

** * **
VUEVA

VIDA

Plan de Igualdad de
Oportunidades

2022-2026

PROYECTO SUBVENCIONADO POR:



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



**GOBIERNO
de
CANTABRIA**
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA
Y HACIENDA



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 2

2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD 2

3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA..... 2

4. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN PLAN DE IGUALDAD 2

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN 2

6. ÁMBITO TEMPORAL Y TERRITORIAL..... 2

7. OBJETIVOS..... 2

8. ACCIONES..... 2

 ÁREA DE INTERVENCIÓN 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD..... 2

 ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN..... 2

 ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2

 ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN 2

 ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL 2

 ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO 2

 ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 2

 ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 2

 ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: RETRIBUCIONES 2

 ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 2

 ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO..... 2

 ÁREA DE INTERVENCIÓN 11: COMUNICACIÓN E IMAGEN..... 2

9. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD..... 2

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD 2

 COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD 2

 FUNCIONAMIENTO..... 2

 MEMORIA..... 2

11. EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD 2

 INFORME EVALUACIÓN 2

 FLEXIBILIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD 2

PLAZO DE EJECUCIÓN 2

1. INTRODUCCIÓN

Asociación Evangélica Nueva Vida, es una organización privada de ámbito estatal y sin ánimo de lucro que promueve el pleno desarrollo de los derechos humanos de todas las personas, especialmente, de aquellas que se encuentran en una situación de desprotección. Desde hace más de 20 años atienden a población privada de libertad, mujeres prostituidas, migrantes bajo protección internacional y personas o familias en riesgo de exclusión.

NORMATIVA LEGAL

La Unión Europea recoge el principio de igualdad de sexo como principio fundamental a partir del **Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997**, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, **la Constitución de 1978** proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) y **Real Decreto-Ley 6/2019**, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Nueva Vida tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de la Plantilla (RLP) en la forma que se determine en la legislación laboral. El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 50 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el capítulo, que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

El plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, y una vez negociado las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro previsto por la Administración. En consecuencia, Nueva Vida, asociación de más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, de forma voluntaria y dado su compromiso con la igualdad de género, elabora el Plan de Igualdad.

DATOS DE LA ASOCIACIÓN						
Razón social	ASOCIACIÓN EVANGÉLICA NUEVA VIDA					
CIF	G 39456298					
Domicilio social	BAJADA DE LA ENCINA 6, BAJO POSTERIOR, 39005					
Forma jurídica	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO					
Año constitución	1998					
Telf.	942 34 3428					
Correo electrónico	secretaria@asociacionnuevavida.org					
Pág. web	www.asociacionnuevavida.org					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	JULIO GARCÍA CELORIO					
Cargo	PRESIDENTE					
Telf.	942343428					
Email	secretaria@asociacionnuevavida.org					
ACTIVIDAD						
Sector de actividad	N.C.O.P.					
CNAE	9499					
Descripción actividad	OTRAS ACTIVIDADES ASOCIATIVAS					
Convenio colectivo adscrito	CONVENIO ASOCIACIÓN EVANGÉLICA NUEVA VIDA 2022 - 2026 BOC NÚM. 52					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	BAJADA DE LA ENCINA 6, BAJO POSTERIOR, 39005, SANTANDER, CANTABRIA					
DIMENSIÓN						
Personas en plantilla	Mujeres	54	Hombres	24	Total	78
Centros de trabajo	CANTABRIA					
REPRESENTACIÓN LEGAL						
Representación legal	Mujeres		Hombres	1	Total	1
Sindicatos en la Asociación	UGT-1					

2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El informe diagnóstico refleja la situación actual de la asociación, de manera concreta en materia de igualdad de oportunidades, de la entidad y su personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Este estudio de diagnóstico es la base que permite el planteamiento de acciones en materia de igualdad, específicas y concretas, que se adecuen a las necesidades reflejadas en el marco de la entidad y su realidad, así como el afianzamiento de las medidas ya adoptadas con anterioridad.

El proceso de obtención de información para valorar la situación de partida en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido el resultado de trabajar con datos objetivos y subjetivos obtenidos del análisis de los cuestionarios dirigidos a la plantilla, contrastados con las estadísticas facilitadas por Asociación Evangélica Nueva Vida. Además, se ha completado con la revisión de fuentes documentales de referencia en la asociación: Convenio Colectivo, organigrama, memorias de actividad, reglamentos internos, etc.

La fecha de recogida de información abarca un año natural completo, siendo en este caso del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021.

Las técnicas que se han utilizado para la elaboración de este diagnóstico son:

ANÁLISIS CUANTITATIVO: la información recogida de datos cuantitativos proporcionada por el equipo de trabajo y desagregada por sexo se ha obtenido sobre:

- Representación del personal por sexo, unidades, tipos de jornada, altas y bajas, antigüedad, edad y tipo de contrato.
- Formación.
- Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Política retributiva y de promoción.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ANÁLISIS CUALITATIVO:

Revisión de la documentación con la que trabaja la asociación:

- Revisión documental que pudiera resultar útil para conocer la entidad y su sistema de gestión, normativa de igualdad, convenio colectivo, página web de la entidad y estadísticas obtenidas a través del equipo de trabajo.
- Reglamentos para personas en riesgo de exclusión social, violencia de género, prevención de riesgos y salud laborales entre otros.
- Política de gestión y desarrollo de personal.
- Comunicación y lenguaje utilizado.
- Riesgos laborales.
- Calidad.

Realización de cuestionarios de opinión dirigidos a la totalidad de la plantilla:

- Cuestionarios de opinión en materia de igualdad de oportunidades, dirigidos a la plantilla.

El informe diagnóstico de Asociación Evangélica Nueva Vida, indica la situación de partida en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, acoso sexual y acoso por razón de género.

El informe diagnóstico Asociación Evangélica Nueva Vida, ha finalizado en abril de 2022.

En la elaboración del informe diagnóstico han participado la Comisión Negociadora de Igualdad, formada de manera paritaria por representantes de la asociación y representantes legales de la plantilla, el Grupo de Trabajo, así como una asistencia técnica externa especializada en materia de igualdad y género.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el periodo estudiado, en 2021, se han producido un 72% de altas respecto a periodos anteriores, lo cual vuelve a poner de relieve la incidencia de la pandemia y las restricciones en las contrataciones de la asociación.

Se evidencia la gran cantidad de contratos nuevos efectuados en el periodo, que tiene una explicación concreta en función de la demanda de los servicios y de la situación sociosanitaria epidemiológica que ha afectado a Cantabria durante el 2020 y 2021.

En la plantilla de Nueva Vida hay un **72% de nuevas incorporaciones durante 2021**, siendo las mismas en su gran parte, femeninas (un 70%), volviendo a indicar la feminización de su plantilla.

De esta forma, en el periodo de estudio, el **61% de las bajas son mujeres frente al 39% hombres**. De nuevo, el porcentaje más significativo es de las mujeres.

En cuanto a los motivos del cese;

La mayoría de las bajas en el periodo son por motivo de **fin de contrato temporal**, lo cual es coherente con la estabilidad de la plantilla, que la mayoría de esta tiene una antigüedad menor a un año. A continuación, lo siguen despidos y bajas voluntarias.

Todos los motivos de baja están feminizados, al estar la asociación feminizada, sin embargo, destaca el motivo de baja durante el periodo de prueba, donde el 100% de estos contratos han sido de mujeres, seguido de las bajas voluntarias, que el 79% fueron también femeninas.

Por su parte, Asociación Evangélica Nueva Vida, no cuenta con un documento específico de reglamento de selección y contratación del personal, sino que habitualmente se establecen los procesos de selección en función del servicio que se desea satisfacer. No obstante, como se ha mencionado existe un compromiso sólido por parte de la

asociación en ofrecer estabilidad a su plantilla, siempre que ello esté dentro de sus posibilidades, o, en último caso, volver a contar con las mismas personas en sucesivas ocasiones.

A la hora de realizar un proceso de selección y contratación de personal, la asociación realiza el siguiente proceso selectivo:

En primer lugar, se ha de detectar que existe una necesidad concreta a cubrir dentro de la plantilla. Cuando se da esta situación se pone en marcha el proceso de selección y posterior contratación. Esta necesidad es detectada por la persona encargada de cada recurso, área o proyecto, quien es encargada de comunicar dicha necesidad en cuanto se prevé, a la gerencia y paralelamente a la persona o departamento de recursos humanos.

Es importante que haya comunicación entre los interlocutores de los departamentos donde se requiere cubrir el puesto de trabajo, con el departamento de recursos humanos y gerencia. Para conocer cuáles son las necesidades o el perfil que se buscan para cada puesto de trabajo.

La entidad cuenta con fichas de perfiles de cada uno de los profesionales que se requiere, fichas revisadas y auditadas dentro de su Plan de Calidad. En las cuales, para la descripción de perfiles profesionales, se parte de la formación reglada requerida para el puesto, competencias y experiencia previa a la hora de desempeñar las tareas necesarias para el puesto.

Cuando el perfil está determinado, se buscan los canales precisos para publicar la oferta y se seleccionan los más adecuados. Nueva Vida utiliza en primer lugar el servicio cántabro de empleo, que les ayuda con la publicación de las ofertas solicitadas, así como con la gestión de la recepción de currículums y filtrado de los mismos. También se publican las Ofertas en las redes sociales de la Entidad, Facebook y LinkedIn. En el caso de que el puesto de trabajo sea en País Vasco, se solicita a Lanbide la publicación de las ofertas de empleo.

En el momento en que la asociación comienza a recibir los CV, empieza propiamente el periodo de preselección, donde el principal objetivo es encontrar candidaturas que inicialmente se ajusten al perfil buscado, además de estar conformes con las condiciones ofertadas y la categoría contractual. Así, se efectúa el cribado de Curriculum Vitae recibidos, que es efectuado por la persona responsable de Recursos Humanos, teniendo todas ellas titulación de licenciatura o grado y formación en igualdad de género, en algunos casos incluso son especialistas o poseen másteres en igualdad y violencia de género.

Una vez que la preselección de curriculum vitae ha finalizado y la asociación ya posee posibles candidaturas al puesto vacante, comienza la fase de entrevista personal con la persona responsable de recursos humanos. A través de estas entrevistas se pueden valorar otros aspectos más cualitativos como las habilidades de la persona o sus aptitudes y actitudes.

Revisados algunos ejemplos de ofertas laborales que la asociación., ha publicado, no se han percibido sesgos de género de importancia, realizando los procesos de selección en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

Se recomienda utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de las ofertas.

FORMACIÓN

Asociación Evangélica Nueva Vida cuenta con un plan específico de formación anual para su plantilla. En 2021 el plan de formación y la asistencia a las distintas formaciones fue la siguiente;

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	FORMADOR		MODALIDAD	RELACIÓN	ASISTENTES
		INTERNO	EXTERNO			
RELAJACION/YOGA MEDITACION	6		EXTERNO	PRESENCIAL	TRABAJADOR/A	7
PREVENCION RIESGOS LABORALES	1		EXTERNO	PRESENCIAL	TRABAJADOR/A	59
HABILIDADES SOCIALES	12		EXTERNO	PRESENCIAL	TRABAJADOR/A	11
PRIMEROS AUXILIOS	6		EXTERNO	PRESENCIAL	TRABAJADOR/A	2
EXTRANJERIA	2		EXTERNO	PRESENCIAL	TRABAJADOR/A	4
COMUNICACIÓN	12		EXTERNO	PRESENCIAL	TRABAJADOR/A	6
EXCEL	10		EXTERNO	PRESENCIAL	TRABAJADOR/A	7
GESTION DE CONFLICTOS	9		EXTERNO	PRESENCIAL	TRABAJADOR/A	12
DEFENSA PERSONAL	8		EXTERNO	PRESENCIAL	TRABAJADOR/A	6

La manera habitual de informar a la plantilla de cada departamento sobre los cursos y formaciones existentes facilitarle toda la información al respecto es mediante correo electrónico de difusión a toda la plantilla, ofreciendo en estas comunicaciones los diferentes cursos a los que pueden optar según el puesto de trabajo que ocupen o desempeñen.

Se valora el esfuerzo realizado por la entidad por contar con un plan de formación organizado y predeterminado y por hacer que éste llegue a la plantilla, con una gran participación. Como oportunidad de mejora se recomienda que a la hora de registrar las personas que asisten, que este registro se haga de forma desagregada por sexo, a fin de poder contabilizar si las formaciones son más bienvenidas por hombres que por mujeres, y poder descubrir y atajar diferentes sesgos de género aparentemente ocultos, si los hubiera.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción profesional dentro de Nueva Vida se lleva a cabo a través de factores y criterios como el desempeño, grado de responsabilidad, adhesión a la misión y visión de la entidad, antigüedad y formación profesional.

Los canales de comunicación utilizados para la difusión de estas promociones son los canales de comunicación internos, a través de las personas coordinadoras y la gerencia, con comunicación bidireccional tanto ascendente como descendente (se utiliza habitualmente la vía telefónica, para informar a las personas que han sido seleccionadas, pero también a las que no).

El proceso que se sigue a la hora de promocionar es el siguiente:



Además, la asociación también cuenta con retención de talento, mediante medidas como la formación profesional, el aumento de categoría, la mejora de los horarios y/o de la jornada de la plantilla.

Se propone como oportunidad la puesta en marcha de formación, información y motivación para potenciar las capacidades de promoción y directivas de las mujeres como factor decisivo para su proyección profesional independientemente del puesto de trabajo, de tal manera que se pueda contribuir así a dejar atrás estereotipos de género tradicionalmente asignados.

CONDICIONES DE TRABAJO

El Convenio Colectivo de la Asociación Evangélica Nueva Vida para el periodo 2022-2026: Resolución de 16 de marzo d 2022 (BOC núm.53) de la Dirección General de Trabajo, Consejería de Empleo y políticas sociales, por la que se registra y publica el citado Convenio.

A. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Dicho Convenio hace mención expresa a la cuestión de igualdad de oportunidades en:

Artículo 18. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión mixta paritaria, con la siguiente composición:

Un representante designado por la Junta Directiva y un trabajador designado por la representación legal de los trabajadores.

Las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

1. La conciliación, mediación, interpretación y vigilancia en la aplicación del presente Convenio.
 2. Velar por el cumplimiento, tanto del presente Convenio como de la legislación general aplicable.
 3. Intervenir y emitir informe con carácter previo al planteamiento formal de conflicto.
- La Comisión se reunirá por convocatoria de las partes realizada por escrito y en el plazo máximo de 10 días desde la convocatoria.

En el supuesto de falta de acuerdo en dicha Comisión, ambas partes se someterán a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de Sistemas de

Resolución de Conflictos, y en concreto a los establecidos en el VI Acuerdo Interprofesional de

Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, o el que pudiera sustituirle durante la vigencia del presente convenio.



Artículo 17. Faltas.

Serán faltas muy graves:

4. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros, superiores, personal a su cargo y usuarios.

10. Acoso sexual. Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual, con el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo.

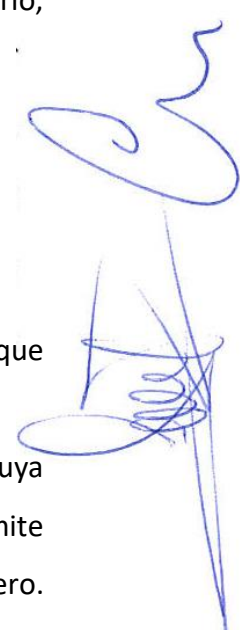
B. TIPO DE CONTRATO - DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR CONTRATO

Artículo 15: Contratación Temporal.

El contrato de Obra o Servicio determinado se podrá utilizar en los casos en los que exista una necesidad de trabajo temporalmente limitada, que esté objetivamente definida, y cuya limitación sea conocida por las partes en el momento de contratar, como límite temporal previsible en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero.

A estos efectos, se considerarán como obras o servicios determinados, con sustantividad propia, aquellos programas, centros o servicios regulados a través de convenios o subvenciones cuya duración, incierta pero limitada en el tiempo, esté vinculada a la rescisión de un contrato mercantil suscrito entre la asociación y la empresa para la que presta el servicio o al cierre del servicio por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda.

El contrato se extinguirá automáticamente cuando termine total o parcialmente el contrato mercantil que afecte al programa objeto del contrato o se cierre el servicio por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda. Cuando éste se resuelva parcialmente, se podrá producir la extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo suscritos al programa afectado.



Todo lo regulado en este artículo, quedará sujeto a la aplicación de lo dispuesto por el RDL 32/2021 para los contratos de obra o servicio determinado. De tal manera que, los contratos de obra o servicio determinado realizados antes del 31 de diciembre de 2021 que estén vigentes en la citada fecha resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos de la norma. Los contratos de obra o servicio determinado celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a 6 meses.

A partir de dicha fecha, no se podrán suscribir contratos de obra o servicio determinados.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR CONTRATO

En el periodo de análisis, en Asociación Nueva Vida existen cuatro tipos de contratos: indefinido a tiempo completo, indefinido a tiempo parcial, temporal por circunstancias de la producción a tiempo completo y a tiempo parcial.

Según el tipo de contrato, si éste es indefinido o temporal, un 27% de la plantilla de 2021 era indefinida, mientras el **73% fueron contratos temporales**.

En relación únicamente a la distribución de la plantilla por tipo de contrato, eventual o indefinido, y su distribución en jornada parcial o completa, **el mayor porcentaje de plantilla se concentra en contratos temporales completos** (39% de la plantilla) o temporales parciales (33%), evidenciándose una gran temporalidad en las contrataciones:

Como se apuntaba anteriormente, la mayor parte de la plantilla durante 2021 de la asociación fue mediante contratos temporales, ello encuentra explicación en las medidas restrictivas impuestas por motivos sociosanitarios durante 2020 y 2021 a causa de la COVID, así como las características de algunos de sus programas que tienen gran temporalidad.

Tanto en los **contratos temporales como en los indefinidos se aprecia feminización**, al estar mayormente constituidos por mujeres en un porcentaje superior al 60%.

Por lo tanto, en general, la asociación cuenta con un alto número de contratos temporales, a consecuencia de la inestabilidad a causa de las medidas sociosanitarias, así como las demandas de las actividades que se realizan.

C. JORNADAS - DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR JORNADA

Artículo 7. Jornada.

Para todo el año y durante toda la vigencia del Convenio, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose como tal, la permanencia en el puesto de trabajo. La duración de la jornada anual queda establecida en 1.816 horas de trabajo efectivo.

Así mismo, y con el fin de contribuir a la flexibilidad interna en la asociación, que favorezca su posición competitiva en el mercado, así como para dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquella, se establece que el porcentaje de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año sea del 10%.

Por otra parte, los trabajadores dispondrán de hasta 80 horas anuales (proporcionalmente en caso de estar en la entidad menos de un año) para la conciliación familiar: reuniones de colegios, médicos de hijos, realización de documentos y otras gestiones de familiares de hasta 2º grado, cuidado de familiares, ingresos familiares, etc.

Para hacer efectivas estas horas se requiere que, con carácter previo a su disfrute, se comuniquen a la Gerencia y al departamento de Recursos Humanos para llevar un control de estas.



En el anterior gráfico se observa como **la mayoría de la plantilla de Nueva Vida tiene un contrato a jornada completa, el 61%**, frente al 39% que tienen contratos parciales.

Del mismo modo, ha de analizarse el tipo de jornada por sexo, observándose esta distribución en el siguiente gráfico:

De la parte de la plantilla con **contratos parciales, el 76% son mujeres**; igualmente, entre los contratos a jornada completa, la mayoría son mujeres, con un 59%. Aunque en ambas categorías existe feminización, se puede observar como la disparidad por género es mayor en los parciales que en los completos, indicando así que existe una feminización mayor de los contratos parciales mientras los completos están de alguna forma más equilibrados.

D. MODIFICACIONES

E.1º Suspensión o extinción contrato: en el periodo de estudio no se han realizado suspensiones de empleo y sueldo, ni ninguna extinción de contrato por faltas en la asociación.

E.2ª Excedencias: no se han solicitado excedencias en la asociación en el último año.

E.3ª Ausencias no justificadas: no hay recogida ninguna ausencia no justificada en el periodo de estudio.

E.4ª Movilidad geográfica: Nueva Vida presta la totalidad de sus servicios en Cantabria, por lo tanto, el personal no tiene posibilidad de movilidad geográfica a otra provincia.

Finalmente, una apreciación importante a considerar es que durante 2021 se convirtieron dos contratos temporales en indefinidos, en concreto el de una mujer, lo que es un dato realmente positivo para fomentar la estabilidad de las personas en la asociación.

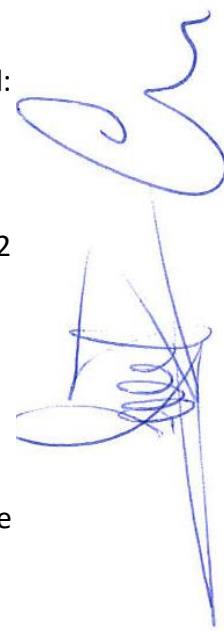
A. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 12. Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a) Por matrimonio, 15 días naturales.
- b) Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad: 4 días naturales si es en Cantabria y 5 en el resto de España.
- c) Por matrimonio de padres, hijos y hermanos: 1 día laborable si es en Cantabria y 2 días laborables para el resto de España.
- d) Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural.
- e) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario:
 - 4 días: para cónyuge, padres e hijos, tanto consanguíneos como afines.
 - 3 días: para hermanos, nietos y abuelos, tanto consanguíneos como afines. En ambos casos se incrementará en 2 días si es fuera de Cantabria y precise traslado.
- f) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de haberse optado por esta sustitución, y siempre que el trabajador/a después del periodo de maternidad haya unido a éste las vacaciones si las hubiese, podrá acumular esta reducción por lactancia



en un periodo continuado. A estos efectos las partes establecen que dicho periodo continuado equivale a quince días laborables.

La Asociación podrá suscribir o mantener contratos de interinidad para cubrir la baja tanto de maternidad como por acumulación de la lactancia, por el tiempo que duren estos supuestos.

B. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

G.1ª Teletrabajo: En la asociación Nueva Vida existe posibilidad de teletrabajo, y para ello cuentan con procedimientos establecidos. Se realiza a solicitud de la persona de la plantilla que lo requiera, se valora entre gerencia y presidencia. Posteriormente se comunica al empleado o empleada.

Las condiciones son siempre teletrabajo en una jornada parcial de la jornada de la persona.

Cuando por las circunstancias que lo requieren la propuesta se da por parte de gerencia, la ejecución del teletrabajo puede ser inmediato al día posterior y por la jornada que se requiera en cuanto a la dedicación del producto de trabajo en cuestión.

G.2ª Horas extraordinarias: La horas extraordinarias y complementarias, se dan siempre en la necesidad de la asociación de acuerdo a las situaciones variables que lo pueden generar. Dependiendo del caso y lo acordado con el empleado o empleada, se pueden retribuir o compensar.

G.3ª Desconexión digital: No existe ningún sistema reglado para desconectar digitalmente del puesto de trabajo. En líneas generales se respetan las horas de descanso y los periodos de vacaciones, y de no ser que haya una urgencia de gran importancia, no se contacta con nadie fuera de las horas de trabajo.

La principal medida en este sentido es, a excepción de los coordinadores de los recursos, que conforme a su grado de responsabilidad se contempla en sus funciones, el resto del personal deja los móviles de asociación en la sede, así como los ordenadores y equipos portátiles.

G.4ª Certificado de calidad: la asociación dispone de documento de certificado de calidad.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Asociación Evangélica Nueva Vida establece las medidas establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de su personal trabajador. De estas condiciones se informa a la plantilla vía email.

Como oportunidad de mejora se propone identificar y catalogar las medidas que podrían implantarse relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos del personal. Difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.

2.6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La Disposición adicional primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "*A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento*". Siendo del **66% mujeres - 34% hombres** en el caso de Nueva Vida.

Es decir, en otras palabras, en la citada asociación no se da el caso de Infrarrepresentación femenina, sino que, por el contrario, **la plantilla está feminizada**. Por este motivo, la asociación no está implantando medidas de discriminación positiva a la hora de contratar personal.

La mayoría de los puestos, como se ha detallado en puntos anteriores, están feminizados, indicando así que continúa existiendo una feminización de determinados

sectores como es el sector social y en concreto, de ciertas profesiones dentro d éste como monitores/as de tiempo libre o educadores/as. Se aprecia cierto techo de cristal al no haber un número representativo de mujeres que ostenten puestos de responsabilidad, sino que éstos están ocupados por hombres, como la propia gerencia o coordinación.

Por ello, aunque no se observa una infrarrepresentación femenina destacable, si se aconseja establecer medidas que fomenten laborales y la promoción a puestos más altos de las mujeres.

2.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Nueva Vida no cuenta en la actualidad con ningún protocolo de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo. Destacar que hasta la fecha no se han notificado incidencias en este sentido.

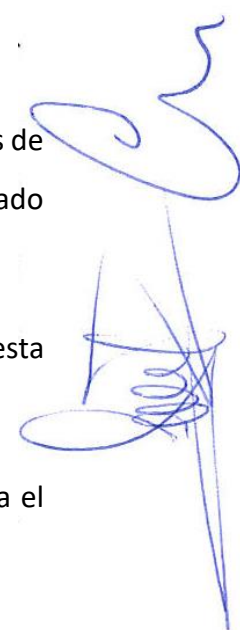
Por otro lado, tampoco se han llevado a cabo campañas de sensibilización en esta materia.

A raíz de la realización del Plan de Igualdad de la asociación, se pondrá en marcha el protocolo de actuación ante situaciones de acoso.

Se propone mostrar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso, juntamente con una declaración de principios con el objetivo asumido por la dirección y representación del personal para la prevención del acoso. También colocar en lugares de acceso al personal un decálogo de buenas prácticas para su prevención y campañas de apoyo para informar y sensibilizar al personal.

2.8. COMUNICACIÓN E IMAGEN

Nueva Vida no tiene ningún manual de lenguaje inclusivo, sin embargo, si se pone en valor el lenguaje inclusivo, tratando de incluirlo en sus documentos, sobre todo en aquellos que tienen carácter público, como puede ser la publicación de una oferta laboral.



La propia entidad manifiesta que el lenguaje inclusivo es una medida constante y permanente dentro de la entidad, ya que en sí mismo es una línea transversal. Trabajan por la igualdad, inclusión y respeto a la diversidad.

Mientras que además los Planes de Calidad, y cada uno de los programas que desarrollamos en la entidad nos exige el hacer uso del lenguaje inclusivo en cualquiera de sus formas, verbal, no verbal, escrito y no escrito.

Como oportunidad de mejora se recomienda la elaboración de un decálogo para uso del personal que vele por el uso no sexista del lenguaje, así como crear un espacio de acceso al personal en el que periódicamente se traslade información sobre el Plan de Igualdad y contenidos de interés en la materia, difundir campañas tanto interna como externamente en las áreas de aplicación al plan de igualdad.

2.9. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Asociación Nueva Vida, no cuenta con ningún protocolo de actuación ante casos de violencia de género o trato a personas víctimas de violencia de género en la asociación. Sin embargo, todas las personas que trabajan han recibido formación en temas relacionados con la violencia de género, desde cursos básicos hasta incluso másteres de especialización en la materia. Se aprecia un esfuerzo de la entidad en este sentido y de toda su plantilla por un compromiso hacia la erradicación de la violencia de género.

En este sentido, es destacable que dentro del personal de la entidad también se encuentran personas que forman en materia de violencia de género. Además, es la entidad que en Cantabria proporciona cursos específicos para personas penadas por violencia de género, dentro del C.P. El Dueso, así como el CIS JOSÉ HIERRO y como gestión de penas alternativas. Por todo ello, es indudable el compromiso de la entidad con la violencia de género y sus aportaciones para erradicarla.

Además, se imparten cursos en esta materia a todos los/as usuarios/as en cuanto se incorporan a la entidad.

3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Brecha salarial y valoración de puestos de trabajo.

Hay que tener en cuenta que

- La brecha salarial es la diferencia entre la retribución media de los hombres y de las mujeres, y no es lo mismo que la discriminación salarial por razón de sexo que es la distinta retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor.

los puestos con mayor puntuación, es decir, con más de 550 puntos (ESCALA 01) són:

- Gerencia administrativa y financiera,
- Gerencia técnica,
- Jefatura de administración
- Gestor/a de proyectos
- Educador/a social
 - La brecha del salario base equip es; 25% masculinizada
 - La brecha total de los complementos salariales equip es; 98% masculinizada
 - La brecha total de las retribuciones equip es; 69% masculinizada



Con puntuación entre 400 y 550 (ESCALA 02):

- Contable
- Técnico/a de proyectos
- Técnico/a de recursos humanos
- Community manager
- Psicólogo/a
- Abogado/a
- Trabajador/a social
- Educador/a de calle
- Profesor/a de español
- Orientación laboral

- Jefatura de taller
 - La brecha del salario base equip es; 3% masculinizada
 - La brecha total de los complementos salariales equip es; 0
 - La brecha total de las retribuciones equip es; 3% masculinizada

Con puntuación entre 250 puntos y 400 (ESCALA 03):

- Administración
- Integración social
- Monitor/a
- Monitor/a de fin de semana
- Auxiliar de noche
 - La brecha del salario base equip es; -3% feminizada
 - La brecha total de los complementos salariales equip es; -320%
 - La brecha total de las retribuciones equip es; -13%

Finalmente, los puestos con puntuación entre 100 y 250 puntos (ESCALA 04):

- auxiliar contable
- operario
- cocina
- auxiliar de limpieza
 - La brecha del salario base equip es; 3%
 - La brecha total de los complementos salariales equip es; -905%
 - La brecha total de las retribuciones equip es; 2%

Como podemos comprobar, pese a que la plantilla de Nueva Vida está feminizada, los salarios base son generalmente favorables a los hombres y las brechas totales están masculinizadas. La excepción es la Escala 03, que tiene una feminización de la brecha total.



Teniendo en cuenta que la Escala 01, donde se encuentran los puestos de trabajo más valorados, tiene una brecha total considerablemente alta y favorable a los hombres, a pesar de que exista una representación numérica mayor de mujeres y, teniendo en cuenta que la única Escala con resultados feminizados (Escala 03) alberga puestos de trabajo menos valorados con puestos tradicionalmente asignados a los femenino según los sesgos de género que arrastramos en nuestra sociedad, como es el puesto de “administrativo/a, se hace necesario tener en cuenta esta asimetría para mejorar poco a poco en la distribución por puestos y sexo de forma equitativa, así como reflexionar sobre aquellas inercias culturales que son el resultado de una distribución y valoración del trabajo en función del sexo/género por encima de la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género.

BRECHA SALARIAL

La auditoría retributiva realizada en Asociación evangélica Nueva Vida en Cantabria tiene por objeto obtener la información precisa y necesaria a fin de corroborar si sistema de retribuciones está cumpliendo de manera transversal y completa con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, tal y como se señala en la legislación vigente.

Esta auditoria retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad de la empresa.

En este sentido, la auditoria retributiva de género surge con el fin principal de identificar la brecha salarial entre hombres y mujeres para poder reducirla. Por este motivo, es muy necesario tener en cuenta la totalidad de los factores para su cálculo.

Se entiende brecha salarial como aquella diferencia existente en la retribución media entre mujeres y hombre. Se expresa en porcentaje, y para calcularlo se atiende a la siguiente fórmula:

Brecha salarial de género

$$= \frac{(\text{salario medio hombres} - \text{salario medio mujeres})}{\text{salario medio hombres}} \times 100$$

Es importante diferenciar este concepto del de “discriminación salarial por razón de sexo o género” que sería retribuir de manera diferente a mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

A fin de establecer y averiguar estos datos en Nueva Vida, se ha calculado la brecha global e interrelacionado con las diversas variables existentes, como la clasificación profesional o el tipo de jornada. De esta manera es posible visualizar la dimensión de la brecha salarial y qué elementos la están promoviendo.

Para realizar el estudio de las retribuciones se ha utilizado la retribución normalizada, que es aquella que la persona obtendría si cumpliera todas las condiciones siguientes durante el periodo de referencia:

- Estar contratada en todo el periodo.
- Contrato a tiempo completo.
- Sin bajas laborales.
- Sin reducción de jornada laboral.

Se calcula, para un periodo de referencia, como: $(\text{retribución} / \text{horas del periodo}) \times \text{horas trabajadas}$.

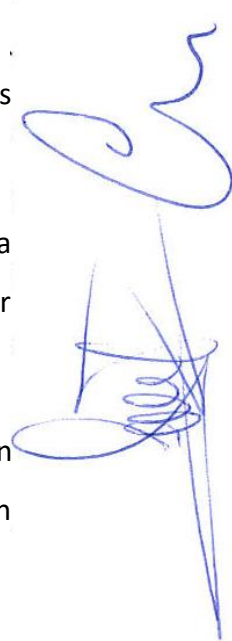
La razón por la que se debe de utilizar la retribución normalizada es debido a que la retribución efectiva no da una visión correcta de la brecha existente al comparar retribuciones de distintos periodos.

Al realizar la fórmula que permite obtener la brecha salarial de género, se consigue un porcentaje, como ya se ha mencionado anteriormente. Este porcentaje adquiere un significado u otro en función de sus valores, de la siguiente forma:

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

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

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



En este sentido, hay que tener en cuenta que la manera de hallar la brecha provoca que, si los hombres cobran de media el doble que las mujeres, la brecha será del 50%. Pero si las mujeres cobran de media el doble que los hombres, la brecha será de -100%. Por eso en caso de brechas negativas los % absolutos son más altos y pueden pasar del -100%.

Si se contemplan las retribuciones del promedio equiparadas, es posible evitar ciertas desigualdades debidas a distintos periodos y tiempos de trabajo, obteniendo de este modo una imagen más fiel de por qué se produce la brecha.

Al equiparar las retribuciones, teniendo en cuenta el número de mujeres y hombres que han estado en la asociación en el periodo de estudio, la brecha del salario base se encuentra en 4%. Esto significa que los hombres cobran un 4% más que las mujeres. Es una desviación mínima que está producida ya que el personal masculino se encuentra en categorías superiores al femenino, estando en los puestos inferiores completos ocupados por mujeres.

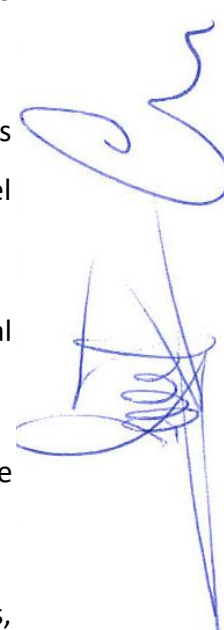
Respecto a los complementos nos encontramos con varios complementos salariales cobrados únicamente por mujeres (disponibilidad telefónica, dietas y formación) en el que el resultado es 0 al no existir brecha.

En los complementos personal y por actividad nos encontramos una brecha del 100% al ser dos complementos recibidos únicamente por hombres.

El complemento de salario mínimo interprofesional tenemos una brecha de -51%, este complemento tiene una brecha a favor de las mujeres.

En los siguientes complementos existe una brecha entre mujeres y hombres, considerada a favor de los hombres: “todos los conceptos” con un 89%. Esta brecha en los complementos se debe a la división de la suma del total de retribución recibida entre las mujeres y hombres de la fundación, se desvirtúan los resultados al contar la fundación con más mujeres que hombres en la plantilla.

En definitiva, no tenemos brecha de retribuciones extrasalariales al no tener constancia de ningún complemento de este tipo, mientras que la brecha total de los complementos salariales es de un 89% favorable a los hombres. Este alto % probablemente sea una de



las causas que condicione la brecha total equip. de las retribuciones, cuyo resultado es de un 29% favorable a los hombres.

Como propuesta de mejora:

- Se trabajará en la sensibilización y desmontaje de los estereotipos tradicionalmente ligados a la feminidad.
- Adherirse al acuerdo de uso de la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, definir pormenorizadamente los puestos de trabajo sin sesgos de género y así realizar correctamente el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con enfoque de género. La utilización de estas herramientas permitirá realizar estudios anuales y así conocer las posibles diferencias salariales existentes con información desagregada por sexo y actualizada para cada una de las personas y para un periodo de referencia.

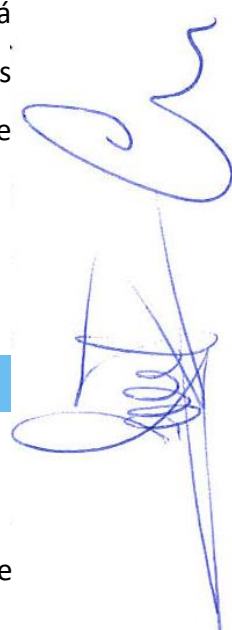
4. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN PLAN DE IGUALDAD

COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Nueva Vida cuenta con una Comisión Negociadora de Igualdad, creada desde el 2 de marzo de 2022.

Esta Comisión Negociadora de Igualdad está formada paritariamente por representantes de la empresa y representantes legales de los/as empleados/as de la plantilla. Las funciones de la Comisión de Igualdad se definieron en el acto de constitución y fueron ratificadas con la firma por parte de la totalidad de los miembros.

La gestión del I Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión de Igualdad.



5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El I Plan de igualdad de Oportunidades se aplica a la totalidad del personal de la Asociación Evangélica Nueva Vida y en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

6. ÁMBITO TEMPORAL Y TERRITORIAL

La duración del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Asociación Evangélica Nueva Vida será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación el 25 de mayo de 2022 hasta el 24 de mayo de 2026.

Con una antelación de al menos 6 meses antes de esta fecha (24 de mayo de 2026) se iniciará un proceso de evaluación final del I Plan de Igualdad, el cual nos permitirá conocer el nivel de ejecución y eficacia de las medidas propuestas y se comenzará la negociación y elaboración del II Plan de Igualdad de oportunidades en base a los resultados obtenidos.

Durante su vigencia, con carácter anual, se realizarán las revisiones y actualizaciones que se acuerden como indicador de seguimiento y evaluación de cada una de las actuaciones.

El centro de trabajo donde será aplicable el Plan de igualdad de Nueva Vida se encuentra en La Bajada de la Encina 6, bajo posterior, 39005, Santander, Cantabria.

7. OBJETIVOS

La Asociación Evangélica Nueva Vida tiene como objetivo intentar alcanzar la igualdad de oportunidades en su asociación.

Son objetivos fundamentales de la asociación:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, tal como recogen la ley vigente.
- Integrar la perspectiva de género de forma transversal en la empresa.



- Mejorar la calidad de vida de las personas que componen el personal.
- Garantizar la protección del personal frente al acoso moral, el acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la asociación.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas medidas de acción positiva, encaminadas a conseguir la paridad entre mujeres y hombres.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de acceso al empleo, promoción y retribución salarial.



8. ACCIONES

ÁREA DE INTERVENCIÓN 0: CULTURA EMPRESARIAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

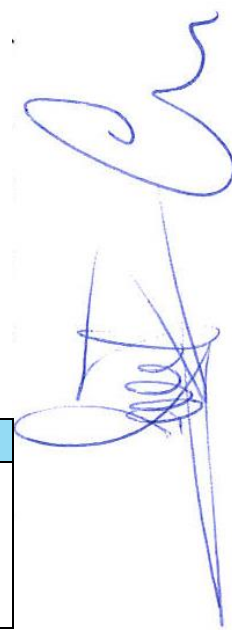
- Centralizar el seguimiento de las medidas y resolución de consultas en una persona.

ACCIONES	INDICADOR
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos.	Nombramiento de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad.
Informar de las acciones a realizar en el Plan de Igualdad a toda la plantilla. Se realizará una publicación anual por parte de la Comisión de Igualdad.	Publicación del documento Nº de envíos a los empleados.
Revisar el convenio colectivo vigente de la Entidad desde una perspectiva integral de género.	Acta de reuniones 3 reuniones anuales de trabajo de la comisión

Realizar una batería de propuestas orientadas a contribuir a la promoción de la Igualdad real entre mujeres y hombres en el marco del próximo convenio colectivo.	Documento con propuestas
Promover la creación de la figura del Agente de igualdad dentro de la Entidad, como un elemento de personal técnico que asesora y forma en este campo al conjunto de las personas trabajadoras.	Convocatoria a reunión Propuesta y designación del o la agente de igualdad
Informar anualmente a la representación de los trabajadores del progreso del Plan, sus objetivos y su desarrollo	Envío de Boletín anual
Realizar desde la Comisión Permanente de Igualdad en colaboración con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras un seguimiento semestral del cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.	Actas de reunión Informe de seguimiento

Responsables	Personas Destinatarias	Control
Responsable Igualdad Comisión Igualdad	Totalidad plantilla	Coordinación Igualdad

Recursos
<p>Aportación de la información necesaria desagregada por sexos.</p> <p>La empresa facilitará las horas necesarias a la persona responsable de igualdad, dentro de su jornada laboral, para desempeñar dichas funciones.</p> <p>Canales de comunicación habituales.</p>

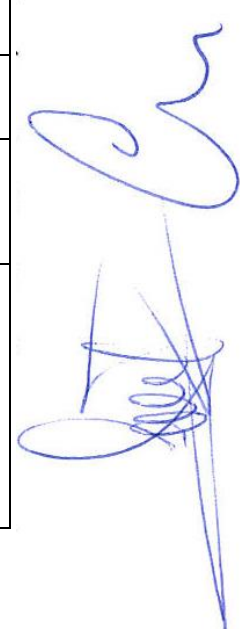


ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cumplir con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los procesos de selección y contratación.
- Formar al departamento de RRHH para no incurrir en sesgos de género.

ACCIONES	INDICADOR
Formación de al menos 30 horas en materia de igualdad para las personas responsables de selección, contratación y promoción.	Nº de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a RRHH.
Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, departamento, nivel jerárquico y puesto de trabajo.	Plantilla con % de mujeres-% de hombres, por departamento, nivel jerárquico, estudios, edad, tipo de contrato, jornada.
Obligatoriedad de contar con el certificado de delitos sexuales en la totalidad de la plantilla.	Certificado de delitos sexuales.
Siempre que sea posible seleccionar a mujeres en los puestos a desarrollar, dentro de los recursos de atención a víctimas de trata, etc.	Nº de contrataciones en dichas categorías.
Publicar ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características del puesto a cubrir, utilizando un lenguaje no sexista que garantice su cobertura en iguales condiciones por hombres y mujeres. (Incluyendo cláusula de igualdad).	Nº de ofertas de empleo basadas en características con un lenguaje inclusivo.



Responsables	Personas Destinatarias	Control
Departamento RRHH Responsable Igualdad	Totalidad plantilla	Coordinación Igualdad

Recursos
Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Manual de procesos de selección con perspectiva de género. Cursos de formación ofertados. Canales de comunicación y difusión habituales.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

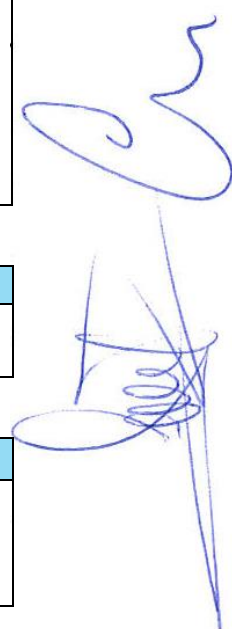
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando los principios de Igualdad.

ACCIONES	INDICADOR
Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.	Listado denominaciones neutras.
Revisar las fichas de funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Fichas de funciones con perspectiva de género.

Responsables	Personas Destinatarias	Control
Departamento RRHH Responsable Igualdad	Totalidad plantilla	Coordinación Igualdad

Recursos
Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Guías y materiales de uso de denominaciones neutras en el lenguaje. Herramientas de registro de datos. Canales de comunicación y difusión habituales.



ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar los principios de Igualdad.
- Garantizar una formación accesible para el personal, en igualdad de trato y oportunidades.

ACCIONES	INDICADOR
Formación en materia de igualdad de oportunidades de al menos 4 horas para toda la plantilla a lo largo de la vigencia del plan de igualdad.	% de mujeres y hombres sensibilizadas sobre el total de personas en plantilla.
Favorecer que las acciones formativas se desarrollen en horario laboral, si no fuera posible, compensar ese tiempo de formación realizado fuera de la jornada de trabajo con lo proporcional de descanso	Nº de acciones formativas realizadas dentro del horario Nº de horas compensadas.
Revisión del plan anual de formación por departamentos a partir de la detección de necesidades individuales o por departamentos.	Programa formativo diseñado con perspectiva de género.
Posibilitar la solicitud de nuevos cursos formativos a la empresa que tenga relación con la actividad de la misma y las funciones del solicitante.	Nº de peticiones recibidas
Notificar a la plantilla de las formaciones relacionadas en materia de igualdad a las que puedan acogerse de forma gratuita.	Nº de envíos de información

Responsables	Personas Destinatarias	Control
Responsable de formación Responsable Igualdad	Totalidad plantilla	Coordinación Igualdad

Recursos
Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Plan de formación de la fundación. Materiales didácticos con perspectiva de género. Canales de comunicación y difusión habituales.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la igualdad de oportunidades en las promociones de la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

ACCIONES	INDICADOR
Realizar un procedimiento de promoción respetando los principios de igualdad.	Documento de promoción interna generado.
Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de las promociones desagregadas por sexo informando del puesto anterior y del puesto al que se ha promocionado.	% y nº de mujeres y de hombres especificando el tipo de promoción (salarial, de puesto, aumento horas, etc.)

Responsables	Personas Destinatarias	Control
Departamento RRHH Responsable Igualdad	Totalidad plantilla	Coordinación Igualdad

Recursos
Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. Manual de procesos de promoción con perspectiva de género. Canales de comunicación y difusión habituales.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras.
- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

ACCIONES	INDICADOR
Informe anual a la comisión de seguimiento de permisos desagregados por sexo.	% de mujeres y de hombres que han solicitado permisos.
Informe anual con datos de siniestralidad desagregados por sexo y motivo.	Nº de mujeres y hombres que han sufrido accidentes o causado baja por enfermedad profesional.
Redacción del Protocolo de desconexión digital en la Empresa.	Documento con medida para la desconexión digital.

Seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural.	Nº de veces que se aplica el protocolo
Adaptación del puesto de trabajo a las condiciones	Plan de prevención de riesgos laborales

Responsables	Personas Destinatarias	Control
Departamento Prevención Riesgos Laborales Responsable Igualdad	Totalidad plantilla	Coordinación Igualdad

Recursos
Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. Manuales necesarios para crear los protocolos. Reuniones con la empresa de prevención de riesgos laborales. Canales de comunicación y difusión habituales.

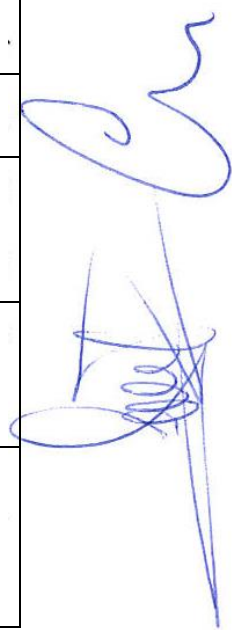
ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de corresponsabilidad de mujeres y hombres.
- Garantizar que los derechos de conciliación sean accesibles a toda la plantilla, tanto para mujeres como para hombres, independientemente de la antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

ACCIONES	INDICADOR
Difundir entre la plantilla los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Nº empleados a los que se les ha difundido.
Permiso retribuido de hasta 80 hrs. anuales, para gestiones y/o cuidado relacionadas con los menores u otros familiares, hasta 2º grado	Nº de peticiones realizadas. Nº de permisos concedidos
Distribución irregular de un 10% de la jornada anual de trabajo, incluyendo periodos vacacionales (semana santa, verano y fiestas navideñas)	Nº de peticiones realizadas. Nº de permisos concedidos
Ampliación de la reducción de jornada por guarda legal hasta que el menor cumpla 14 años.	Nº de peticiones realizadas. Nº de permisos concedidos.

Ampliar a 3 años con reserva del puesto a la excedencia por cuidado de familiares hasta segundo grado.	Nº de peticiones realizadas. Nº de excedencias concedidas.
Permiso no retribuido, pero con reserva del puesto de trabajo y computo de antigüedad para cuidado de menores de edad o cónyuge con enfermedad grave.	Nº de peticiones realizadas. Nº de permisos concedidos.
Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de las personas que soliciten y disfruten de medidas de conciliación.	% y nº de mujeres y de hombres que han solicitado y disfrutado de medidas de conciliación.
Preferencia de elección de vacaciones a las personas con menores y/o personas dependientes a cargo	Calendario de vacaciones anual.
Campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad.	Nº y campañas realizadas
Conceder permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación y aviso previo de quince días.	Nº de solicitudes Nº de permisos concedidos
Garantizar permiso no retribuido en régimen de excedencia con una duración de hasta un mes para trámites derivados de adopciones internacionales.	Nº de solicitudes Nº de permisos concedidos
Ofrecer la orientación por parte del trabajador o trabajadora social de la entidad a las personas trabajadoras en la búsqueda de recursos y ayudas (guardería, becas, ayudas a la dependencia, subvenciones, etc.)	Nº de solicitudes Nº de orientaciones



Responsables	Personas Destinatarias	Control
Departamento RRHH Responsable Igualdad	Totalidad plantilla	Coordinación Igualdad

Recursos
Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. Calendario vacaciones anual. Canales de comunicación y difusión habituales.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en las distintas áreas de la Empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

ACCIONES	INDICADOR
Preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de idoneidad en el acceso o promoción a puestos donde exista infrarrepresentación.	% y nº de mujeres y de hombres que han promocionado en la fundación
Verificar que los procesos de promoción profesional se basen en principios de mérito y capacidad profesional.	Fichas de Evaluación del desempeño profesional anual

Responsables	Personas Destinatarias	Control
Departamento RRHH Responsable Igualdad	Totalidad plantilla	Coordinación Igualdad

Recursos
Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. Canales de comunicación y difusión habituales.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: RETRIBUCIONES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos.

ACCIONES	INDICADOR
Seguimiento anual del registro retributivo.	Tablas de resultados del registro retributivo anual.
Implementar medidas correctoras en caso de detectar brecha salarial	Nº de medidas incluidas.
Realizar campañas específicas el día de la igualdad salarial (22 febrero).	Nº y tipo de campaña realizada. Difusión campaña.

Responsables	Personas Destinatarias	Control
Departamento RRHH Responsable Igualdad	Totalidad plantilla	Coordinación Igualdad

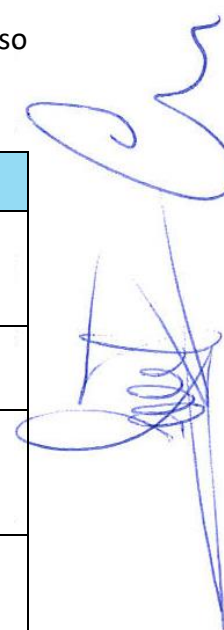
Recursos
Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramienta de registro retributivo. Guía de registro retributivo. Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar al personal sobre las conductas consideradas acoso y el efecto que produce sobre las personas objeto del acoso.
- Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ACCIONES	INDICADOR
Mostrar un compromiso de tolerancia cero contra el acoso.	Declaración principios. Nº publicaciones.
Difusión del protocolo de acoso a toda la plantilla.	Nº de publicaciones.
Reserva del puesto de trabajo a 2 años para víctimas de acoso o violencia de género cuando solicitan excedencia.	Nº peticiones realizadas. Nº de excedencias concedidas.
Formación para toda la plantilla de al menos 4 horas sobre el protocolo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo existente en la empresa.	Nº formaciones realizadas. Nº de personas formadas.
Revisar en el seno de la comisión negociadora el protocolo de prevención y actuación por acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Revisión y actualizaciones realizadas.
Informe anual a la comisión de igualdad sobre los casos de acoso.	Nº de casos de acoso, tipo de acoso y resolución del procedimiento.
Realizar difusión periódica sobre medidas y actuaciones con las que cuenta la empresa en la prevención del acoso y el protocolo de acoso.	Nº de difusiones (publicaciones) realizadas. Participación.



Responsables	Personas Destinatarias	Control
Departamento RRHH Responsable Igualdad	Totalidad plantilla	Coordinación Igualdad

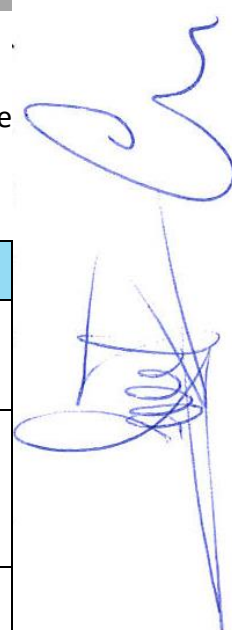
Recursos
Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramienta de registro de datos. Manual de acoso. Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

ACCIONES	INDICADOR
Elaborar un protocolo de protección a las víctimas de violencia de género	Documento generado.
Difundir entre la plantilla los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.	Nº de empleados a los que se ha difundido. Canales difusión.
Realizar y difundir campañas contra la violencia de género.	Nº campañas. Campaña generada (cartel, folleto, etc.)
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral, previa acreditación de la situación de víctima de violencia.	Nº de solicitudes recibidas. Nº de permisos concedidos
Ofertar asistencia psicológica integral a las personas beneficiarias y trabajadoras víctimas de violencia de género.	Nº de solicitudes recibidas Nº de asistencias psicológicas
Garantizar el derecho de traslado de centro o localidad a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.	Nº de solicitudes recibidas Nº de traslados



Responsables	Personas Destinatarias	Control
Departamento RRHH Departamento prevención riesgos laborales Responsable Igualdad	Totalidad plantilla	Coordinación Igualdad

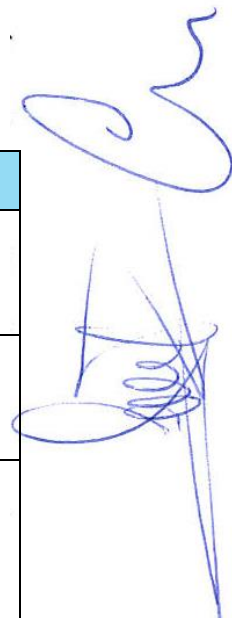
Recursos
Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramienta de registro de datos. Manual de protección víctimas de violencia de género. Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 11: COMUNICACIÓN E IMAGEN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover en la empresa la utilización de un lenguaje inclusivo
- Proyectar internamente y externamente una imagen igualitaria.

ACCIONES	INDICADOR
Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas y favorecer la imagen de las niñas en cartelería y redes sociales.	Documento generado.
Mostrar herramientas de lenguaje no sexista que sea de aplicación en todas las comunicaciones externas e internas.	Documento generado. Nº difusiones.
Revisión de los documentos internos, actualización y realización de las modificaciones pertinentes, en los casos que proceda, utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.	Revisión documentación.
Realizar campañas en materia de igualdad de género.	Nº campañas. Campaña generada (cartel, folleto, etc.)



Responsables	Personas Destinatarias	Control
Departamento RRHH Responsable Igualdad	Totalidad plantilla	Coordinación Igualdad

Recursos
Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Guía de uso no sexista del lenguaje. Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.

9. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones, ya sea un espacio habilitado en el propio centro u otro espacio fuera de las instalaciones, adaptado para reuniones.
- Aportación de la información necesaria, desagregada por sexos, para la correcta ejecución del Plan de Igualdad.
- Material informático preciso para el desarrollo y revisión de las medidas.

Los recursos humanos que pone a su disposición la empresa para el correcto seguimiento son la Comisión de Igualdad, personal de Dirección, Recursos Humanos, Prevención Riesgos Laborales, Comisión de Igualdad y cualquier otro departamento que se considere imprescindible.

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

La Comisión de Igualdad, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios idóneos, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión, así como la coordinación y comunicación entre las partes.

Se podrá solicitar colaboración a otras organizaciones o expertos/as si se considera oportuno para aclaración de posibles dudas, apoyo en cuestiones puntuales y/o desarrollo de las medidas.



10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD

Será necesario el establecimiento de una serie de indicadores (cuantitativos y cualitativos) para medir y/o evaluar la consecución de los objetivos del I Plan de Igualdad, obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan y detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación. De esta forma se podrá realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Los indicadores generales para todas las áreas que se van a utilizar son:

- Nº y tipo de actuaciones realizadas para la consecución de los objetivos.
- Nº de personas que han participado en las distintas actuaciones (datos desagregados por sexo).
- Materiales creados y distribuidos para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Departamentos con implicación en la ejecución.
- Formaciones realizadas y Nº de participantes.
- % de presupuesto invertido en el Plan de Igualdad.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad de la Nueva Vida está constituida de forma paritaria por representantes de la entidad y representantes internos de la plantilla. Está compuesta por 1 persona representante de la asociación y 1 representante de las organizaciones sindicales mayoritarias:

- UGT

A las reuniones anuales de seguimiento pueden asistir asesores/as del sindicato, así como de la asociación, debiendo informar de ello con anterioridad a cada reunión. Las personas que asistan como asesoras tendrán voz, pero sin voto.

Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto, comunicando con anterioridad a la totalidad de la Comisión de seguimiento.

Preferentemente se designará siempre a la misma persona sustituta por parte de cada representante, para favorecer la continuidad del Plan de Igualdad y su correcto desarrollo.

FUNCIONAMIENTO

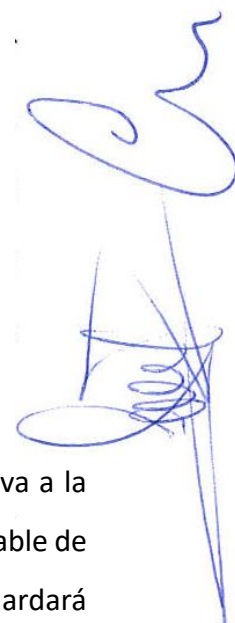
Con carácter general se realizará una reunión de la Comisión de seguimiento, a celebrar preferentemente en el primer trimestre de cada año natural, donde se analizará el proceso de implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades y la priorización de actuaciones para el periodo siguiente.

Se concreta la información estadística desagregada por sexo, de carácter anual, que debe proporcionarse a la Comisión de seguimiento, como sigue:

- Distribución del personal por sexo
- Contratos temporales
- Medidas de conciliación
- Distribución personal por antigüedad
- Distribución personal por tipo de contrato
- Distribución por niveles de categoría profesional

Para la recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad en la asociación, la persona designada responsable de Igualdad contará con un archivo, tanto electrónico como en papel, donde se guardará toda la información y documentación generada en materia de igualdad. A este archivo tendrá acceso la Comisión de seguimiento cuando lo consideren necesario para su revisión.

Tras la reunión de la Comisión, se elaborará el acta de reunión. Este deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada una de las personas integrantes de la Comisión.



El acta se realizará y se enviará posteriormente a la reunión en un plazo no superior a cinco días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en cinco días laborables adicionales.

La adopción de acuerdos se producirá mediante votación. Cada miembro de la Comisión contará con un voto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos, siendo vinculantes para todas las partes.

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

MEMORIA

Se elaborará una memoria anual donde se recogerá el informe de seguimiento de consecución de objetivos y de ejecución de medidas propuesto por dicha Comisión de seguimiento, así como propuestas de modificación o mejora en el Plan de Igualdad.

La memoria resumirá la información sobre la ejecución de las acciones e indicará que acciones se han ejecutado, cuales están en proceso de ejecución y qué medidas se están retrasando. Indicará en qué áreas es prioritario actuar, que obstáculos se están presentando, el grado de participación y que cambios se están produciendo.

La memoria se presentará a la Comisión de seguimiento en la reunión anual de seguimiento del Plan de Igualdad.

11. EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD

Con una antelación de 6 meses se iniciará un proceso de evaluación final basado en los informes anuales y en un sondeo entre la plantilla. Esto nos permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas ejecutadas.

Se realizará un análisis crítico del proceso con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y del plan; valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación; identificar

las áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Evaluación del proceso:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre el personal.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

Evaluación del impacto:

- Reducción de desigualdades ente mujeres y hombres en el personal.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.
- Cambios en el comportamiento, interacción y relación tanto del personal, como de la gerencia en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración del personal respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la asociación.
- Cambios en la imagen de la asociación.
- Cambios en las relaciones externas de la asociación.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

INFORME EVALUACIÓN

Se elaborará un informe de evaluación donde se recogerá la evaluación de los resultados de nivel de ejecución del I Plan de Igualdad; evaluación del proceso sobre la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas y la evaluación del impacto, donde se valorarán los cambios en términos de igualdad que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad.

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia. Ofrecerá una comparativa de la situación de la asociación en términos de igualdad, constituyendo una base para la aprobación del II Plan de Igualdad

El informe de evaluación se realizará en consenso con la nueva Comisión Negociadora de Igualdad que se formará en el momento de realizar esta tarea.

FLEXIBILIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

Teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento abierto, vivo y por lo tanto susceptible de ser modificado, se ha trabajado en unas directrices aplicables a cualquier posibilidad y causa.

De esta manera en el caso de que se presente la posibilidad de modificar el I Plan de Igualdad de la Asociación Evangélica Nueva Vida, se hará de manera flexible, un trabajo estructurado, coherente, real y por lo tanto operativo.

El Plan de Igualdad puede ser modificado en los siguientes supuestos: No se ajusta a la realidad del proyecto; no se puede asumir alguna de sus medidas; nuevas normativas que lo requieran, etc.

El Plan de Igualdad puede fallar en tres ocasiones: en su aplicación, en el seguimiento y/o en la evaluación. Para corregir las incidencias que puedan surgir podemos: ampliar el punto que detectemos con fallos, suprimir el punto y/o modificarlo y adecuarlo a los resultados esperados.

El procedimiento para la modificación y solventar posibles discrepancias será el siguiente:



La sugerencia de modificación puede venir desde:

- La plantilla, conocedora de la existencia del plan de igualdad en su asociación y de los miembros que forman la comisión de igualdad, en el momento que tenga una sugerencia/aportación lo presentará a la persona designada como responsable de igualdad, por escrito de manera personal o en el buzón de sugerencias de manera anónima.
- Dirección de la asociación, conocedora de la existencia del plan de igualdad en su asociación y de los miembros que forman la comisión de igualdad, en el momento que tenga una sugerencia/aportación lo presentará a la persona designada como responsable de igualdad, por escrito o en el buzón de sugerencias de manera anónima.
- La propia comisión de igualdad, quien por medio del seguimiento y/o evaluación detecta la necesidad de cambio.
- Ordenación externa. Normativa legal, auditoría externa, Convenio Colectivo, etc.

La Comisión de seguimiento llevará la sugerencia/propuesta a la reunión anual que se realizará preferentemente en el primer trimestre del año. En el caso de que la propuesta sea susceptible de urgencia o prioridad se convocará una reunión extraordinaria de la comisión de seguimiento.

Como posibilidad relevante se tendrá en cuenta la presencia de: la entidad, persona o personas que quieran trasladar dicha propuesta en la reunión, si estas lo requieren o la Comisión de seguimiento lo necesita.

Desarrollo de las reuniones:

- Se levantará acta de la reunión al finalizar esta.
- Se desarrollará como punto prioritario la premisa de modificación del Plan de Igualdad.
- En el caso de no llegar a acuerdo se estipula fecha para reunirse de 15 días a 30 días naturales más tarde, donde las personas discrepantes deben de traer un documento escrito con la exposición de motivos, siendo clara la tendencia de la conciliación y la no polarización de las partes.

- En la siguiente reunión se concilian las partes discrepantes para llegar a una posición donde ambas queden satisfechas e incluidas en a la decisión final.
- En el caso de no llegar a acuerdo, se llevará a cabo una siguiente reunión en un plazo de 15 a 30 días naturales donde se contará con el apoyo interno o externo de una persona mediadora o facilitadora de procesos grupales. La figura del mediador será la que ayude a que las partes en conflicto interaccionen entre ellas, de forma que se entiendan y puedan llegar a trabajar juntas. Su cometido es, proponer procedimientos de búsqueda de soluciones.

El propósito de la mediación no es determinar quién tiene o no razón cuando existe un conflicto, sino ayudar a solucionarlo. La clave de la mediación es dar la oportunidad y el protagonismo a cada una de las partes para que puedan gestionar y llegar a una resolución efectiva del conflicto. Las pautas de la convocatoria facilitada por una persona interna o externa serán las siguientes: Voluntariedad; Confidencialidad; Colaboración/Implicación; Respeto; Imparcialidad.

Una vez comience el proceso de mediación se regirá por las pautas de la persona encargada de dicho proceso, siendo las sesiones las estipuladas por ésta, hasta llegar a la construcción de una propuesta común.

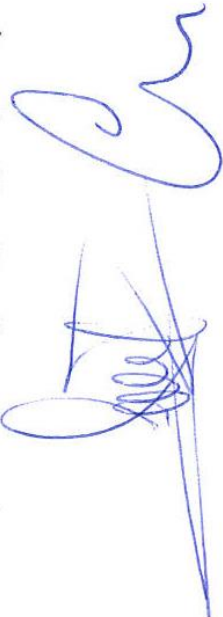
CALENDARIO SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2023											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento		X	X										
Evaluación													

		2024											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento		X	X										
Evaluación													

		2025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento		X	X										
Evaluación										X	X	X	X

		2026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación		X	X										





PLAZO DE EJECUCIÓN

El plazo de ejecución para realizar las medidas estipuladas se indica visualmente en este cronograma que veremos a continuación. Como **medidas de prioridad alta** hemos señalado todas aquellas que se realizarán o se comenzarán a gestionar inmediatamente después de aprobar el Plan de Igualdad señaladas de color naranja.

Área	Acción	2022		2023				2024				2025				2026	
		3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri
Cultura empresarial	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos.																
	Informar de las acciones a realizar en el Plan de Igualdad a toda la plantilla. Se realizará una publicación anual por parte de la Comisión de Igualdad.																
	Revisar el convenio colectivo vigente de la Entidad desde una perspectiva integral de género.																
	Realizar una batería de propuestas orientadas a contribuir a la promoción de																



	la igualdad real entre mujeres y hombres en el marco del próximo convenio colectivo.																		
	Promover la creación de la figura del Agente de igualdad dentro de la Entidad, como un elemento de personal técnico que asesora y forma en este campo al conjunto de las personas trabajadoras.																		
	Informar anualmente a la representación de los trabajadores del progreso del Plan, sus objetivos y su desarrollo.																		
	Realizar desde la Comisión Permanente de Igualdad en colaboración con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras un seguimiento semestral del cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.																		
Proceso de selección y contratación	Formación de al menos 30 horas en materia de igualdad para las personas responsables de selección, contratación y promoción.																		
	Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, departamento, nivel jerárquico y puesto de trabajo.																		
	Obligatoriedad de contar con el certificado de delitos sexuales en la totalidad de la plantilla.																		



	Siempre que sea posible seleccionar a mujeres en los puestos a desarrollar, dentro de los recursos de atención a víctimas de trata, etc.																		
	Publicar ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características del puesto a cubrir, utilizando un lenguaje no sexista que garantice su cobertura en iguales condiciones por hombres y mujeres. (Incluyendo cláusula de igualdad).																		
Clasificación profesional	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.																		
	Revisar las fichas de funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.																		
Formación	Formación en materia de igualdad de oportunidades de al menos 4 horas para toda la plantilla a lo largo de la vigencia del plan de igualdad.																		



	Favorecer que las acciones formativas se desarrollen en horario laboral, si no fuera posible, compensar ese tiempo de formación realizado fuera de la jornada de trabajo con lo proporcional de descanso																		
	Revisión del plan anual de formación por departamentos a partir de la detección de necesidades individuales o por departamentos.																		
	Posibilitar la solicitud de nuevos cursos formativos a la empresa que tenga relación con la actividad de la misma y las funciones del solicitante.																		
	Notificar a la plantilla de las formaciones relacionadas en materia de igualdad a las que puedan acogerse de forma gratuita.																		
Promoción profesional	Realizar un procedimiento de promoción respetando los principios de igualdad.																		
	Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de las promociones desagregadas por sexo informando del puesto anterior y del puesto al que se ha promocionado.																		
Condiciones trabajo	Informe anual a la comisión de seguimiento de permisos desagregados por sexo.																		



	Informe anual con datos de siniestralidad desagregados por sexo y motivo.																	
	Desarrollo e implementación del Protocolo de desconexión digital en la Empresa.																	
	Redacción del Protocolo de desconexión digital en la Empresa.																	
	Seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural.																	
	Adaptación del puesto de trabajo a las condiciones.																	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Difundir entre la plantilla los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.																	
	Permiso retribuido de hasta 80 hrs. anuales, para gestiones y/o cuidado relacionadas con los menores u otros familiares, hasta 2º grado																	
	Distribución irregular de un 10% de la jornada anual de trabajo, incluyendo periodos vacacionales (semana santa, verano y fiestas navideñas)																	
	Ampliación de la reducción de jornada por guarda legal hasta que el menor cumpla 14 años.																	



	Ampliar a 3 años con reserva del puesto a la excedencia por cuidado de familiares hasta segundo grado.																				
	Permiso no retribuido, pero con reserva del puesto de trabajo y computo de antigüedad para cuidado de menores de edad o cónyuge con enfermedad grave.																				
	Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de las personas que soliciten y disfruten de medidas de conciliación.																				
	Preferencia de elección de vacaciones a las personas con menores y/o personas dependientes a cargo																				
	Campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad.																				
	Conceder permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación y aviso previo de quince días.																				
	Garantizar permiso no retribuido en régimen de excedencia con una duración de hasta un mes para trámites derivados de adopciones internacionales.																				



	Ofrecer la orientación por parte del trabajador o trabajadora social de la entidad a las personas trabajadoras en la búsqueda de recursos y ayudas (guardería, becas, ayudas a la dependencia, subvenciones, etc.)																		
Infrarrepresentación femenina	Preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de idoneidad en el acceso o promoción a puestos donde exista infrarrepresentación.																		
	Verificar que los procesos de promoción profesional se basen en principios de mérito y capacidad profesional.																		
Retribuciones	Seguimiento anual del registro retributivo.																		
	Implementar medidas correctoras en caso de detectar brecha salarial																		
	Realizar campañas específicas el día de la igualdad salarial (22 febrero).																		
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Mostrar un compromiso de tolerancia cero contra el acoso.																		
	Difusión del protocolo de acoso a toda la plantilla.																		
	Reserva del puesto de trabajo a 2 años para víctimas de acoso o violencia de género cuando solicitan excedencia.																		



	Formación para toda la plantilla de al menos 4 horas sobre el protocolo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo existente en la empresa.																		
	Revisar en el seno de la comisión negociadora el protocolo de prevención y actuación por acoso sexual y acoso por razón de sexo.																		
	Informe anual a la comisión de igualdad sobre los casos de acoso.																		
	Realizar difusión periódica sobre medidas y actuaciones con las que cuenta la empresa en la prevención del acoso y el protocolo de acoso.																		
Violencia de género	Elaborar un protocolo de protección a las víctimas de violencia de género																		
	Difundir entre la plantilla los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.																		
	Realizar y difundir campañas contra la violencia de género.																		
	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral,																		



	previa acreditación de la situación de víctima de violencia.																		
	Ofertar asistencia psicológica integral a las personas beneficiarias y trabajadoras víctimas de violencia de género.																		
	Garantizar el derecho de traslado de centro o localidad a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.																		
Comunicación e imagen	Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas y favorecer la imagen de las niñas en cartelería y redes sociales.																		
	Mostrar herramientas de lenguaje no sexista que sea de aplicación en todas las comunicaciones externas e internas.																		
	Revisión de los documentos internos, actualización y realización de las modificaciones pertinentes, en los casos que proceda, utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.																		
	Realizar campañas en materia de igualdad de género.																		

Y estando todas las partes de acuerdo en el presente plan de igualdad, lo firman los miembros de la Comisión de Igualdad, en Santander el 25 de abril de 2022.



Fdo. Carlos Aja



Fdo. Lourdes Jiménez