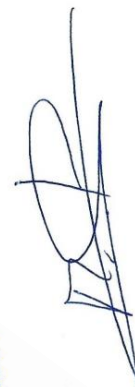


FUNDACIÓN AUCAVI

PLAN DE IGUALDAD

Fecha: 20-06-2022



Contenido

Parte 0. Comisión negociadora del plan de igualdad de fundación Aucavi

Parte 1. Introducción.

Parte 2. Desarrollo.

- a) Partes que lo conciertan.
- b) Ámbito de aplicación: personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación.
- d) Resultados de la auditoría retributiva.
- e) Objetivos: cualitativos y cuantitativos
- f) Medidas concretas del plan de igualdad, plazos de ejecución y priorización.
Indicadores
- g) Medios y recursos.
- h) Calendario.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión negociadora.
- k) Modificación del plan



Parte 0. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACION AUCAVI

Constituyen la comisión negociadora para la elaboración, aprobación e implementación de este plan de igualdad representantes de la organización y de los trabajadores de manera paritaria.

Agustín Ramos Pedro-Viejo, DNI 02639202K. representante de fundación Aucavi, director general.

María Teresa Pérez de la Maza, DNI 51670584ª. representante de fundación Aucavi, jefa de administración.

Susana Amat Rodriguez, DNI 02892895R. representante de los trabajadores, RLT de CCOO.

Cesar Gutiérrez Negredo, DNI 11838160Z. representante de los trabajadores, RLT de CCOO.



Parte 1. INTRODUCCIÓN

Es necesario considerar para entender este plan de igualdad que del diagnóstico de situación revisado por la comisión negociadora no se aprecia ningún elemento de discriminación en ninguno de los aspectos que pueden tener incidencia o repercusión en la desigualdad por razón de sexo.



Por otra parte, el informe de auditoria retributiva tampoco pone de manifiesto ninguna situación de desigualdad por razón de sexo.

Además de los datos cuantitativos, la comisión negociadora no tiene la percepción de que existan desigualdades.

La Fundación AUCAVI es una entidad “feminizada” como se denomina actualmente, integrada mayoritariamente por mujeres en todos los niveles de los puestos de trabajo de los centros salvo en el staff de alta dirección de la entidad.



Conviene señalar que los datos resultantes del estudio cuantitativo no difieren mucho de los que sirvieron de base para la elaboración del I plan de igualdad entre hombres y mujeres aprobado el 28 de marzo de 2018, lo que hace presuponer que la organización ha venido cumpliendo los compromisos adquiridos en el año 2018.

Consecuentemente y de acuerdo con lo señalado en el artículo 8.3 y 8.4 del Real Decreto 901/2020, las medidas contenidas en el plan de igualdad responden a la situación real de la entidad individualmente considerada reflejada en el diagnóstico para mantener la igualdad a través de las medidas ya implantadas en todos los procesos empresariales de la entidad tanto en materia retributiva como en el acceso al empleo, en la igualdad de oportunidades, en la conciliación y en la clasificación, promoción y formación.



Parte 2. DESARROLLO.

a) Partes que lo conciertan.

Este plan de igualdad es el resultado del proceso de negociación entre la entidad FUNDACION AUCAVI y la representación de los trabajadores.

La Comisión Negociadora del plan de igualdad se constituyó el día 24 de junio de 2022 y fue finalmente aprobado en reunión de fecha 29 de junio de 2022.

b) Ámbito de aplicación: personal, territorial y temporal.

Personal: afecta a todo el personal de la entidad

Territorial: a todos los centros de trabajo de la entidad, integrados actualmente por:

- Centro 1. Colegio AUCAVI.
- Centro 2. Colegio AUCAVI-SUR.
- Centro 3. Centro de Día AUCAVI-HORTALEZA.

Sería igualmente aplicable en su caso a otros posibles centros de trabajo que se abrieran en un futuro.

Temporal: 4 años (01 julio de 2022 a 01 julio de 2026).

c) Informe del diagnóstico de situación.

La comisión negociadora revisó en diagnóstico cuantitativo de fecha 3 de junio de 2022 realizado por un evaluador externo contratado por la entidad que como se ha señalado no identificó situaciones de desigualdad.

d) Resultados de la auditoría retributiva.

La auditoría retributiva fue realizada por auditor independiente emitiendo su informe el día 3 de junio de 2022 sin que identificara tampoco situaciones de desigualdad; el informe de la auditoría fue revisado por la Comisión Negociadora del plan de igualdad.

Las aportaciones realizadas por la parte social han conducido a revisar la auditoría retributiva ampliando el muestreo de las nóminas al 100 % de las mismas y a realizar una evaluación de puestos de trabajo con la herramienta VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Dicho informe fue concluido el día 29 de junio de 2022.

e) Objetivos.

E1. Cualitativos.

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en los órganos de representación de los trabajadores.

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

En términos generales, el objetivo principal será la elaboración de medidas que contemplen las siguientes áreas:

- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- La formación y promoción profesional de forma equitativa para hombres y mujeres.
- Eliminar la desigualdad en las retribuciones.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sin ningún tipo de discriminación.
- La prevención del acoso sexual y la comunicación no sexista.

E2. Cuantitativos:

Mantener las ratios del año 2021.

No obstante, la entidad trabaja con el principio de mérito y capacidad, y si hasta el momento no ha considerado el sexo como determinante de la contratación y no ha habido signos de discriminación, se pretende mantener la misma línea de actuación, por lo que no procede fijar objetivos cuantitativos, ni siquiera en los dos casos donde la mujer está menos representada (dirección y jefatura intermedia).

f) Medidas concretas.

Se establece el siguiente criterio de priorización atendiendo a los resultados del diagnóstico y los objetivos:

Prioridad 1.

Prioridad 2.

- A. **Política de igualdad:** difundirla entre toda la plantilla, así como entre clientes y proveedores en la página web. Incorporar documentalmente todos los principios y actuaciones que deben seguir los distintos responsables para hacer efectiva y mantener la igualdad que ya se da en la entidad (Prioridad 1).
- B. **Recogida de los resultados de los indicadores** para su análisis y evaluación de posibles discriminaciones (prioridad 1).

Además de los datos objetivos, se plantea elaborar una **encuesta de percepción** de los trabajadores en materia de igualdad en el mes de septiembre de 2022 y otra la finalizar el primer año de aplicación del plan (junio de 2023).

A la vista de los resultados esta encuesta de percepción se plantea realizarla bienalmente.

- C. **Elaboración de folleto divulgativo** sobre la igualdad que contemple las líneas de actuación del plan y el canal de denuncias (prioridad 1) para todos los trabajadores del centro, pero orientado especialmente hacia aquellos donde la presentación a través de reuniones puede resultar más complejo.

Para determinados grupos de trabajadores donde la presentación del plan sea más factible (aprovechando por ejemplo otro tipo de reuniones), se reforzará charlas divulgativas.

El folleto se irá actualizando en la medida que sea necesario para ajustarlo al desarrollo del plan.

- D. Elaborar un **protocolo de prevención del acoso** (prioridad 1) y un **canal de denuncias**.

La entidad ya dispone de medidas de prevención y en su caso sanción de situaciones de acoso, aunque no están documentadas.

En la comisión negociadora se aprueba un borrador del protocolo de prevención sobre el que se realizarán los ajustes oportunos. El objetivo es que las medias queden documentadas en un procedimiento o protocolo

Para definir el **procedimiento sancionador** y las **sanciones** habrá que recurrir a lo que al respecto establece ya el propio convenio colectivo y el resto de normativa laboral aplicable puesto que esta comisión negociadora no tiene capacidad de interferir en aspectos reservados a la ley o a las partes legitimadas para la negociación de los convenios colectivos, debiendo además ser respetuoso con la normativa de carácter penal, fundamentalmente la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

En los años sucesivos se revisarán y en su caso se adecuarán los protocolos

- E. Elaborar un **catálogo conductual de acoso sexual** para difusión conocimiento de todo el personal (prioridad 2).

Si bien este catálogo formará parte del protocolo, se considera conveniente difundirlo de forma separada y sencilla para que todo el personal puede identificar dichas conductas.

En los años sucesivos se revisarán y en su caso se adecuará el catálogo.

F. Elaborar una **guía de lenguaje inclusivo e identificar criterios sobre la selección incorporando la perspectiva de género.** (prioridad 1).

G. Elaborar un **protocolo de medidas de apoyo adicionales a las que la legislación contemple a la persona que haya sufrido acoso o algún tipo de violencia de género** tanto en el ámbito laboral como familiar (prioridad 2).

Se irá mejorando a lo largo de todo el periodo de vigencia del plan

H. **Formación, sensibilización y comunicación en materia de igualdad.** Organizar al menos un seminario anual sobre igualdad que incluya cuestiones de lenguajes inclusivo (prioridad 2).

Será necesaria formación específica en materia de acoso.

I. **Acceso al empleo.** Si bien en el acceso al empleo ya se sigue una política de no discriminación, se reforzará el proceso de selección incorporando principios no discriminatorios basados en el mérito y la capacidad. No es necesario en principio desarrollar un procedimiento escrito de reclutamiento y selección con medidas concretas en la medida en que el proceso de selección de la entidad ya lo contempla y forma parte de la política, aunque los resultados de los indicadores puedan en un momento determinado hacer reconsiderar este planteamiento (prioridad 1).

Esta medida se desarrollará a lo largo de toda la vigencia del plan

J. **Igualdad de oportunidades.** En la promoción para el empleo se aplican las mismas medidas que para el acceso al empleo (prioridad 1).

Esta medida se desarrollará a lo largo de toda la vigencia del plan

K. **Conciliación.** En la medida que sea posible atendiendo a las cargas de trabajo, se permitirá un horario que favorezca la conciliación (prioridad 1).

La entidad ya dispone de medidas al respecto, y se pretende abrir una línea de diálogo para poder incorporar otras medidas progresivamente.

Esta medida se desarrollará a lo largo de toda la vigencia del plan

L. **Clasificación, promoción y formación.** La entidad ya favorece que todo el personal participe en las acciones formativas tanto para la mejora de cualificaciones específicas como para la mejora de habilidades horizontales en el propio interés de la entidad en dar el mejor servicio a los usuarios lo que hace que se propicie la formación continua de los trabajadores, sean hombres o mujeres.

Dentro del capítulo de mejora de habilidades horizontales se orientará una línea específica hacia temas de igualdad con un enfoque práctico referido a los aspectos que pueden incidir en desigualdades.

M. Realización de una **auditoría retributiva anual** para su análisis por la comisión negociadora en el seguimiento del plan para verificar la igualdad retributiva (prioridad 1).

N. **Revisión del plan:** anualmente (prioridad 1).

La identificación de las medidas con su letra identificativa se traslada al calendario mediante la letra identificativa.

Indicadores:

- Acciones de difusión. Cumplimiento de las acciones de difusión previstas.
- Diferencias salariales por razón de sexo. Resultados de las auditorías salariales anuales.
- Cualquier diferencia de trato por razón de sexo.
- Percepción de los trabajadores sobre discriminación por razón de sexo.
- Denuncias presentadas a través del canal de denuncias.
- Indicadores considerados en el diagnóstico de situación.

g) Recursos.

Recursos personales: la Comisión Negociadora, asesoramiento externo y el personal de RRHH para el desarrollo de las medidas identificadas anteriormente.

Recursos materiales: sala de trabajo para la reunión de la Comisión Negociadora, folleto divulgativo, procedimientos de actuación.

Recursos económicos. Asignación presupuestaria de 3.000 €/anuales en los presupuestos de la entidad para el cumplimiento del plan, que se distribuirá entre todas las medidas adoptadas; no obstante, si esta cantidad fuera insuficiente la entidad se compromete a asignar más recursos según disponibilidad.

h) Calendario de actuaciones.

Año 2022-2023:

medidas	MESES												
	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	
A	X												
B			X										X
C		X											
D			X										
E			X										
F													
G				X	X	X							



H						X						
I	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
J	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
K	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
L	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
M												X
N			X			X			X			X

Responsable: dirección y RRHH

Año 2023—2024

medidas	MESES											
	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06
A												
B												X
C												
D												
E												
F												
G	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
H						X						
I	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
J	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
K	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
L	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
M												X
N												X

Año 2024-2025.

medidas	MESES											
	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06
A												
B												X
C												
D												
E												
F												
G	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
H						X						
I	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
J	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
K	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
L	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
M												X
N												X

Responsables: dirección y departamento de RRHH

Año 2025-2026

medidas	MESES												
	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	
A													
B													X
C													
D													
E													
F													
G	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
H						X							
I	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
J	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
K	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
L	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
M													X
N													X

Responsables: dirección y departamento de RRHH.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Se hará un seguimiento anual del plan de igualdad considerando los indicadores establecidos.

Este seguimiento lo hará la Comisión Negociadora, que será convocada al efecto.

No obstante, a petición de cualquier de las partes, la Comisión Negociadora como órgano de seguimiento del plan podrá reunirse si se detecta alguna actuación contraria a los principios de la Ley de Igualdad o si se detecta que los resultados de los indicadores apuntan una tendencia indeseable para la consecución de los objetivos con el fin de tomar las medidas oportunas y dar una respuesta temprana a una potencial situación de discriminación.

En la revisión anual se determinará su vigencia o se aprobarán nuevas medidas según se vea oportuno.

j) Composición y funcionamiento de la comisión negociadora.

La comisión negociadora estará integrada por dos personas de la RLT (será igualitaria), por dos representantes de la entidad (también igualitaria).

Las partes negociadoras podrán estar asistidas por un asesor que tendrá voz, pero no voto.






Convocatoria: la entidad al menos realizará una convocatoria anual para la revisión del plan a través de carta interna remitida a los integrantes.

No obstante, durante el primer año de vigencia del plan estas reuniones tendrán carácter trimestral para comprobar la implantación de las medidas establecidas.

Se fijará le orden del día, la fecha y hora de realización.

Se aportará con carácter previo a los integrantes de la comisión negociadora cuanta información sea necesaria atendiendo al orden del día para su estudio previo.

Cualquier de las partes podrá solicitar convocatoria extraordinaria para tratar cualquier tema relacionado con la igualdad. Si se pudiera reunir la comisión de forma inmediata se hará, y si no pudiera hacerse por motivos laborales y organizativos, se reunirá en el plazo máximo de 10 días.

Se reunirán en sala facilitada por la entidad, pudiendo no obstante realizar las reuniones vía telemática a través de medios adecuados que garanticen la posibilidad de que todos los asistentes puedan participar simultáneamente.

Se levantará acta de la reunión que custodiará la persona responsable de RRHH, con copia a la RLT integrante de la comisión.

k) Procedimiento de modificación del plan.

Se seguirá el mismo procedimiento que para la aprobación del plan:

- Convocatoria de la comisión negociadora.
- Reuniones que sea necesarias.
- Aprobación de las modificaciones que sean pertinentes.

El plan será objeto de modificación si los indicadores denotan incumplimiento de los objetivos o empeoramiento de los indicadores.



Anexos del plan:

1. Diagnóstico cuantitativo de situación: resumen ejecutivo.
2. Hojas Excel utilizadas en el diagnóstico cuantitativo de situación.
3. Informe de auditoría retributiva de 29 de junio de 2022 que incluye valoración de puestos de trabajo.
4. Hojas Excel de valoración de puestos de trabajo.

Firmas aprobatorias de la comisión negociadora del plan de Igualdad:

Agustín Ramos Pedro-Viejo, DNI 02639202K
María Teresa Pérez de la Maza, DNI 51670584A
Susana Amat Rodriguez, DNI 02892895R
Cesar Gutiérrez Negrodo, DNI 11838160Z