentos	Foch. ALTA
Compromis organización en procesos de selección i promoción	12-07-2022

CONCLUSIONES

Conclusión. Promoción.

166

- Puntos fuertes:
  - Se informa de plazas vacantes a las personas de baja o de permiso
- Oportunidades de mejora:
  - no se recogen detalladamente los datos desagregados por sexo de las promociones de los últimos 4 años, pero se informarán a partir de ahora.
  - se debería de comunicar el procedimiento de selección y promoción de la empresa.
  - todas las plazas vacantes que se sometan a promoción interna antes que externamente.

### Condiciones de trabajo

#### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA EN FUNCIÓN DEL HORARIO

##### Distribución de la plantilla en función del horario

Horario	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
	0	0	0	0	0

#### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA EN FUNCIÓN DE LA REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS O COMPLEMENTARIAS

##### Horas extraordinarias

Nº de personas trabajadoras: 30		Porcentaje	Total
Mujeres	83%	25	
Hombres	17%	5	

##### Horas complementarias

Nº de personas trabajadoras: 15		Porcentaje	Total
Mujeres	67%	10	
Hombres	33%	5	

### TRABAJO A TURNOS

#### Trabajo a turnos

Nº de personas trabajadoras: 205		Porcentaje	Total
Mujeres	67%	137	
Hombres	33%	68	

#### BAJAS MÉDICAS DE MUJERES Y HOMBRES POR TIPOLOGÍAS

##### Enfermedad común

Nº de personas trabajadoras: 161		Porcentaje	Total
Mujeres	72%	116	
Hombres	28%	45	

##### Accidente laboral

Nº de personas trabajadoras: 18		Porcentaje	Total
Mujeres	33%	6	
Hombres	67%	12	

##### Accidente no laboral

Nº de personas trabajadoras: 12		Porcentaje	Total
Mujeres	67%	8	
Hombres	33%	4	

### ANÁLISIS CUALITATIVO

¿El convenio colectivo de aplicación o, en su caso, el acuerdo de empresa, prevé una regulación diferenciada, con respecto a determinadas materias, en función del tipo de contrato (Indefinido/temporal, a tiempo completo/a tiempo parcial)?

NO

¿El convenio colectivo de aplicación o, en su caso, el acuerdo de empresa, prevé una regulación diferenciada, con respecto a determinadas materias, en función del tipo de jornada?

NO

Las personas trabajadoras cedidas por otra empresa ¿tienen las mismas condiciones laborales que el personal contratado de forma directa?

NO

Especifique las condiciones diferentes.

A veces si este personal es subrogado vienen con las condiciones que estipula su contrato y convenio aplicable.

¿Existe algún beneficio en la empresa del que queden excluidos los trabajadores de duración determinada o los trabajadores con contrato a tiempo parcial o jornada reducida?

NO

¿Hay trabajadores de la empresa que presten servicios en centros de trabajo ajenos?

SI

¿En qué medida condiciona esa realidad sus concretas condiciones de trabajo?

En nada, porque esas condiciones son las mismas que tendría cualquier trabajador de nuestros centros de trabajo.

¿Se aprecian diferentes condiciones contractuales entre hombres y mujeres?

NO

¿El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa está elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género?

NO

¿Participa la representación legal de los trabajadores en los Comités de seguridad y Salud?

SI

¿Se hace partícipe a la Comisión de Igualdad de la siniestralidad de la empresa?

NO

¿Existe en la empresa un registro sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo?

NO

En la evaluación de riesgos laborales, ¿se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia?

SI

¿Existe una relación de puestos de trabajo que no conlleven riesgos para el embarazo y la lactancia?

SI

¿Contempla la empresa alguna medida especial en caso de tener en plantilla una trabajadora víctima de violencia de género?

SI

¿Utiliza la empresa medios de control tecnológico para las personas trabajadoras a distancia?

NO

**CONCLUSIONES**

**Conclusiones. Condiciones de trabajo.**

- Puntos fuertes:
  - Existen datos desagregados por sexo
- Oportunidades de mejora:
  - no se hace difusión de los datos desagregados por sexo
  - las mujeres son mayoría en las jornadas parciales y completas, pero se observa que las mujeres tienen menos contratos a jornada completa que los hombres.
  - El plan de prevención de riesgos laborales debería estar elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género.
  - También se debería hacer partícipe a la Comisión de Igualdad de la siniestralidad de la empresa.
  - El registro de siniestralidad y enfermedad profesional se documentará desagregado por sexo.
  - Se debería revisar la evaluación de sitios de trabajo y se tenga en cuenta el riesgo de agresión para valorarlo en casos en que se solicite un riesgo de embarazo.

**Conciliación y Corresponsabilidad**

El establecimiento de las condiciones respecto a los tiempos de trabajo y la conciliación es el siguiente:

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA EN FUNCIÓN DE SUS RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

**Sin responsabilidades familiares**

Nº de personas trabajadoras: 139		Porcentaje	Total
Mujeres		71%	98
Hombres		29%	41

**Con hijos menores de 12 años**

Nº de personas trabajadoras: 111		Porcentaje	Total
Mujeres		64%	71
Hombres		36%	40

**DERECHOS DE CONCILIACIÓN (EXCEDENCIA, REDUCCIÓN, ADAPTACIÓN, ETC.)**

**Derechos de conciliación solicitados y obtenidos**

Nº de personas trabajadoras: 10		Porcentaje	Total
Mujeres		90%	9
Hombres		10%	1

**Excedencias solicitadas durante el último año**

Sexo	Causa	Edad	Vinculación	Tipo de RRLL	Contrato	Jornada	Antigüedad	Departamento	Grupo	Puesto	Formación	Responsabilidad familiar
MUJER	GUARDA LEGAL	34	INDEFINIDA	INDEFINIDA	FUJO	COMPLETA	4 AÑOS	TALLERES OCUPACIONALES		MONITOR OCUPACIONAL	LICENCIADA	CON CARGAS FAMILIARES

Sexo	Causa	Edad	Vinculación	Tipo de RRL	Contrato	Jornada	Antigüedad	Departamento	Grupo	Puesto	Formación	Responsabilidad familiar
MUJER	VOLUNTARIA	39	INDEFINIDA	INDEFINIDA	FUJO	PARCIAL	15 AÑOS	TALLERES OCUPACIONALES		MONITOR OCUPACIONAL	DIPLOMADA	CON CARGAS FAMILIARES
MUJER	VOLUNTARIA ESPECIAL	47	INDEFINIDA	INDEFINIDA	FUJO	COMPLETA	22 AÑOS	RESIDENCIA		AUX. TERCERA EDUCACION	FORMACION GRADUADO MEDIO	CON CARGAS FAMILIARES
MUJER	GUARDA LEGAL	35	INDEFINIDA	INDEFINIDA	FUJO	PARCIAL	5 AÑOS	RESIDENCIA		FISIOTERAPEUTA	DIPLOMADA	CON CARGAS FAMILIARES
HOMBRE	VOLUNTARIA	30	INDEFINIDA	INDEFINIDA	FUJO	COMPLETA	3 AÑOS	JARDINERIA		ESPECIALISTA	ESTUDIOS SECUNDARIOS	SIN CARGAS FAMILIARES

#### ANÁLISIS CUALITATIVO

**¿El convenio colectivo aplicable prevé alguna mejora, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con respecto a la regulación legal?**

SI

**Especificar**

El convenio de Residencias prevé que las personas trabajadoras a quién se les aplica tal convenio tienen derecho una vez tengan una antigüedad mínima de 5 años a poder situarse en excedencia voluntaria especial entre tres meses y un año con reingreso automático a su sitio de trabajo al finalizar el periodo solicitado.

**¿Por acuerdo o por decisión unilateral del empresario se reconoce en la empresa, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, alguna mejora con respecto a la regulación legal o convencional?**

NO

**¿Qué canales de comunicación utiliza la empresa para informar a las personas trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?**

Normalmente a través del Portal del Empleado.

**Existencia de incentivos para los hombres que hagan uso de los permisos para el cuidado de personas.**

NO

**¿Existen obstáculos en la empresa que dificulten, en la práctica, el ejercicio de estos derechos de conciliación (despidos, dificultades en la promoción, falta de sustitución y, en consecuencia, sobrecarga de trabajo para el personal ya contratado, penalizaciones económicas, etc.)?**

No, no existe ningún obstáculo.

**¿Quiénes utilizan, en la práctica, los derechos de conciliación: los hombres, las mujeres, ¿o ambos por igual?**

Mayoritariamente las mujeres.

**¿Qué medidas ha adoptado la empresa para potenciar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado?**

Autorizar los mismos permisos tanto si son hombres como si son mujeres en el caso que lo soliciten.

**¿Qué derechos de conciliación se ejercitan más en la práctica: aquellos que suponen la pérdida y la reducción del salario (como la excedencia o la reducción de jornada) o**

aquellos que no tienen incidencia en la retribución (como el trabajo a distancia o la adaptación de jornada)?

Se ejercitan más las reducciones de jornada o excedencias.

¿Se facilita la adaptación de la jornada a las necesidades familiares antes que la reducción de jornada?

SI

¿Se contrata a personal para sustituir a quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por nacimiento o cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural?

SI

¿El personal tiene alguna limitación práctica para acogerse a los derechos de conciliación personal, familiar y laboral?

NO

Existencia de discriminaciones o algún trato diferenciado en el uso de estos derechos en función del tipo de contrato o de la duración de la jornada

NO

¿Influye el sexo del trabajador en la asignación de los tipos de jornada (partida, continua o turnos)?

NO

En un sistema de turnos ¿Hay posibilidad de rotar turnos en función de las necesidades personales y familiares?

SI

Existencia de flexibilidad para la entrada y la salida del trabajo

SI

Existencia de compensación con tiempo libre cuando se producen alargamientos de jornada u horas extra.

SI

¿A cuánto tiempo libre se tiene derecho por cada hora realizada? y ¿cómo se gestiona su posterior disfrute?

El mismo tiempo que se ha hecho de forma extraordinaria. Normalmente se mira que se pueda compensar cuando el trabajador lo solicita y si no es posible se abonan en nómina.

Existencia de días retribuidos de libre disposición.

SI

¿Facilita la empresa la movilidad geográfica o cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidado de personas dependientes (menores y familiares)?

SI

¿Fomenta la empresa el uso de las nuevas tecnologías de la Información para ayudar a la conciliación familiar y laboral?

SI

#### Evidencias de las políticas de empresa en materia de conciliación

Documentos	Fch. ALTA
Solicitud de teletraball	12-07-2022
Solicitud d'adaptació de jornada de treball	12-07-2022
Solicitud d'excedència voluntària especial	12-07-2022
Solicitud de compensació d'hores	12-07-2022

#### CONCLUSIONES

##### Conclusiones. Conciliación y corresponsabilidad.

- Puntos fuertes:
  - Flexibilidad en el horario de entrada y salida cuando las características del centro y el servicio lo permiten.
  - Posibilidad de pedir permisos no remunerados de 45 días al año recogido por el convenio colectivo de Residencias y centros de Día.
  - En caso de alargamiento de jornada laboral o realización de horas extraordinarias se puede registrar mediante programa informático y se compensan con horas de descanso.
  - máxima adaptación dentro de las posibilidades y limitaciones de cada servicio a la hora de necesitar absentarse del sitio de trabajo por motivo de conciliación.
- Oportunidades de mejora:
  - hacer un plan de difusión de las medidas de conciliación entre el personal de la entidad
  - no siempre se puede hacer una contratación para sustituir personas que estén de baja o permiso, depende de las características del servicio o centro.

- todo y que los hombres han disfrutado de permisos de nacimiento, las mujeres continúan siendo las protagonistas de las medidas de conciliación.
- Sería interesante que en las empresas de nuestros maridos existieran incentivos para el uso de los permisos para el cuidado de personas.
- Estaría bien modificar el horario de atención diurna de 08 a 16:30h para adaptarse a los horarios de los centros escolares. Reduciría la necesidad de solicitar reducciones de jornada y no acusar un gasto económico en extraescolares.

#### Retribuciones

Las condiciones salariales en la organización tienen las siguientes características

#### REGISTRO SALARIAL

##### Adjuntar archivo del Registro salarial

Documentos	Fch. ALTA
Registre retributivo Aitem 2021	18-07-2022

#### VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

##### Adjuntar archivo de valoración de puestos de trabajo

Documentos	Fch. ALTA
Valoración Sitios de Trabajo Aitem	15-07-2022

#### ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS RETRIBUTIVOS

Respecto al salario medio de hombres y mujeres en la organización ¿En qué porcentaje se concreta la brecha salarial? ¿Se aprecian diferencias significativas entre ambos sexos? Analizar las causas

Excepto en determinados casos y están justificados no existe brecha salarial entre hombres y mujeres ya que los sueldos se determinan en función de la categoría que tienen las personas trabajadoras y este se marca por convenio colectivo.

¿Se observan diferencias retributivas (en medias y medianas) apreciables (no siendo necesario que lleguen al 25%) entre las categorías o grupos profesionales o personas que realizan las mismas funciones, considerados de igual valor?

NO

¿Se observan diferencias retributivas apreciables dependiendo del tipo de jornada (completa o parcial)?

NO

¿Se observan diferencias retributivas apreciables dependiendo del tipo de contrato?

NO

¿Se observan diferencias retributivas entre hombres y mujeres en función de sus años de servicio en la empresa (antigüedad)?

SI

Analizar si esta menor percepción de las trabajadoras frente a los trabajadores por la antigüedad se debe a que su incorporación en la empresa es más reciente, es decir, a un cambio en la política de contratación de la empresa a favor de las mujeres o, por el contrario, está motivada por otras circunstancias tales como la mayor temporalidad, mayor parcialidad... También se deberían cuestionar qué cambios habría que introducir

179

en la política empresarial en relación al acceso a la empresa para propiciar una mayor contratación de mujeres o su mayor estabilidad laboral.

En la cuenta de cotización de CET se observa una diferencia en el grupo profesional B M. TALLER CET ya que en este grupo se incluye una única trabajadora y un único trabajador. La diferencia del 26.41% se da porque este trabajador tiene más antigüedad (01/01/2000) que la mujer (10/03/2020) y esta última parte del año 2021 ha estado de baja por enfermedad, por riesgo de embarazo y posterior maternidad.

En la cuenta de cotización de GENERAL se observa una diferencia en el grupo profesional 2 FISIOTERAPIA ya que en este grupo solo se incluye una única trabajadora y un único trabajador. La diferencia del 53.28% se da porque en este caso concreto la trabajadora fue baja por maternidad el primer trimestre del 2021 y a partir de junio 2021 y hasta finales de año estuvo de excedencia por guarda legal. El trabajador cubrió todo el año, pero con la misma jornada que ella.

¿Existen diferencias retributivas entre trabajadores presenciales y trabajadores a distancia?

NO

¿Hay trabajadores en la empresa que perciban una mejora voluntaria?

NO

¿Existe algún tipo de retribución por objetivos o retribución variable?

NO

¿Existen complementos salariales (Ej.: plus de disponibilidad, plus de nocturnidad, plus de peligrosidad, plus de responsabilidad, plus de productividad, etc.)? que repercuten de forma diferente en la retribución de mujeres y hombres?

180



NO

¿Se destinan los complementos salariales, incentivos y/o beneficios sociales, en exclusiva, a determinadas categorías laborales o a contratos indefinidos y/o jornadas completas? ¿Existen incentivos o beneficios sociales condicionados por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?

NO

¿Los pluses o mejoras voluntarias tienen la misma incidencia sobre el salario medio de las mujeres que sobre el de los hombres?

NO

¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial?

NO

¿Cómo se determina el salario de ingreso de una nueva incorporación?

El salario de ingreso de una nueva incorporación se determina en función de la categoría y de lo que marque el convenio al respecto.

¿Qué criterios se utilizan para establecer los diferentes conceptos salariales?

Se utilizan por ejemplos los turnos de trabajo ya que en función de ellos existe el plus de fin de semana, el de festivos o de la noche. También se tiene en cuenta la disponibilidad horaria y atención telefónica fuera de horario de trabajo.

¿Qué criterios se utilizan para decidir las revisiones de salario o los aumentos retributivos?

Las revisiones de salario o aumentos retributivos básicamente se tienen en cuenta cuando se aprueba una nueva tabla salarial del convenio. También se tiene en cuenta la promoción de categoría cuando se cree adecuado y con ello el salario.

¿Qué peso tiene la negociación individual en la negociación final de los salarios?

Normalmente no existe negociación individual, pero si se han dado algunos casos puntuales, pero no tenían que ver con la perspectiva de género.

¿La estructura salarial se vincula al convenio colectivo aplicable en la empresa o se aplica el convenio mejorado en materia salarial?

Se vincula al convenio colectivo aplicable, aunque por acuerdo con la representatividad de las personas trabajadoras se han aplicado mejoras de otros convenios.

¿Se han detectado desigualdades derivadas de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa?

No. Todas las personas trabajadoras tienen acceso a medidas de conciliación y corresponsabilidad si así de solicitan.

¿Existen dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas?

No.

Evidencias de las políticas de empresa sobre condiciones salariales

Justificación diferencias detectadas Registro retributivo 2021

12-07-2022

**Acoso**

Las situaciones relacionadas con el acoso sexual o por razón de género son las siguientes:

Número de casos de acoso sexual tramitados durante el último año

0

Número de casos de acoso por razón de sexo tramitados durante el último año

0

¿Existe en la empresa un protocolo de actuación ante situaciones de acoso por razón de sexo o acoso sexual?

SI

¿Se ha comunicado este protocolo a toda la plantilla?

NO

¿Se incluye dicho protocolo en otros documentos de la organización como el manual de acogida o el código ético?

SI

Existencia de regulación sobre el acoso por razón de sexo o el acoso sexual

SI

Detallar el contenido de la regulación

A nivel de convenio lo único que se regula es el régimen sancionador. A nivel de empresa disponemos de un protocolo de abuso que se ha revisado posteriormente con la constitución de la comisión de igualdad.

Los procedimientos de actuación de esta organización frente al acoso contemplan:

Definición de acoso sexual y por razón de sexo.

Identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse.

Medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Los principios a los que responden nuestros procedimientos de actuación frente al acoso son:

Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.

Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

Diligencia y celeridad del procedimiento.

Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

¿Se han negociado los procedimientos de actuación frente al acoso con la representación de las personas trabajadoras tal como establece el art. 48 LO 3/2007?

SI

Medidas negociadas:

Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas

Acciones de formación

¿Con qué representación se ha pactado?

Comité de empresa

¿Qué vigencia se ha pactado?

La misma que el Plan de igualdad

¿Existe una declaración empresarial de tolerancia 0 contra el acoso?

SI

¿Se ha formado a las personas que ocupan puestos de responsabilidad y personal a cargo en materia de prevención y detección de situaciones de acoso?

SI

Detallar

185

Están formadas tanto la responsable de RRHH como la responsable de Inserción y Psicóloga del Cet ya que las dos forman parte de la Comisión Técnica Asesora en caso de Acoso Sexual o por razón de sexo.

¿Existe formación en la plantilla en materia de acoso sexual o por razón de sexo?

NO

¿La organización cuenta con un órgano paritario para tratar los casos de acoso?

SI

¿Existe algún tipo de asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso?

SI

¿Tiene la empresa un canal de denuncias por acoso?

SI

Detalle del canal de denuncias

El canal de denuncias es a través de formular escrito, de forma oral o a través de conversa a cualquiera de los miembros de la Comisión Técnica Asesora y sus datos de contacto.

¿Garantiza la empresa la confidencialidad en caso de inicio de un procedimiento por acoso?

SI

186

### Evidencias de las políticas de empresa en materia de acoso

Documentos	Fecha. ALTA
Protocolo Prevención Acoso Sexual i acoso por razón de sexo	12-07-2022
Formulario Interno de Denuncia	12-07-2022
Acta de 'aprobación del protocolo de prevención y actuación delante del acoso sexual o per razón de sexe	14-07-2022
Compromiso de la organización delante del acoso sexual o per razón de sexo	14-07-2022

### CONCLUSIONES

#### Conclusiones. Acoso sexual y por razón de sexo.

- Puntos fuertes
  - existe un protocolo para prevenir y actuar delante de casos de acoso sexual o por razón de sexo
- Oportunidades de mejora
  - Riesgos psicosociales
  - Formar al personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
  - Se informará a todo el personal de la entidad de la existencia de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo

187

### INFORME DE AUDITORIA RETRIBUTIVA

FUNDACIO PRIVADA ALTEM  
(NIF: G17603325)  
FECHA: 08/09/2022

#### Introducción

La presente auditoría retributiva tiene por objeto, tal como indica el artículo 7.2 del RD 902/2020, de 13 de octubre, obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Analizamos las necesidades del sistema retributivo de la empresa para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Para ello se ha realizado un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, partiendo de los datos de registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo para determinar los trabajos de igual valor.

Además de esta información cuantitativa, se ha realizado un análisis cualitativo que nos ha permitido extraer conclusiones sobre las posibles desigualdades y los motivos que las provocan.

Y tras analizar los resultados de este diagnóstico, y de acuerdo con el art. 8.1.b) del RD 902/2020, establecemos un **plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y responsables de su implantación y seguimiento.

El sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos se detalla en el Plan de igualdad.

#### 1. Contexto de la organización

188

**Nombre o razón social**

FUNDACIO PRIVADA ALTEM

**NIF**

G17603325

**VIGENCIA DEL PLAN**

**Desde**

18/07/2022

**Hasta**

17/07/2026

**VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

**Desde**

18/07/2022

**Hasta**

17/07/2026

**Sistema de evaluación y seguimiento del plan**

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

**Calendario de seguimiento**

Es necesario realizar periódicamente un seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad. La competencia de este seguimiento recae en la Comisión de Igualdad o la persona que ésta designe, que será quien velará por la correcta implementación y desarrollo del Cronograma de actividades que se adjunta como un anexo después de este punto.

La Comisión de Igualdad se reunirá trimestralmente o cuando tenga necesidad, y en ella se hará el

seguimiento de las medidas desarrolladas, el seguimiento de los casos o cuestiones que hayan

llegar a las personas en quienes se designen cuestiones como el acoso sexual y/o por razón de género,

etc.

De esta manera se podrá monitorizar el procedimiento, resultados e impacto de cada acción y

reformularla en caso de ser necesario. El Plan de Igualdad debe partir de una concepción dinámica

tal de asegurar que se ajusta a la realidad de cada momento –variante, mutable–, y es por ello que

seguimiento y revisión trimestral es necesario.

La entidad debe garantizar que en cada momento existan los recursos (humanos) necesarios para liderar

estos procesos y, en caso de no poder liberar las horas de una persona interna para hacerlo, ha

de encontrar los medios con el fin de incorporar o contratar apoyos externos para hacerlo.

La vigencia de este plan de Igualdad es del 18/07/2022 al 17/07/2026, finalizando el año 2026. Una vez

finalizados estos 4 años habrá que hacer una evaluación de la totalidad del Plan que incluya todas las fases

del proceso, su pertinencia, procedimientos, resultados obtenidos, impactos no esperados... entre

otros; así como aspectos más organizativos como su gestión o el funcionamiento de la Comisión

de Igualdad.

## 2. Diagnóstico

Con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva, la organización ha elaborado el **registro retributivo**, conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se ha realizado la **valoración de puestos de trabajo** teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 4 y 8 del mismo.

El informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, así como en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género. Para ello, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

La finalidad del diagnóstico retributivo ha sido detectar aquellas materias o factores que hayan podido producir, directa o indirectamente, diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres en nuestra organización. Y, de acuerdo con el art. 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre, hemos analizado: la evaluación de los puestos de trabajo, así como la relevancia de los factores desencadenantes de la diferencia retributiva, entre otros, las diferencias en el acceso a la formación que provoquen desigualdades salariales entre mujeres y hombres; las posibles deficiencias que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa; y las dificultades para la promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas. La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad retributiva en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la Auditoría retributiva, como parte integrante del plan de igualdad (art. 7.1 RD 902/2020).

Presentamos a continuación las conclusiones del diagnóstico.

## ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS RETRIBUTIVOS

Respecto al salario medio de hombres y mujeres en la organización ¿En qué porcentaje se concreta la brecha salarial? ¿Se aprecian diferencias significativas entre ambos sexos? Analizar las causas

Excepto en determinados casos y están justificados no existe brecha salarial entre hombres y mujeres ya que los sueldos se determinan en función de la categoría que tienen las personas trabajadoras y este se marca por convenio colectivo.

¿Se observan diferencias retributivas (en medias y medianas) apreciables (no siendo necesario que lleguen al 25%) entre las categorías o grupos profesionales o personas que realizan las mismas funciones, considerados de igual valor?

NO

¿Se observan diferencias retributivas apreciables dependiendo del tipo de jornada (completa o parcial)?

NO

¿Se observan diferencias retributivas apreciables dependiendo del tipo de contrato?

NO

¿Se observan diferencias retributivas entre hombres y mujeres en función de sus años de servicio en la empresa (antigüedad)?

SI

Analizar si esta menor percepción de las trabajadoras frente a los trabajadores por la antigüedad se debe a que su incorporación en la empresa es más reciente, es decir, a

un cambio en la política de contratación de la empresa a favor de las mujeres o, por el contrario, está motivada por otras circunstancias tales como la mayor temporalidad, mayor parcialidad... También se deberían cuestionar qué cambios habría que introducir en la política empresarial en relación al acceso a la empresa para propiciar una mayor contratación de mujeres o su mayor estabilidad laboral.

En la cuenta de cotización de CET se observa una diferencia en el grupo profesional 8 M.TALLER CET ya que en este grupo se incluye una única trabajadora y un único trabajador. La diferencia del 26.41% se da porque este trabajador tiene más antigüedad (01/01/2000) que la mujer (10/03/2020) y esta última parte del año 2021 ha estado de baja por enfermedad, por riesgo de embarazo y posterior maternidad.

En la cuenta de cotización de GENERAL se observa una diferencia en el grupo profesional 2 FISIOTERAPIA ya que en este grupo solo se incluye una única trabajadora y un único trabajador. La diferencia del 53.28% se da porque en este caso concreto la trabajadora fue baja por maternidad el primer trimestre del 2021 y a partir de junio 2021 y hasta finales de año estuvo de excedencia por guarda legal. El trabajador cubrió todo el año pero con la misma jornada que ella.

¿Existen diferencias retributivas entre trabajadores presenciales y trabajadores a distancia?

NO

¿Hay trabajadores en la empresa que perciban una mejora voluntaria?

NO

¿Existe algún tipo de retribución por objetivos o retribución variable?

NO

¿Existen complementos salariales (Ej.: plus de disponibilidad, plus de nocturnidad, plus de peligrosidad, plus de responsabilidad, plus de productividad, etc.), que repercuten de forma diferente en la retribución de mujeres y hombres?

NO

¿Se destinan los complementos salariales, incentivos y/o beneficios sociales, en exclusiva, a determinadas categorías laborales o a contratos indefinidos y/o jornadas completas? ¿Existen incentivos o beneficios sociales condicionados por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?

NO

¿Los pluses o mejoras voluntarias tienen la misma incidencia sobre el salario medio de las mujeres que sobre el de los hombres?

NO

¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial?

NO

¿Cómo se determina el salario de ingreso de una nueva incorporación?

El salario de ingreso de una nueva incorporación se determina en función de la categoría y de lo que marque el convenio al respecto.

¿Qué criterios se utilizan para establecer los diferentes conceptos salariales?

Se utilizan por ejemplos los turnos de trabajo ya que en función de ellos existe el plus de fin de semana, el de festivos o del noche. También se tiene en cuenta la disponibilidad horaria y atención telefónica fuera de horario de trabajo.

¿Qué criterios se utilizan para decidir las revisiones de salario o los aumentos retributivos?

Las revisiones de salario o aumentos retributivos básicamente se tienen en cuenta cuando se aprueba una nueva tabla salarial del convenio. También se tiene en cuenta la promoción de categoría cuando se cree adecuado y con ello el salario.

¿Qué peso tiene la negociación individual en la negociación final de los salarios?

Normalmente no existe negociación individual pero si se han dado algunos casos puntuales pero no tenían que ver con la perspectiva de género.

¿La estructura salarial se vincula al convenio colectivo aplicable en la empresa o se aplica el convenio mejorado en materia salarial?

Se vincula al convenio colectivo aplicable aunque por acuerdo con la representatividad de las personas trabajadoras se han aplicado mejoras de otros convenios.

¿Se han detectado desigualdades derivadas de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa?

No. Todas las personas trabajadoras tienen acceso a medidas de conciliación y corresponsabilidad si así de solicitan.

¿Existen dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas?



No.

**Evidencias de las políticas de empresa sobre condiciones salariales**

Documentos	Fch. ALTA
Justificació diferències detectades Registre retributiu 2021	12-07-2022

**3. Objetivos y medidas**

Tal como establece el artículo 8.1.b) del RD 902/2020, presentamos el plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas detectadas en el diagnóstico, con determinación de las áreas prioritarias de acción, los objetivos, y las medidas concretas a adoptar, y los responsables de su implantación y seguimiento.

**RETRIBUCIÓN**

**Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la conciliación**

- Desarrollar políticas de retribución flexible, como por ejemplo facilitar que haya una flota de vehículos para el personal del servicio de Suport a la Llar para que no tengan que coger su vehículo.
- Garantizar el percibo de la retribución íntegra durante el ejercicio de aquellos permisos del art. 37.3 ET que tienen un impacto negativo en el colectivo de mujeres.

**Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo**

- Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.
- Objetivar los criterios empleados para decidir las subidas salariales.

- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

**Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial**

- Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.
- Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.
- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

**Detalle de medidas**

**Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la conciliación**

**Medidas asociadas (2)**

**MEDIDA**

Desarrollar políticas de retribución flexible, como por ejemplo facilitar que haya una flota de vehículos para el personal del servicio de Suport a la Llar para que no tengan que coger su vehículo.

**DESCRIPCIÓN**

Se establecerán medidas de retribución flexible que permitirán a las personas trabajadoras del Servicio de Suport a la Llar de tener a disponibilidad flota de vehículos de empresa para hacer su trabajo.

**Responsable:** RRHH y Transporte  
**Destinatarios:** Trabajadores del Servicio de Suport a la Llar

**INDICADORES**

- Porcentaje de hombres y mujeres que utilizan este programa, edad media, y posición.

**Fecha límite:** 18-07-2022

**MEDIDA**

Garantizar el percibo de la retribución íntegra durante el ejercicio de aquellos permisos del art. 37,3 ET que tienen un impacto negativo en el colectivo de mujeres.

**DESCRIPCIÓN**

En los permisos con un impacto negativo en el colectivo de mujeres (permiso por lactancia acumulada, por accidente, enfermedad o hospitalización de un familiar, por la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto), se mantendrá exactamente la misma retribución que hubiera percibido de haber prestado servicios en los días de permiso, incluyendo la totalidad de complementos que percibe de ordinario.

**Responsable:** RRHH

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**INDICADORES**

- Documentos que evidencian la información a la plantilla (comunicado intranet, acta de la comisión de negociadora, etc.).

**Fecha límite:** 13-07-2022

**Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo**

**Medidas asociadas (3)**

**MEDIDA**

Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.

**DESCRIPCIÓN**

Para evitar posibles discriminaciones se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres de la empresa y sobre cualquier cambio de criterio para el cobro de complementos salariales, prestando mayor atención aquellos relacionados con puestos especialmente feminizados o masculinizados.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Comisión de seguimiento.

**INDICADORES**

- Informe periódico de las retribuciones medias y medianas.- Listado de todos los cambios de criterios para el cobro de determinados complementos salariales.- Acuse de recibo de información a la Comisión de seguimiento.

**Fecha límite:** 11-07-2023

**MEDIDA**

Objetivar los criterios empleados para decidir las subidas salariales.

**DESCRIPCIÓN**

Se definirá con claridad la política de subidas salariales de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**INDICADORES**

- Número de documentos modificados y evidencias de los canales de información utilizados.

**Fecha límite:** 11-07-2023

**MEDIDA**

Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

**DESCRIPCIÓN**

Se definirá con claridad la estructura salarial de la empresa con indicación de todos los conceptos incluidos en la estructura, los colectivos a los que se destinan y los criterios para percibirlos.

**Responsable:**

RRHH

**Destinatarios:** Toda la plantilla

**INDICADORES**

- Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos.- Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes jornadas y categorías.- Documentos modificados como resultado de la auditoría salarial.

**Fecha límite:** 11-07-2023

**Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial**

**Medidas asociadas (3)**

**MEDIDA**

Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.

**DESCRIPCIÓN**

Durante toda la vigencia del Plan se realizará el seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas, tomando como referencia el sistema de clasificación profesional.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

#### INDICADORES

- Metodología de recogida de datos y análisis de los mismos establecidos en el diagnóstico.

**Fecha límite:** 11-07-2023

#### MEDIDA

Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

#### DESCRIPCIÓN

Mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras se procurará establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor".

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

#### INDICADORES

- Concretas medidas de corrección incorporadas.- Evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres con respecto a los concretos conceptos retributivos afectados por la corrección.

**Fecha límite:** 11-07-2023

#### MEDIDA

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

#### DESCRIPCIÓN

Se establecerán reuniones periódicas para informar a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de la evolución del dato de brecha salarial entre hombres y mujeres.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.


#### INDICADORES

- Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.

**Fecha límite:** 11-07-2023

Calendario para la implantación, seguimiento y evaluación del plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
11/07/2023	No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
11/07/2023	No iniciada	Objetivar los criterios empleados para decidir las subidas salariales.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
11/07/2023	No iniciada	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
11/07/2023	No iniciada	Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
11/07/2023	No iniciada	Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
11/07/2023	No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
18/07/2022	No iniciada	Desarrollar políticas de retribución flexible, como por ejemplo facilitar que haya una flota de vehículos para el personal del servicio de Support a la Llar para que no tengan que coger su vehículo.	Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la conciliación	Retribución
13/07/2022	Completada	Garantizar el percibo de la retribución íntegra durante el ejercicio de aquellos permisos del art. 37.3 ET que tienen un impacto negativo en el colectivo de mujeres.	Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la conciliación	Retribución



**Acta d'aprovació del Pla d'Igualtat**

A Figueras, a 18 de Juliol de 2022

Reunida la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de FUNDACIO PRIVADA ALTEM, composta per:

Per part de la Representació de l'Empresa:

- Arantxa Castilla, Responsable de Recursos Humans
- Esther Figueras, Psicòloga de Centre Especial de Treball
- Marc Fontcoberta, Tècnic del Centre Especial de Treball
- Lluís Vila, Director de Llar-Residència

Per part de la Representació Legal dels Treballadors:

- Gemma Dorca (UGT), encarregada de brigada forestal a la secció de Jardineria
- Eva Córdoba (UGT), cap de Cuina del Servei de Catering de Tàlers
- Eva Almirón (UGT), monitora de Servei de Teràpia Ocupacional
- Glòria Unares (CCOO), auxiliar tècnic educatiu de llar-residència

**ACORDA:**

**Primer.-** Donar per finalitzat el període de negociació i, per tant, procedir a l'aprovació de les mesures proposades i a la signatura del Pla d'Igualtat de l'empresa FUNDACIO PRIVADA ALTEM, el contingut complet del qual s'adjunta a aquesta acta com a document annex.

**Segon.-** Així mateix s'acorda que la vigència d'aquest Pla serà de 4 anys.

**Tercer.-** De la mateixa manera, la Comissió Negociadora es compromet a donar trasllat del present acord i del Pla d'Igualtat a l'Autonitat Laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicitat.

Conclou la reunió, sent les 15:00h.

SIGNATURES:

