

## III PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN ANDE

<b>Fecha de Constitución de la Comisión negociadora del III Plan de Igualdad</b>	<b>Fecha de Aprobación del III Plan de Igualdad</b>	<b>Vigencia del III Plan de Igualdad</b>
08/05/2023	18/09/2023	4 años (2023 – 2027)

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
  - a. PLAN DE IGUALDAD ANTERIOR (II PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN ANDE)
  - b. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN ANDE CON LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES
  - c. CONTEXTO NORMATIVO
2. PARTES QUE CONCIERTAN EL III PLAN DE IGUALDAD
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN
5. III PLAN DE IGUALDAD
  - a. OBJETIVO GENERAL
  - b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
  - c. MEDIDAS DE ACCIÓN
6. CALENDARIO DE ACTUACIONES (IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN)
7. AUDITORIA RETRIBUTIVA
8. COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD
9. COMISIÓN DE IGUALDAD Y DE SEGUIMIENTO
  - a. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN
  - b. ADOPCIÓN DE ACUERDOS
  - c. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
10. ANEXO I. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CUALQUIER TIPO DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA FUNDACIÓN ANDE
11. ANEXO II. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA REALIZADO POR LA EMPRESA GRUPO ÁTICO 34, ESPECIALIZADA EN AUDITORIA EN MATERIA DE IGUALDAD

## 1. INTRODUCCIÓN

### a. PLAN DE IGUALDAD ANTERIOR (II PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN ANDE)

El II Plan de Igualdad de la Fundación Ande fue aprobado por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad en sesión del día 29 de enero de 2020, el cual fue registrado e inscrito en la Dirección General de Trabajo el 24 de febrero de 2020. La vigencia de este Plan era de 3 años (febrero 2020 – febrero 2023).

El 8 de septiembre de 2021, se volvió a constituir la Comisión negociadora del II Plan de Igualdad de la Fundación Ande para dar cumplimiento a la obligación establecida en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, de realizar una auditoría retributiva e, incluir en el Plan de Igualdad el informe de la auditoría retributiva realizada por la empresa. Así, el día 17 de diciembre de 2021 la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de la Fundación Ande aprobó el informe de auditoría retributiva realizada, registrándose e inscribiéndose nuevamente el II Plan de Igualdad de la Fundación Ande en la Dirección General de Trabajo el día 27/10/2022.

### b. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN ANDE CON LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El Presidente, el Patronato, las Direcciones Generales y la Gerencia de la Fundación ANDE tienen establecido su compromiso firme con el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar, directa e indirectamente, por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Fundación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la Fundación ANDE asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los principios enumerados anteriormente se vienen desarrollando en la Fundación desde la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, y es compromiso de ANDE seguir avanzando en la aplicación de medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres en la Fundación y, por extensión, en la sociedad. Así, en el Código Ético de la Fundación ANDE aparece recogido, de manera explícita, el compromiso que la entidad tiene con la igualdad entre hombres y mujeres, configurándolo como un valor a aplicar en todos los ámbitos, áreas y acciones emprendidas.

En la Fundación ANDE abogamos por la igualdad, siendo uno de nuestros objetivos dentro del ámbito laboral la erradicación de comportamientos sexistas, de la discriminación por razón de etnia, religión, nacionalidad, estado civil, orientación sexual y/o clase social, así como de los comportamientos que pudieran ser constitutivos de delito, como el acoso sexual y laboral, todo ello para lograr una convivencia igualitaria dentro de la Fundación, lo que repercutirá positivamente en el bienestar de los trabajadores y colaboradores y, por ende, en una mayor calidad en los servicios que se prestan y en un mayor rendimiento de la Fundación.

Asimismo, las personas que forman parte la Fundación, tienen el compromiso moral de denunciar cualquier tipo de conducta mencionada anteriormente de las que sean testigos, y tienen el deber de observar, como pautas de conducta, el respeto a las diferencias individuales manifiestas entre los miembros de la Organización y la utilización de un lenguaje positivo en las relaciones interpersonales.

La finalidad de esta Política de igualdad de oportunidades y conciliación es lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los profesionales de la Fundación y, en particular, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## c. CONTEXTO NORMATIVO

### Ámbito Internacional y Comunitario:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas (1979).
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156), la protección de la maternidad (nº 183) y sobre violencia y acoso (nº 190).
- Tratado sobre la Unión Europea (1992).
- Tratado de Ámsterdam (1997).
- Tratado de Lisboa (2007).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (2006).
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).
- Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres (2010-2015).
- Plan de acción de la UE en materia de género (2016-2020).
- Estrategia de igualdad de género de la Unión Europea (2020-2025).

### Ámbito Nacional:

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "igualdad en la Empresa".
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## 2. PARTES QUE CONCIERTAN EL III PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora del Presente Plan de Igualdad está formada por un total de 12 miembros (seis representantes de la Empresa y 6 representantes de los Trabajadores) cuya misión principal es lograr un equilibrio real y efectivo de oportunidad, entre los hombres y las mujeres que forman parte de la Fundación Ande.

Son integrantes de la Comisión Negociadora:

Por la Empresa:

- D<sup>a</sup> Luz Elena Bermúdez Picón (Directora General de RRHH)
- D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Carmen Castilla Pascual (Responsable departamento de Relaciones Laborales)
- D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Isabel Villoria Portela (Directora Técnica y del CD. San Alfonso)
- D<sup>a</sup> Alicia Fabian Castillo (Directora CO. Alcorcón)
- D<sup>a</sup> Cristina Campos Sanchez (Jefa de Personal de la R. Carmen Sevilla II)
- D<sup>a</sup> Vanesa Palomo Vicente (Departamento Jurídico Laboral)

Por la Parte Social:

- D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Oliva García de Paz (Representante del Sindicato CCOO)
- D. Luis Batuecas González (Representante del Sindicato UGT)
- D<sup>a</sup> Silvia Navarro Quinto (Miembro del Comité de Empresa R. San Vicente)
- D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Victoria López Santos (Delegada de Personal del C.D. San Alfonso)
- D<sup>a</sup> Vanesa Valois Pino (Miembro del Comité de Empresa de R. Carmen Sevilla II)
- D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> José Bustos Palomino (Delegada de Personal de los Centros de Toledo – Residencia La Paz y Viviendas Tuteladas de Talavera de la Reina)

Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora:

Las personas que integran la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por ésta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente como de la entrante. El documento se anejará al acta de la reunión que se haya celebrado.

## 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

### Ámbito personal

El ámbito de actuación del III Plan de Igualdad de la Fundación Ande se extiende a la totalidad del personal que tenga relación contractual laboral y/o mercantil con la Fundación Ande.

### Ámbito territorial

El ámbito territorial del III Plan de Igualdad de la Fundación Ande se extiende a todos los centros de trabajo de la Fundación Ande.

### Ámbito temporal

El III Plan de Igualdad de la Fundación Ande será aplicable desde la fecha de aprobación por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y tendrá una vigencia de 4 años, (septiembre de 2023 – septiembre de 2027), pudiendo ser modificado o actualizado, anualmente, como consecuencia de su seguimiento con el fin de alcanzar los objetivos marcados en el presente documento.

## 4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

### Periodo de estudio

El diagnóstico de la situación se ha realizado teniendo en cuenta los datos existentes en el año 2022 en el periodo de enero a diciembre.

No obstante, para obtener una panorámica general de la situación del año 2022, y evaluar si se ha producido una mejora de la situación con respecto a los años anteriores (2020 y 2021), se ha realizado una comparativa de la situación, en cada uno de los ámbitos de análisis, año por año. Los datos de análisis de todos los años que se tienen en cuenta toman como referencia los periodos de enero a diciembre.

En el diagnóstico de la situación también se reflejan los datos existentes del año 2023 del periodo de enero a abril.

### Ámbitos de análisis

Los ámbitos de análisis que se han tenido en cuenta para realizar el diagnóstico de la situación son los siguientes:

- **Plantilla:** número total de hombres y mujeres en plantilla
- **Categoría profesional/puesto de trabajo:** número total de hombres y mujeres por categorías profesionales o puestos de trabajo
- **Edad:** número total de hombres y mujeres por franja de edad
- **Contratación:** número de hombres y mujeres por tipo de contrato
- **Jornada:** número de hombres y mujeres por tipo de jornada
- **Formación:** número total de hombres y mujeres que recibieron formación
- **Promoción profesional/ascenso:** número total de hombres y mujeres que promocionaron internamente
- **Conciliación familiar y profesional:** número total de hombres y mujeres que hicieron uso de medidas de conciliación (excedencias, reducción de jornada, baja por riesgo de embarazo, baja por riesgo de lactancia, maternidad, paternidad, permisos no retribuidos, etc.)
- **Política salarial/ retribución:** promedio y mediana de salarios de hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo y tienen las mismas responsabilidades. Denuncias recibidas por discriminación salarial.



- **Prevención de acoso sexual y por razón de sexo:** número de denuncias recibidas por acoso sexual y por razón de sexo, diferencias entre hombre y mujer.

**a. Plantilla: número total de hombres y mujeres en plantilla**

Años	Plantilla de trabajadores	Hombres / (%)	Mujeres / (%)
2020	661	145 (21,93 %)	516 (78,06 %)
2021	641	144 (22,46 %)	497 (77,53 %)
2022	622	139 (22,34 %)	483 (77,65 %)
2023 (ene – abr)	551	121 (21,96 %)	430 (78,03 %)

**a. Número total de hombres y mujeres por categorías profesionales/ puestos de trabajo**

Puestos	2020 Plantilla 661		2021 Plantilla 641		2022 Plantilla 622		2023 Plantilla 551	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Médico/a	5	3	4	3	3	3	2	1
Due- Enfermero/a	3	18	1	18	1	10	1	9
Cuidador/a – Auxiliar de clínica	48	234	70	318	63	329	52	276
TIS	12	33	15	49	22	47	22	49
Trabajador/a social	1	5	2	6	2	9	2	14
Terapeuta ocupacional	0	1	0	2	0	5	1	3
Logopeda	0	1	0	1	0	1	0	1
Psicólogo/a	4	6	4	13	3	11	3	12
Recepcionista/conserje	3	3	7	8	7	4	4	3
Personal administrativo	3	8	3	8	3	8	3	8
Asesor/a	1	1	1	1	1	1	1	1
Director/a de dpto o área	3	1	3	1	2	2	3	2
Director/a General	1	1	1	1	1	1	1	1
Gerente	1	0	1	0	1	0	1	0
Fisioterapeuta	1	4	4	8	3	7	3	6
Preparador/a Laboral	0	2	0	7	0	6	0	8
Servicio doméstico	1	4	1	8	1	8	1	12
Jefe/a servicio doméstico	1	2	0	4	0	4	0	3
Personal de Mantenimiento	4	0	4	0	4	0	4	0
Director/a de centro	2	5	2	5	2	4	1	5
Jefe/a de Personal	0	4	0	4	1	3	1	4
Maestro/a de Taller	3	4	3	9	2	7	2	5
Asistente de Personal	2	4	6	4	11	8	6	4

**b. Número total de hombres y mujeres por franja de edad**

Edad	2020 Plantilla 661		2021 Plantilla 641		2022 Plantilla 622		2023 Plantilla 551	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menor de 30	30	117	33	130	32	153	30	135
30-40	24	83	32	110	35	104	31	97
41-50	21	75	34	111	31	106	29	91
51-60	15	50	28	95	28	85	23	79
61-65	5	11	9	42	8	32	8	25
Más de 65	2	5	8	9	6	3	6	6

**c. Número total de hombres y mujeres por tipo de contrato**

	2020 Plantilla 661	2021 Plantilla 641	2022 Plantilla media 622	2023
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------------	------



							Plantilla media 551	
Tipo de contrato	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Fijo	107	377	119	393	126	393	116	393
Temporal	38	139	25	104	13	90	5	37

**d. Número total de hombres y mujeres por tipo de jornada**

	2020 Plantilla 661		2021 Plantilla 641		2022 Plantilla 622		2023 Plantilla 551	
Tipo de jornada	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Completa	101	341	108	340	97	313	82	301
Parcial	44	175	36	157	42	170	39	127

**e. Número total de hombres y mujeres que han recibido formación**

	2020 Plantilla media 661		2021 Plantilla media 641		2022 Plantilla media 622		2023 Plantilla media 551	
Plan de formación	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Formación interna / externa	99	445	80	269	103	430	113	426

**f. Número total de hombres y mujeres que han promocionado internamente**

	2020		2021		2022		2023	
Promoción /Ascensos	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Promoción interna (publicadas y no publicadas)	1	13	2	27	13	48	3	17

Se han tenido en cuenta todas las promociones internas realizadas, tanto las publicadas como las no publicadas.

**Medidas de conciliación y corresponsabilidad**

Con respecto a las medidas de conciliación y corresponsabilidad se constata un aumento significativo del personal que hace uso de las mismas, si bien siguen siendo mayoritariamente las mujeres de la Fundación quienes hacen uso de las mismas.

**g. Número total de hombres y mujeres con reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años**

	2020 Plantilla media 661		2021 Plantilla media 641		2022 Plantilla media 622		2023 Plantilla media 551	
Conciliación familiar	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años	2	8	0	12	1	10	1	8

**h. Número total de hombres y mujeres con reducción de jornada superior al 99 % por enfermedad grave de hijo (RD 1148/2011, de 29 de junio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la**



**Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave)**

	2020 Plantilla media 661		2021 Plantilla media 641		2022 Plantilla media 622		2023 Plantilla media 551	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Reducción de jornada por enfermedad grave de hijo	0	0	0	0	0	0	0	1

**i. Número total de hombres y mujeres con excedencia voluntaria**

	2020 Plantilla media 661		2021 Plantilla media 641		2022 Plantilla media 622		2023 Plantilla media 551	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Excedencia voluntaria	3	6	4	7	1	4	1	6

**j. Número total de hombres y mujeres con excedencia por cuidado de hijo menor de 3 años y por familiar dependiente a cargo**

	2020 Plantilla media 661		2021 Plantilla media 641		2022 Plantilla media 622		2023 Plantilla media 551	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Excedencia por cuidado de hijo menor de 3 años y por cuidado de familiar dependiente	0	8	0	11	5	4	2	2

**k. Número total de mujeres de baja médica por riesgo de embarazo (incompatibilidad con puesto de trabajo)**

	2020 Plantilla media 661		2021 Plantilla media 641		2022 Plantilla media 622		2023 Plantilla media 551	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Baja médica por riesgo de embarazo	0	7	0	2	0	0	0	6

**l. Distribución del equipo profesional en situación de baja maternal**

	2020 Plantilla media 661		2021 Plantilla media 641		2022 Plantilla media 622		2023 Plantilla media 551	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Maternidad	0	6	0	9	0	6	0	1

**m. Distribución del equipo profesional en situación de baja paternal**

	2020 Plantilla media 661		2021 Plantilla media 641		2022 Plantilla media 622		2023 Plantilla media 551	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Paternidad	4	0	1	0	1	0	0	0

**n. Distribución del equipo profesional que ha solicitado suspensión del contrato de trabajo por riesgo en la lactancia natural**

	2020 Plantilla media 661		2021 Plantilla media 641		2022 Plantilla media 622		2023 Plantilla media 551	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Conciliación familiar								
Suspensión del contrato por riesgo en la lactancia natural	0	0	0	0	0	0	0	1

**o. Número total de hombres y mujeres con permiso no retribuido (PNR)**

Conciliación	2020		2021		2022		2023	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Permiso No retribuido (PNR)	7	31	5	17	2	11	1	2

**p. Política salarial y retribución**

En la Fundación Ande abogamos por la igualdad salarial de Hombres y Mujeres que ocupan los mismos puestos de trabajo y desarrollan las mismas responsabilidades.

La Política salarial de la Fundación se configura sobre la base del salario marcado por el convenio colectivo aplicable, XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, para cada una de las categorías profesionales existentes en la Fundación, en proporción a la jornada realizada.

Dentro de la Fundación, Nadie, sea Hombre o Mujer, recibe un salario base y complementos salariales de convenio, diferentes, por la realización de las mismas funciones.

En el año 2022, la Fundación Ande, de acuerdo con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre hombres y mujeres, que establece la obligatoriedad, para las empresas que deban realizar un PI, de incluir una auditoría retributiva en los PI, encargó la realización de una auditoría retributiva a la empresa, especializada en materia de igualdad, Grupo ÁTICO 34.

Que en el informe de auditoría retributiva elaborado por el Grupo ÁTICO 34 se concluyó que en la Fundación Ande la brecha retributiva, teniendo en cuenta retribuciones equiparadas, asciende a un 14% sin comparar mujeres y hombres que ocupan los mismos puestos de trabajo. Por lo que la brecha existente no se debe a causas discriminatorias en la política retributiva, sino a la baja participación de mujeres en los puestos de dirección. En cualquier caso, se trata de una brecha que no sobrepasa el límite del 25% que indica el RD 902/2020.

En los últimos años no se ha recibido ninguna reclamación ni denuncia de ningún hombre o mujer por tener un salario inferior al de otro trabajador, de diferente sexo, que realiza el mismo trabajo y ostenta la misma responsabilidad.

**q. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

La Fundación Ande dispone de un protocolo de actuación ante cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral (sexual, por razón de sexo, moral y violencia en el trabajo).

Este protocolo establece un procedimiento para erradicar conductas de este tipo con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que trabajan en la Fundación Ande.

En los últimos años, no se ha recibido ninguna denuncia por acoso sexual ni por razón de sexo. Sin perjuicio de ello, se ha modificado el Protocolo de acoso para hacerlo más ágil y responder con la máxima celeridad a las situaciones que constituyan acoso en cualquiera de sus vertientes (acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad).



**r. Resultados de la encuesta realizada a la plantilla de la Fundación Ande (anexo XVII) de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas del Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad**

El pasado mes de julio de 2023, se realizó una encuesta a toda la plantilla de la Fundación Ande (Anexo XVII. Modelo de cuestionario para la plantilla, de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas del Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad) con el fin de conocer la opinión del personal sobre el Plan de Igualdad anterior y poder así determinar las áreas o acciones que necesitan alguna medida de corrección o refuerzo, e incluirlas en el III Plan de Igualdad.

La Fundación Ande no ha modificado ni suprimido ninguna de las preguntas que se incluyen en la encuesta, ya que se adaptan y reflejan la situación real de nuestra entidad.

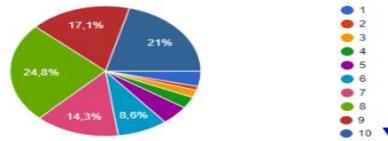
La encuesta estuvo activa durante una semana para que los profesionales tuviesen un tiempo amplio para contestar. Además, con el fin de garantizar la confidencialidad y la libertad a la hora de responder, se solicitó que se respondiera de forma totalmente anónima sin hacer mención a ninguno de sus datos identificativos.

El resultado obtenido a cada una de las preguntas incluidas en la encuesta fue el siguiente:

- **¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de igualdad implementado?**
  - SI un 82,9 %.
  - NO un 17,1 %.
  
- **¿Crees que ha servido para ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?**
  - SI un 11 %.
  - NO un 89 %.
  
- **¿Crees que ha servido para mejorar políticas de conciliación en la empresa?**
  - SI un 79 %.
  - NO un 21 %.
  
- **¿Crees que ha servido para mejorar las políticas de corresponsabilidad de la empresa?**
  - SI un 88 %.
  - NO un 12 %.
  
- **¿Crees que ha servido para aumentar presencia y la participación de las mujeres en la toma de decisiones importantes?**
  - SI un 90 %.
  - NO un 10 %.
  
- **¿Crees que ha servido para cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?**
  - SI un 80 %.
  - NO un 20 %.
  
- **¿Crees que ha servido para tomar consciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?**

- SI un 90 %.
  - NO un 10 %.
- **¿Crees que ha servido para equilibrar la plantilla en relación al número de mujeres y hombres?**
- SI un 75 %.
  - NO un 25 %.
- **¿Crees que ha servido para extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?**
- SI un 85 %.
  - NO un 15 %.
- **¿Crees que ha servido para tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?**
- SI un 92 %.
  - NO un 8 %.
- **¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?**
- SI un 81 %.
  - NO un 19 %.
- **¿Consideras que has sido suficientemente informado sobre el proceso?**
- SI un 65,7 %.
  - NO un 34,3 %.
- **Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?**
- SI un 80 %.
  - No un 20 %.
- **¿Has recibido formación sobre igualdad?**
- SI un 54,3 %.
  - NO un 45,7 %.
- **¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el Plan de Igualdad?**
- SI un 72,4 %.
  - NO un 27,6 %.
- **¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del Plan de Igualdad propuestos inicialmente?**
- SI un 77,1 %.
  - NO un 22,9 %.
- **Gráfico sobre valoración global sobre el Plan de Igualdad de la empresa.**

Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción de igualdad



**Los datos personales de los trabajadores/as que contestaron la encuesta, son:**

**Sexo**

- Hombre: 15,2 %
- Mujer: 84,8 %

**Edad**

- Menos de 45 años: 61,9 %
- 45 años y más: 38,1 %

**Hijos/as**

- Si un 47,6 %
- No un 52,4 %

**Los datos profesionales de los trabajadores/as que contestaron la encuesta, son:**

**Puesto**

- Mando intermedio: 24,8 %
- Técnico: 44,8 %
- Administrativo u/y otros: 30,5 %

**Antigüedad**

- Menos de 2 años: 36,2 %
- Entre 2 y 5 años: 18,1 %
- Más de 5 años: 45,7 %

**¿Tienes personal a cargo?**

- Si: 30,5 %
- No: 69,5 %

**¿Formas parte de la RLT?**

- Si: 6,7 %
- No: 93,3 %

La conclusión principal que se extrae a la vista de las respuestas obtenidas es que, en términos generales, el personal de la Fundación Ande tiene una opinión positiva hacia el Plan de Igualdad y hacia las medidas establecidas en el mismo. Sin embargo, debe reforzarse la información y formación sobre la igualdad de oportunidades dentro de la Fundación y sobre las medidas establecidas dentro del Plan para lograr no solo el objetivo general sino también los objetivos específicos fijados en este III Plan de Igualdad.

**CONCLUSIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DE DIAGNÓSTICO**

Conforme a los datos existentes podemos extraer las siguientes conclusiones:

El sector de la discapacidad es un sector femeneizado donde el número de mujeres contratadas representa casi el 80% de las contrataciones que se producen dentro de la empresa. Este desequilibrio obedece, fundamentalmente, a roles sociales que perduran en el tiempo en cuanto a que las profesiones ligadas al cuidado del hogar, cuidado de menores, de personas enfermas o con discapacidad, y a la educación, son puesto de mujeres. Existe una perspectiva de género laboral con respecto a determinados sectores y profesiones que responde también a la creencia de que estas profesiones (las de los cuidados) tienen menos relevancia y repercusión dentro de la sociedad, lo cual es totalmente incierto. Ante esta situación, conseguir equilibrar el número de hombres y mujeres en estos sectores, depende de que se produzca un cambio real de concienciación en la sociedad y de roles sociales.

En términos generales, podemos decir que en la Fundación Ande, en los 3 años que se tomas de referencia (2020, 2021 y 2022) hay un mayor número de mujeres que de hombres en plantilla.

En el año 2022 la contratación de hombres representó tan solo un 22,35 %, frente al 77,65% de mujeres. Y en los años 2020 y 2021 la contratación de hombres representó tan solo un 21,93 % y un 22,46 %, respectivamente cada año. No obstante, a pesar del desfase existente entre hombres y mujeres, en el año 2022 se ha experimentado un leve aumento de contrataciones de hombres con respecto a los años anteriores.

Analizando el tipo de relación laboral y jornada de trabajo en el año 2022 ha habido un aumento de la contratación indefinida frente a la contratación temporal, tanto en hombres como en mujeres.

Así en el año 2022, de los 139 hombres contratados 126 tuvieron contrato indefinido (90,64 %) y el resto, 13 hombres, tuvieron contrato temporal (9,35 %). En el caso de las mujeres, de un total de 483 mujeres contratadas, 393 lo estuvieron mediante contrato indefinido (81,36 %) y el resto, 90 mujeres, mediante contrato temporal (18,63 %).

En el año 2021, de los 144 hombres de plantilla, 119 hombre tuvieron contrato indefinido (82,63 %) y el resto, 25 hombres, tuvieron contrato temporal (17,36 %). En cuanto a las mujeres, de un total de 497 mujeres, 393 mujeres tuvieron contrato indefinido (79,07 %) y el resto, 104 mujeres, tuvieron contrato temporal (20,92 %).

En el año 2020, de los 145 hombres de plantilla, 107 hombres tuvieron contrato indefinido (73,79 %) y el resto, 38 hombres, tuvieron contrato temporal (26,20 %). En cuanto a las mujeres, de un total de 516 mujeres, 377 tuvieron contrato indefinido (73,06 %) y el resto, 139 mujeres tuvieron contrato temporal (26,93 %).

Con respecto a la jornada de trabajo, tiempo completo o tiempo parcial, en el caso de las mujeres, se ha producido una leve disminución de las jornadas a tiempo completo en los 3 últimos años que se toman de referencia, así en el año 2022, las mujeres con jornada a tiempo completo fueron 313 (64,80 %) respecto del total de mujeres contratadas 483; en el año 2021, las mujeres con jornada a tiempo completo fueron 340 (68,80 %) respecto del total de mujeres contratadas 497; y en el año 2020, el número de mujeres con jornada a tiempo completo fue de 341 (66,08 %) respecto del total de mujeres en plantilla 516. En el caso de los hombres, también se habría producido una leve disminución de los hombres con jornadas a tiempo completo en el año 2022, así los hombres que tuvieron una jornada a tiempo completo fueron 97 (69,78 %) respecto del total de hombres contratados 139; en el año 2021, los hombres con jornada a tiempo completo fueron 108 (75,00 %) respecto del total de hombres contratados 144; y en el año 2020, los hombres con jornada a tiempo completo fueron 101 (69,65 %) respecto del total de hombre de ese año, 145.

Teniendo en cuenta los datos relativos a contratación (tipo de contrato y tipo de jornada) podemos concluir que en los 3 años que se han tomado como referencia (2020, 2021 y 2022), tanto en hombres como en mujeres, predomina la contratación indefinida y la jornada a tiempo completo.

El desequilibrio entre hombres y mujeres dentro de la Fundación también se hace patente en la ocupación de los puestos por áreas:

Como se desprende de los datos, en los últimos años los puestos de cuidador/a, técnico de integración social, servicio doméstico, preparador/a laboral, director/a de centro, fisioterapeuta, asistente de personal, maestro/a de

taller, psicólogo, logopeda y Due son ocupados principalmente por mujeres, mientras que los puestos de médico, recepcionista – conserje, y de mantenimiento lo ocupan mayoritariamente o exclusivamente, los hombres.

Sin embargo, en el año 2022, se ha producido un cambio sustancial en la ocupación de determinados puestos. Así en relación al puesto de médico, pese a ser un puesto ocupado mayoritariamente por hombres, se igualó el número de hombres y mujeres que lo ocuparon. Asimismo, tal como reflejan los datos el puesto de Técnico de integración social también sufrió un aumento en cuanto a los hombres que lo ocuparon. También es importante tener en cuenta que, por primera vez, en el año 2023, el puesto de Terapeuta ocupacional ha sido ocupado por un hombre, lo cual es alentador y cabe pensar que hay un cambio de mentalidad en cuanto al género de determinados puestos.

Otro dato positivo del año 2022, es que se igualó el número de hombres y mujeres que ocuparon puestos de responsabilidad, concretamente el de Director/a de departamento o área. Si bien es cierto, que todavía dentro de la Fundación es mayor el número de hombres que ocupan puestos ejecutivos.

En cuanto a las horas de formación, discriminadas entre hombres y mujeres, desde el año 2020 ha habido un aumento del número de profesionales formados, tanto para hombres como en mujeres, y ello a pesar de que en los años 2020 y 2021 las acciones de formación presencial estuvieron suspendidas por el Covid-19.

En el año 2022, se formó a un total de 103 hombres de un total de 139, lo que representa un 74,10 % de hombres formados. Y respecto de las mujeres, se formó a un total de 430 mujeres de un total de 483, lo que representa un 89,02 % de mujeres formadas. Si tenemos en cuenta las cifras correspondientes al año 2023 (del 1 de enero al 30 de abril) podemos concluir que el 93,38 % de los hombres y el 99,53 % de las mujeres han recibido alguna acción formativa incluida en el Plan de Formación de la empresa. Lo cual supone un incremento evidente de las horas de formación impartidas tanto a hombres como a mujeres con respecto al año anterior.

Los datos existentes por edad de la plantilla, dejan patente que el núcleo de edad de profesionales de la Fundación se concentra entre los 25 y los 50 años, manteniéndose también aquí el desfase entre hombres y mujeres.

En el caso de las promociones internas/ascensos de vacantes, tanto publicadas como no publicadas, también se evidencia un aumento, cada año, de los hombres y mujeres que accedieron a puestos por promoción interna. En el año 2022, 13 hombres accedieron a puestos por promoción interna, lo que representa un (9,35 %) del total de hombres en plantilla, 139. En el caso de las mujeres, accedieron a puestos por promoción interna 48 mujeres, lo que representa un 9,93 %) respecto del total de mujeres en plantilla, 483; en el año 2021, 2 hombres accedieron a puestos por promoción interna, representando tan solo un (1,43 %) respecto del total de hombres en plantilla, 144. En el caso de las mujeres, 27 mujeres accedieron a puestos por promoción interna, lo que representa un (5,43 %) respecto del total de mujeres en plantilla, 497; en el año 2020, solamente 1 hombre accedió a un puesto por promoción interna, (0,68 %) respecto del total de hombres contratados, 145. En el caso de las mujeres, 13 mujeres accedieron a puestos por promoción interna, lo que representa un (2,51 %) del total de las mujeres de plantilla, 516.

En lo referente a la política retributiva de la Fundación, se puede afirmar que no existen diferencias en el salario de hombres y mujeres que realizan los mismos puestos y tienen la misma responsabilidad. El informe de auditoría realizado por una entidad externa y ajena a la Fundación Ande deja patente que no hay brecha salarial discriminatoria y que las diferencias existentes tienen justificación por el hecho de que los sueldos más elevados están en los puestos ejecutivos, siendo estos los puestos que ocupan mayoritariamente los hombres.

Por último, en cuanto a los datos relativos a las medidas de conciliación establecidas por la empresa, se evidencia por un lado ha aumentado el número de profesionales que se acogen a estas medidas y por otro que siguen siendo las mujeres quienes, mayoritariamente, se acogen a excedencias, permisos no retribuidos y reducciones de jornada para el cuidado de sus hijos menores o familiares a cargo, lo cual significa que no existe una corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de hijos y familiares.

## 5. III PLAN DE IGUALDAD

El III Plan de Igualdad de la Fundación Ande, tiene como objetivo seguir avanzando en la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres que se pudieran producir dentro del entorno laboral de los profesionales que forman parte de la entidad.

### a. OBJETIVO GENERAL

La Fundación Ande tiene como objetivo general incorporar el principio de igualdad en la gestión y en la organización de la entidad. Para ello se compromete a:

- Suprimir el sexismo y la estereotipación.
- Promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres cuando desarrollen el mismo puesto y tengan las mismas responsabilidades.
- Procurar una mayor representación de la mujer en los puestos más elevados y de mayor responsabilidad, en todas las áreas de actividad.
- Procurar un equilibrio de hombres y mujeres en todos los niveles y grupos, y en la composición de los Comités de trabajo.
- Prevenir y eliminar la discriminación laboral por razón de sexo, orientación sexual, edad, religión, raza, etc.
- Sancionar cualquier comportamiento verbal o físico que atente contra la dignidad de la persona.
- Propiciar la conciliación familiar y profesional.

### b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

La política de Recursos Humanos se desarrollará bajo el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, garantizando, dentro del ámbito laboral, las mismas oportunidades en todas las áreas de la empresa y a todos los niveles jerárquicos.

- **Selección y contratación:** Será objetivo básico la eliminación del lenguaje sexista en los procedimientos de selección y en la valoración individual o informes de las aptitudes y capacidades de los candidatos, utilizando como criterio general la igualdad en el acceso en cuanto a sexo y la diversidad de orientación sexual, edad, etc. En las decisiones de contratación no existirán suposiciones o juicios de valor acerca de aptitudes o características de las personas en función de sexo, raza, etc.
- **Formación:** Se garantizará el acceso a la formación en igualdad de condiciones, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional. También se potenciará la realización de acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades para toda la plantilla.
- **Promoción y ascensos:** Fomentar, en igualdad de condiciones, el desarrollo profesional, la promoción interna y, en definitiva, crear un “Plan de Carrera”, es una apuesta firme de la Fundación, como ventaja competitiva en el sector, que apuesta por la experiencia, la excelencia y la profesionalidad de sus trabajadores. El desarrollo profesional y la promoción interna se basan tanto en criterios objetivos de mérito, capacidad y posesión de la titulación específica, como en la superación de las pruebas psicotécnicas y de personalidad que establezca la Dirección de Recursos Humanos, valorándose, en todo caso, la experiencia y la trayectoria.
- **Política salarial y auditoría retributiva:** El objetivo fundamental es corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres para las mismas categorías profesionales, y posiciones equivalentes.
- **Conciliación y corresponsabilidad:** Se facilitará que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación y corresponsabilidad pueda disfrutarse sin obstáculos que impliquen una

disminución de las posibilidades de promoción y ascenso, ni en el acceso a la formación, ni de las mejoras establecidas en la entidad.

- **Salud laboral:** Es importante tener en cuenta que no existe una política preventiva específica de riesgos laborales diferenciada por sexos. El Plan de Prevención de Riesgos debe ser una herramienta básica para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral.
- **Trabajadores/as víctimas de violencia de género:** Como entidad social, la Fundación Ande se solidariza con las víctimas de violencia de género, favoreciendo su acceso al empleo y la flexibilización de sus condiciones laborales.
- **Acoso sexual y por razón de sexo:** Es fundamental y prioritario para la entidad prevenir la discriminación laboral y evitar toda acción que sea constitutiva de acoso sexual y por razón de sexo, para lo cual será necesario contar con un Protocolo de actuación en materia de acoso sexual, moral, por razón de sexo y violencia en el trabajo.

### c. MEDIDAS DE ACCIÓN

Para la consecución de los objetivos específicos se han adoptado una serie de medidas de acción para cada una de las áreas.

<b>De Selección y Contratación</b>		
Existe el compromiso de mantener procedimientos y políticas de selección y de contratación de carácter objetivo en las que se valore la idoneidad del candidato al puesto, sea hombre o mujer, con ausencia de discriminación por razón de sexo		
<b>Medidas</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores</b>
Las ofertas de empleo no incluirán valoraciones de género y contendrán un lenguaje neutro	RRHH	-Ofertas de trabajo publicadas en los portales de empleo utilizados -Nº de procesos selectivos publicados, anualmente
Se solicitarán currículos ciegos en los que no conste el sexo de las personas	RRHH	-Ofertas de trabajo publicadas en los portales de empleo utilizados -Nº de procesos selectivos publicados, anualmente
Utilización de técnicas de selección neutra y que omitan la información personal. Se elaborará un Protocolo de actuación en materia de Selección de Personal	RRHH	-Protocolo de actuación en materia de selección de personal
Se elaborará un guion de cada oferta de empleo donde se constate la ausencia de contenidos sexistas y criterios objetivos de selección	RRHH	-Perfiles de contratación de RRHH -Nº de procesos selectivos publicados, anualmente
Publicar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres	RRHH	-Ofertas publicadas en los portales de empleo utilizados -Nº de procesos selectivos publicados, anualmente
En condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accederá una mujer u hombre en los puestos en los que estén menos representados	RRHH	-Protocolo de actuación en materia de selección de personal -Nº de procesos selectivos en los que se ha aplicado
Se impartirá formación en materia de igualdad a los responsables de selección, formación y recursos humanos	RRHH	-Nº de acciones formativas a los responsables de selección
Revisar y corregir, aplicando la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, aptitudes profesionales y descripción de funciones	RRHH	-Perfiles Profesionales (DPT) -Revisión anual de los Perfiles Profesionales

Se realizará un seguimiento de las bajas voluntarias que se produzcan en los centros de trabajo. Para ello se elaborará un formulario donde deban indicar el motivo de la baja voluntaria	RRHH	-Formularios de baja voluntaria -Nº total de bajas voluntarias cada año
---	------	--

<b>De Formación</b>		
La formación es un elemento clave en el desarrollo de los profesionales y las profesionales de la entidad como eje estratégico. Para ello, se propiciará la participación de todo el personal en todas las acciones formativas que impliquen una mejora en el desarrollo de sus funciones		
<b>Medidas</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores</b>
Se planificarán cursos y jornadas de formación de sensibilización en igualdad de oportunidades y del protocolo de acoso en el trabajo	RRHH/ FORMACIÓN	-Plan de Formación -Nº de trabajadores/as formados -Registro de trabajadores/as formados
Se incluirá en los cursos de formación y reciclaje, prioritariamente, a las personas que se incorporen al trabajo después de una baja de larga duración (maternidad, paternidad, I.T., excedencia por cuidado de hijos/familiares, etc)	RRHH/ FORMACIÓN	-Nº de trabajadores/as formados desgregado por sexo y categoría profesional
Se propiciarán acciones formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y propiciar el acceso a puestos de responsabilidad	RRHH/ FORMACIÓN	-Nº de trabajadoras formadas, por categorías profesionales
Se revisará el material utilizado por los proveedores de formación para eliminar el lenguaje sexista o situaciones típicas discriminatorias	RRHH/ FORMACIÓN	-Registro de proveedores de formación -Solicitud de temario y contenidos de las acciones formativas

<b>De Promoción y Ascensos</b>		
El desarrollo profesional y la promoción interna están basados en criterios objetivos de mérito, capacidad y posesión de la titulación específica, y en la superación de pruebas psicotécnicas y de personalidad establecidas por RRHH. Se valorará en todo caso la experiencia y la trayectoria profesional, con independencia de que sea hombre o mujer		
<b>Medidas</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores</b>
Informar y motivar a las mujeres y hombres para que participen en los procesos de promoción profesional interna en los que tradicionalmente no participan	RRHH	-Comunicaciones remitidas por Resiplus y tabloneros de anuncios
Promover internamente los puestos vacantes para crear un Plan de Carrera dentro de la entidad, y poder optar a puestos de categorías superiores	RRHH	-Registro de puestos promocionados internamente
En materia de desarrollo profesional la Dirección de RRHH propiciará un equilibrio entre hombres y mujeres que acceden a planes de carrera dentro de la entidad	RRHH	-Relación de personal que ha promocionado internamente, desgregado por sexo y categorías
Facilitar, a través de la promoción interna de puestos, cambios de centros de trabajo, cambios de turno y cambios de jornada que se ajusten a las necesidades personales	RRHH	-Relación de personal que ha promocionado internamente a otros centros de trabajo, turnos de trabajo y jornadas
Se fomentará la participación de las mujeres en las promociones internas a puestos de responsabilidad	RRHH	-Seguimiento de acceso de las mujeres a puestos Directivos



<b>De Política Salarial y Auditoría Retributiva</b>		
Se garantizará la no discriminación salarial para los dos sexos cuando desempeñen la misma categoría profesional o puesto equivalente		
<b>Medidas</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores</b>
Disponer de un registro retributivo con los valores medios de los salarios y complementos salariales, desgregado por sexos y grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor	RRHH	-Registro retributivo, con valores medios de salarios, desgregado por sexo y categorías profesionales -Informe de brecha salarial en base a promedio y mediana de salarios
Realizar un seguimiento anual del registro retributivo para garantizar que no existe discriminación entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo y tienen la misma responsabilidad. En caso de identificarse una brecha superior al 15% se deberán analizar y justificar los motivos de la misma	RRHH	-Nº de casos detectados -Nº de reclamaciones por discriminación salarial -Verificar si se ha realizado el seguimiento anual
Establecer políticas salariales basadas exclusivamente en la responsabilidad y disponibilidad exigible a cada puesto de trabajo, manteniendo el lema de "a igual trabajo igual salario"	RRHH	-Política salarial de RRHH
Revisar anualmente el sistema de valoración de puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de los factores	RRHH	-Revisión anual de la valoración de puestos de trabajo -Verificar si se ha realizado la revisión anual
Actualizar las descripciones de los puestos de trabajo cada vez que se produzcan nuevos requisitos de titulación, aptitud y competencias profesionales	RRHH	-Revisión anual de los Perfiles Profesionales -Verificar si se ha realizado la revisión
Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes de salario y retribuciones extrasalariales	RRHH	-Política salarial de RRHH -Relación de complementos salariales y extrasalariales, y justificación del abono de los mismos

<b>De Conciliación y Corresponsabilidad</b>		
Se facilitará que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación pueda disfrutarse sin obstáculos, sin que suponga una disminución en las posibilidades de promoción, ni en el acceso a la formación, teniendo en cuenta que la conciliación no es un asunto que solamente concierna a las mujeres		
<b>Medidas</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores</b>
Las recogidas en la normativa laboral vigente y en la normativa en materia de seguridad social en materia de maternidad, paternidad, riesgo de embarazo, riesgo de lactancia natural, permisos retribuidos y no retribuidos para el cuidado de familiares, etc	RRHH	-Nº de permisos solicitados -Registro de permisos disfrutados, desgregado por sexo
Las recogidas en el convenio colectivo vigente en materia de reducción de jornada por guarda legal de hijo menor, excedencia por cuidado de hijos y familiares dependientes, permisos retribuidos, permisos y licencias no retribuidos, lactancia, etc	RRHH	-Nº de permisos solicitados -Registro de permisos disfrutados, desgregado por sexo
5 horas de las 20 horas de permiso retribuido que se regula en el Convenio colectivo vigente, se podrán utilizar para asistir a notarias, graduación de hijos/as por la finalización de estudios oficiales o de etapas educativas, realizar gestiones en entidades bancarias y para realizar trámites en la administración. (Este permiso estará vigente durante la vigencia del III Plan de Igualdad, siempre que los Convenios colectivos que se aprueben en cada momento, regulen el derecho a disponer de 20 horas de permiso retribuido para asistir a consultas de médico especialista o de atención primaria, para sí	RRHH	-Nº de permisos solicitados anualmente -Registro de permisos disfrutados, desgregado por sexo



mismos o para acompañar a hijos menores de 14 años o con discapacidad, y familiares a cargo dependientes)		
Se podrá coger 1 día de Permiso No Retribuido para el cuidado de un hijo/a menor de 12 años o con discapacidad, por enfermedad no grave. Este permiso se podrá solicitar 2 veces al año y será necesario aportar justificante médico	RRHH	-Nº de permisos solicitados anualmente -Registro de permisos disfrutados, desgregado por sexo
Se podrá solicitar a la Mutua de accidentes una reducción de jornada entre el 50% y el 99% para el cuidado de hijo/a con cáncer o enfermedad grave. Esta reducción de jornada está supeditada al cumplimiento de los requisitos establecidos por la Mutua de accidentes	RRHH	-Nº de solicitudes tramitadas anualmente
Difundir las medidas de conciliación familiar y de corresponsabilidad acordadas por la empresa, a toda la plantilla	RRHH	-Comunicados a través de Resiplus -Comunicados a través del portal del empleado

### De Salud Laboral

La Fundación Ande promueve la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión integral de la entidad. Es misión de la Fundación Ande incluir en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales la perspectiva de género

Medidas	Responsables	Indicadores
Riesgo de embarazo a partir de las 12 semanas de gestación para los puestos de Cuidadora – Auxiliar de Clínica, Asistente Personal, Tis, Enfermera y Fisioterapeuta. (Deberá ser reconocido el derecho por la Mutua de Accidentes)	PRL/ SERVICIO PRL AJENO/ MUTUA DE ACCIDENTES	-Nº de solicitudes tramitadas -Relación de trabajadoras en de baja por riesgo de embarazo
Riesgo de lactancia natural, cuando se de lactancia materna. (Deberá ser reconocido el derecho por la seguridad social)	PRL/ SERVICIO PRL AJENO/ SEGURIDAD SOCIAL	-Nº de solicitudes tramitadas -Relación de trabajadoras de baja por riesgo de lactancia natural
Se incorporará el riesgo psicosocial en las evaluaciones de riesgos de todos los centros	PRL/ SERVICIO PRL AJENO	-Evaluaciones de riesgos de los puestos de cada centro
Incluir en la formación obligatoria de riesgos específicos del puesto de trabajo (PRL) temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	PRL/ SERVICIO PRL AJENO	-Plan de Formación -Nº de trabajadores/as formados -Programación u de la formación obligatoria de PRL por puesto de trabajo
Realización y seguimiento de evaluación de riesgos psicosociales	RRHH/ DIR. ECON./ PRL	-Evaluación de riesgos psicosocial -Documento de revisión anual -Verificar que se realizan revisiones anuales
Difundir material informativo sobre el Protocolo de actuación ante acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad y/o expresión de género de toda la plantilla	PRL	-Comunicados a través de Resiplus -Comunicados a través del portal del empleado
Informar de la accidentabilidad laboral por puesto de trabajo, desgregada por sexo, anualmente, a la Comisión de Igualdad	PRL/ MUTUA DE ACCIDENTES	-Informe de la Mutua de accidentes, desgregados por sexo, y por tipo de accidente



<b>De las Víctimas de Violencia de Género</b>		
Es objetivo de la entidad sensibilizar a todo el personal, incluido el personal directivo, sobre la inclusión laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, con o sin discapacidad, como colectivos más vulnerables. Se favorecerá su accesibilidad en el empleo y la flexibilidad de sus condiciones laborales, de acuerdo con la normativa vigente		
<b>Medidas</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores</b>
Se desarrollarán acciones de sensibilización y concienciación del personal sobre los colectivos más vulnerables, en este caso, mujeres víctimas de violencia de género, con o sin discapacidad	RRHH	-Comunicados a través de Resiplus y portal del empleado -Nº de talleres y/o charlas al personal
Se realizará un catálogo con los derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género	RRHH	-Verificación del catálogo de derechos -Comunicación a través de Resiplus
Se fomentará la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, como colectivo vulnerable	RRHH	-Nº de trabajadoras contratadas víctimas de violencia de género

<b>De Acoso Sexual y por Razón de Sexo</b>		
Es misión prioritaria de la Fundación Ande establecer medidas tendentes a prevenir situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual. Para ello la Fundación Ande cuenta con un Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, acoso moral y violencia en el trabajo. Se garantizará que no existe discriminación laboral de ningún por acoso de ningún tipo		
<b>Medidas</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores</b>
Revisar anualmente el Protocolo para la prevención, detección y actuación frente el acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual	PRL	-Acta de las reuniones de los responsables del Protocolo de acoso -Nº de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo
Difundir el contenido del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y realizar campañas periódicas de sensibilización	PRL	-Comunicados remitidos por Resiplus -Comunicados remitidos por el portal del empleado
Realizar cursos de formación, talleres, charlas sobre prevención de la violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo	RRHH/ FORMACIÓN/ PRL	-Plan de Formación anual -Nº de trabajadores/as formados

## 6. CALENDARIO DE ACTUACIONES (IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN)

El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de 4 años, desde el 18 de septiembre de 2023 hasta el 18 de septiembre de 2027. Durante la vigencia del Plan se realizará un seguimiento anual para analizar el grado de cumplimiento del Plan. El objetivo es controlar por un lado que las medidas se están ejecutando y por otro lado el nivel de efectividad de las medidas implantadas.

La totalidad de las medidas establecidas en el Plan tienen una temporalización permanente durante toda la vigencia del Plan lo cual se traduce en que la empresa debe incorporarlas en su día a día y, por tanto, formarán parte de su actividad habitual.

La evaluación del Plan se realizará a partir de los datos recogidos por los indicadores establecidos para cada tipo de acción. Para garantizar la aplicación del Plan y la obtención de resultados positivos se realizará una evaluación anual del Plan y, en función de los resultados, se podrán establecer controles periódicos semestrales. Esto permitirá identificar las desviaciones que se produzcan a lo largo de la vigencia del Plan.



**Calendario de actuaciones:**

<b>Medidas de Acción</b>	<b>Implantación de medidas</b>	<b>Seguimiento del Plan</b>	<b>Evaluación del Plan</b>
<b>De Contratación y Selección</b> (todas las medidas establecidas en el Plan)	PERMANENTE A partir de la aprobación del III Plan (18 de septiembre de 2023 y hasta la vigencia del Plan)	Anualmente se realizará un seguimiento, durante toda la vigencia del III Plan (las reuniones de la Comisión de Igualdad se programarán preferiblemente en el mes de diciembre)	Al finalizar la vigencia del III Plan
<b>De Formación</b> (todas las medidas establecidas en el Plan)	PERMANENTE A partir de la aprobación del III Plan (18 de septiembre de 2023 y hasta la vigencia del Plan)	Anualmente se realizará un seguimiento, durante toda la vigencia del III Plan (las reuniones de la Comisión de Igualdad se programarán preferiblemente en el mes de diciembre)	Al finalizar la vigencia del III Plan
<b>De Promoción y Ascensos</b> (todas las medidas establecidas en el Plan)	PERMANENTE A partir de la aprobación del III Plan (18 de septiembre de 2023 y hasta la vigencia del Plan)	Anualmente se realizará un seguimiento, durante toda la vigencia del III Plan (las reuniones de la Comisión de Igualdad se programarán preferiblemente en el mes de diciembre)	Al finalizar la vigencia del III Plan
<b>De Política Salarial y Auditoría Retributiva</b> (todas las medidas establecidas en el Plan)	PERMANENTE A partir de la aprobación del III Plan (18 de septiembre de 2023 y hasta la vigencia del Plan)	Anualmente se realizará un seguimiento, durante toda la vigencia del III Plan (las reuniones de la Comisión de Igualdad se programarán preferiblemente en el mes de diciembre)	Al finalizar la vigencia del III Plan
<b>De Conciliación y Corresponsabilidad</b> (todas las medidas establecidas en el Plan)	PERMANENTE A partir de la aprobación del III Plan (18 de septiembre de 2023 y hasta la vigencia del Plan)	Anualmente se realizará un seguimiento, durante toda la vigencia del III Plan (las reuniones de la Comisión de Igualdad se programarán preferiblemente en el mes de diciembre)	Al finalizar la vigencia del III Plan
<b>De Salud Laboral</b> (todas las medidas establecidas en el Plan)	PERMANENTE A partir de la aprobación del III Plan (18 de septiembre de 2023 y hasta la vigencia del Plan)	Anualmente se realizará un seguimiento, durante toda la vigencia del III Plan (las reuniones de la Comisión de Igualdad se programarán preferiblemente en el mes de diciembre)	Al finalizar la vigencia del III Plan
<b>De las Víctimas de Violencia de Género</b>	PERMANENTE A partir de la aprobación del III Plan (18 de septiembre	Anualmente se realizará un seguimiento, durante toda la vigencia del III	Al finalizar la vigencia del III Plan



(todas las medidas establecidas en el Plan)	de 2023 y hasta la vigencia del Plan)	Plan (las reuniones de la Comisión de Igualdad se programarán preferiblemente en el mes de diciembre)	
<b>De Prevención del Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo</b> (todas las medidas establecidas en el Plan)	PERMANENTE A partir de la aprobación del III Plan (18 de septiembre de 2023 y hasta la vigencia del Plan)	Anualmente se realizará un seguimiento, durante toda la vigencia del III Plan (las reuniones de la Comisión de Igualdad se programarán preferiblemente en el mes de diciembre)	Al finalizar la vigencia del III Plan
<b>De la Publicidad y Comunicación del Plan</b> (todas las medidas establecidas en el Plan)	PERMANENTE A partir de la aprobación del III Plan (18 de septiembre de 2023 y hasta la vigencia del Plan)	Anualmente se realizará un seguimiento, durante toda la vigencia del III Plan (las reuniones de la Comisión de Igualdad se programarán preferiblemente en el mes de diciembre)	Al finalizar la vigencia del III Plan

## 7. AUDITORIA RETRIBUTIVA

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, incluye la obligación de elaborar una auditoría retributiva entre mujeres y hombres. Esta previsión legal ha sido desarrollada reglamentariamente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En Fundación Ande defendemos la igualdad retributiva entre hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto, desarrollan las mismas funciones y asumen las mismas responsabilidades. La diferencia retributiva, nunca, podrá tener como causa la discriminación sexual. Para ello, a fin de conocer si existen desequilibrios retributivos entre hombres y mujeres que desarrollan los mismos puestos dentro de la Fundación, debe existir un instrumento de control periódico que determine cuál es la situación real de la empresa, y este instrumento es la Auditoría Retributiva y el registro retributivo.

El artículo 8 del RD 902/2020 especifica cuál debe ser el contenido de la auditoría retributiva, separándola en 2 fases:

- Diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, para el que hay que hacer:
  - Valoración de los puestos de trabajo con un sistema analítico teniendo en cuenta factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de la actividad.
  - Estudio de la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.
- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, determinando objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Los objetivos de realizar auditorías retributivas periódicas, son:

**Objetivo general:**

- Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa.

#### Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación retributiva entre mujeres y hombres.

Fundación Ande, ha realizado su primera auditoría retributiva encargando dicha labor a una empresa especializada en igualdad y experta en la realización de auditorías retributivas (Grupo Ático 34). **Dicha Auditoria se incorpora al presente Plan de Igualdad como ANEXO II**, la cual incluye el contenido mínimo exigido por el RD 902/2020.

**LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO** se ha realizado a través del sistema de “*Valoración de puntos por factor*”.

Los tipos de factores que se han tenido en cuenta para la valoración de los puestos de trabajo existentes en la Fundación Ande, han sido 4:

- Conocimientos y aptitudes
- Responsabilidad
- Esfuerzo
- Condiciones de trabajo

A cada uno de estos factores se les ha asignado un peso, de manera que entre los 4 sumen 100%:

- Conocimiento y aptitudes, tiene asignado un peso de 40%.
- Responsabilidad, tiene asignado un peso de 30%.
- Esfuerzo, tiene asignado un peso de 20%.
- Condiciones de trabajo, tiene asignado un peso de 10%.

Dentro de cada tipo de factor, se han elegido subtipos de factor, para la valoración de los puestos de trabajo. A cada uno de los subtipos se les ha dado una puntuación, de manera que todas, las del mismo tipo, sumen 100.

Los tipos de factores, los subtipos de cada uno de ellos y su puntuación, es las siguiente:

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	40	160,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Dificultad del trabajo	NEUTRO	25	100,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Especialización	NEUTRO	15	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	20	80,00
B. RESPONSABILIDAD	Iniciativa	NEUTRO	20	60,00
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	NEUTRO	25	75,00
B. RESPONSABILIDAD	Disponibilidad	NEUTRO	15	45,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad	NEUTRO	40	120,00
C. ESFUERZO	Postura	NEUTRO	15	30,00
C. ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	20	40,00
C. ESFUERZO	Estrés - cumplimiento plazos	NEUTRO	40	80,00
C. ESFUERZO	Esfuerzo Mental	NEUTRO	25	50,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Riesgos - accidentes de trabajo	NEUTRO	40	40,00



D. CONDICIONES DE TRABAJO	Condiciones ambientales	NEUTRO	25	25,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplazamientos	NEUTRO	20	20,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Trabajo a Turnos	NEUTRO	15	15,00

Dentro de cada factor, se han establecido niveles o grados de exigencia que constituyen la escala de graduación del factor. Para ello a cada uno de los niveles o grados se les ha dado una puntuación comprendida entre 1 y 10, en orden creciente, en forma de serie geométrica (el cociente entre un valor y el anterior es siempre el mismo), de este modo se ha mayor puntuación a los niveles superiores, por su mayor complejidad o intensidad.

El resultado final de la valoración de puestos de trabajo con el sistema de valoración de puntos por factor es el siguiente:

Código	Puesto	Puntuación	ESCALA
P01	Gerente	845	ESCALA 01
P02	Dirección General de Recursos Humanos	890	ESCALA 01
P03	Dirección General Económico	890	ESCALA 01
P04	Director/a Coordinador/a de Centros	853	ESCALA 01
P05	Director/a de Administración	853	ESCALA 01
P06	Director/a Responsable de Area	813	ESCALA 01
P07	TN3-DIR (Director/a)	534	ESCALA 02
P08	TN3-Med (Médico/a)	448	ESCALA 03
P09	TN3-PSIC (Psicólogo/a Clínico)	447	ESCALA 03
P10	TN3-Jefe/a de Recursos Humanos	561	ESCALA 02
P11	TN2-T.SOC (Trabajador/a Social)	392	ESCALA 03
P12	TN2-PSIC (Psicólogo/a)	407	ESCALA 03
P13	TN2-T.OC (Terapeuta ocupacional)	366	ESCALA 03
P14	TN2-LOG (Logopeda)	359	ESCALA 03
P15	TN2-FIS (Fisioterapeuta)	393	ESCALA 03
P16	TN2-DUE (Due/ enfermero/a)	416	ESCALA 03
P17	TSN1-ET (Encargado/a Taller)	261	ESCALA 04
P18	TSN1-ED (Educador/a Monitor/a)	232	ESCALA 05
P19	TSN1-P.L (Preparador/a Laboral)	368	ESCALA 03
P20	TSN1-TGA (Técnico/a de gestión administrativa)	315	ESCALA 04
P21	TSN1-TIS (Técnico/a de integración social)	297	ESCALA 04
P22	TSN1-P.T (Profesor/a Taller)	241	ESCALA 05
P23	TSN1-J.AD (Jefe/a de Administración)	328	ESCALA 04
P24	TEC-CUID (Cuidador/a)	234	ESCALA 05
P25	TEC-AUX.E (Auxiliar enfermería)	237	ESCALA 05
P26	TEC-JSD (Jefe/a de servicio doméstico)	250	ESCALA 05
P27	TEC-ASIS (Asistente Personal)	234	ESCALA 05
P28	TEC-OF1ª (Oficial 1ª administración)	222	ESCALA 05
P29	TAX-SDOM (Personal servicio doméstico)	184	ESCALA 05
P30	OP.AX-OP (Operario/a con necesidades apoyo)	116	ESCALA 06
P31	TN3-ASER (Asesor/a jurídico)	749	ESCALA 01
P32	Resp. Departamento	845	ESCALA 01
P33	TAX-PORT (Auxiliar servicios generales)	229	ESCALA 05

**LAS CONCLUSIONES** del informe diagnóstico de auditoría retributiva realizada en la Fundación Ande por la empresa Grupo Ático 34, (Anexo I), son las siguientes:

*“Según los datos aportados por la empresa y tras el estudio estadístico de los mismos se observa que la brecha retributiva teniendo en cuenta retribuciones equiparadas asciende a un 14%, lo que quiere decir que las mujeres cobran de media un 14% menos que los hombres (sin comparar mujeres y hombres que ocupan los mismos puestos de trabajo). Si bien es una brecha que no sobrepasa el límite del 25% que indica el RD 902/2020 como obligación para justificar que la causa de la brecha no es el sexo, se han analizado cada uno de los complementos tanto salariales como extrasalariales para ver dónde se produce la brecha, así como otros factores relevantes para la posible causa de la misma.*

*Lo primero que se constata es que hay diferencias en las brechas por tipo de concepto retributivo. Mientras que la brecha de salarios es de un 12%, la de los complementos salariales alcanza un 28% y la de las retribuciones extrasalariales es de un -37%. Es cierto que las retribuciones extrasalariales están formadas por pagos no periódicos (como indemnizaciones por cese) que no forman parte de la retribución mensual, y esto hace que no sean tan relevantes a efectos de brecha en la política retributiva de la empresa. Además, en este caso, las cantidades absolutas son mínimas.*

*Si desglosamos esta cifra según los distintos componentes de las retribuciones se observa que una parte importante de dicha brecha se debe a las diferencias existentes en algunas compensaciones adicionales al salario base y que, en principio, no son discriminatorias en sí mismas.*

*Determinados complementos salariales como el de Mejora voluntaria, Plus ruta y Art.92 solo lo cobran hombres, mientras que Benefici, Com.liqu, C.Tecnic, dif.extr solo lo cobran mujeres en general porque son complementos que vienen de antiguas empresas.*

*Entre los complementos que cobran hombres y mujeres es llamativa la diferencia entre la media de lo cobrado por los hombres y las mujeres en los complementos salariales siguientes:*

- *Complemento salarial 21, Asistencia, que se paga por realizar funciones de responsable o director/a con 7.802 euros de diferencia.*
- *Complemento 16, Plus de disponibilidad, con 5.468 euros de diferencia*
- *Complemento 20, Actividad, que se paga por el desempeño del puesto, con 1.970 euros de diferencia*
- *Complemento 09, Complemento no consolidable por desempeño del puesto, con una diferencia de 1.957 €.*

*La plantilla está feminizada, ya que el 78% de ella son mujeres. Además, dentro de la Escala 05 que ocupa al 74% de la plantilla, un 80% son mujeres.*

*La Escala 05 se nutre sobre todo del puesto de TEC-CUID (Cuidador/a) en el que se encuadran 617 personas (491 de ellas mujeres) y tiene una brecha global del 4%, 10 puntos menos que la brecha global de la empresa.*

*La escala 04, la siguiente con mayor número de personas de la plantilla (97, 69 de ellas mujeres y 29 hombres), la brecha es del -3%*

*Esto es importante porque demuestra que en aquellas escalas en la que se encuentran la gran parte de la plantilla las brechas son menores que las globales.*

*Existen distintos factores que pueden ser responsables de estas diferencias salariales, entre los que se encuentran:*

- *La edad. Se ha establecido correspondencia entre la edad y las brechas existentes. A más edad, la brecha tiende a ser mayor. El hecho de que las mujeres se hayan incorporado más tarde que los hombres al mercado laboral, hace que las mujeres ocupadas cuenten con una edad media inferior a los hombres. La peor situación relativa de la mujer respecto a los hombres en esta variable genera un incremento de las diferencias salariales entre unos y otros.*
- *La antigüedad. Normalmente, las brechas salariales entre hombres y mujeres según los años de antigüedad son mayores en las personas con más años de servicio. Además, cuanto mayor es la diferencia entre la antigüedad entre hombres y mujeres la brecha es mayor. En este caso, la antigüedad media es mayor entre los hombres y la tendencia de la brecha es al alza cuando suben los años de antigüedad.*
- *Tipo de contrato y jornada. Las mujeres cuentan con un mayor porcentaje de contratos temporales que los hombres. En este caso, el porcentaje de mujeres con contratos temporales es del 79% frente al 21% de los hombres, cifras muy parecidas al reparto de la plantilla con contratos indefinidos. Hay una gran cantidad de personas con contratos a tiempo parcial: 294, que suponen un 35% de la plantilla (77% mujeres y 23% hombres). Además, la brecha de las personas con contrato a tiempo parcial es del 11%, 3 puntos por debajo de la brecha global.*
- *Reducción de jornada. Los efectos de la maternidad/paternidad sobre la generación de brechas de género se centran en la mayor dedicación al trabajo no remunerado de las mujeres, al ser el cuidado de menores una de las tareas predominantes. Sin embargo, los efectos de la maternidad van más allá, e incluyen la interrupción de sus carreras profesionales que acaban afectando a su progresión laboral y por ende sus salarios. En este caso, las pocas reducciones de jornada solicitadas han sido en un 94% de mujeres y la brecha es del -2%, por tanto, alejado del porcentaje general, pero a favor de las mujeres.*
- *Nivel de estudios. No se dispone de información sobre el nivel de estudios de las personas de la plantilla.*
- *Por centros de trabajo, la mayor brecha se encuentra en los servicios centrales (32%) donde hay un 53% de mujeres. Solo hay dos centros de trabajo con brechas por encima de la media general y en el resto de los centros, la brecha es menor que la brecha general.*

**Como conclusión podemos indicar que:**

- *Las diferencias existentes no se deben a causas discriminatorias en la política retributiva.*
- *Aunque en la empresa existe una brecha retributiva en términos generales las diferencias encontradas en las retribuciones se deben sin duda a la baja participación de mujeres en los puestos de dirección. En la escala 01 solo hay un 38% de mujeres (mientras que en la empresa la proporción es del 78%) y la brecha es del 22%.*

*No obstante, es necesario revisar la clasificación profesional y la valoración de puestos de trabajo para comprobar que garantiza la no discriminación por género, definiendo cuándo, cómo y por qué se recurrirá a la movilidad funcional, haciendo así transparente el método para cubrir puestos vacantes.*

*Es conveniente también establecer unos principios y directrices que regulen la remuneración de los empleados. De este modo se conseguiría un sistema de compensación justo para todos y alineado con la estrategia y los objetivos de la empresa”.*

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar el sistema de valoración de puestos de trabajo existente incorporando la perspectiva de género, respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de los factores	-Factores y subfactores tenidos en cuenta en la VPT con perspectiva de género  -Resultado de la valoración de puestos de trabajo realizada	RRHH	Vigencia del Plan
2. Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes adaptándolas a los nuevos	-Descripción de todos los puestos de trabajo de la empresa	RRHH	Vigencia del Plan

requerimientos, comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan			
3. Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales	-Relación de complementos salariales y extrasalariales y criterios para acceder a ellos.  -Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento	RRHH	Vigencia del Plan
4. Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 15%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.	-Informes de registros retributivos	RRHH	Vigencia del Plan

## 8. COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

La Fundación Ande difundirá el contenido del III Plan de Igualdad y del Protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el ámbito laboral a todo su personal, para ello se utilizarán todos los medios telemáticos, materiales y personales con que cuenta la Fundación, que aseguren el alcance global a toda la plantilla de trabajadores/as.

Asimismo, la Fundación Ande se compromete a eliminar el sexismo y los estereotipos de género en la publicidad institucional, revista, página web, y notas internas dirigidas al personal y a los/as familiares de las personas con discapacidad usuarios/as de nuestros centros.

Las acciones que la Fundación Ande pondrá en marcha para cumplir con el objetivo de dar publicidad absoluta al Plan de Igualdad, serán:

De la Publicidad y Comunicación del III Plan de Igualdad		
Medidas	Responsables	Indicadores
Difundir el Plan de Igualdad publicando su contenido en el portal del empleado	Responsable de Igualdad/ RRHH	-Portal del empleado
Difundir el Plan de Igualdad publicando su contenido en Resiplus	Responsable de Igualdad/ RRHH	-Resiplus
Colocar Nota informativa en los tabloneros de anuncios de los centros	Responsable de Igualdad/RRHH	-Revisar los tabloneros de anuncios
Incluir acciones formativas sobre el Plan de Igualdad en el Plan de Formación anual	RRHH/Responsable de Formación	-Plan de Formación -Nº de formaciones convocadas anualmente -Nº de trabajadores/as formados
Incluir en la formación inicial de bienvenida un módulo sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo de acoso interno	RRHH/Responsable de Formación	-Plan de Formación -Nº de trabajadores/as formados inicialmente
Incluir acciones formativas de sensibilización sobre medidas de igualdad y corresponsabilidad	RRHH/Responsable de Formación	-Plan de Formación -Nº de trabajadores/as formados

Utilizar imágenes y mensajes en la publicidad institucional interna que no tenga connotaciones sexistas o estereotipadas	Responsable de Comunicación	-Página Web -Prensa -Notas internas
--	-----------------------------	---

## 9. COMISIÓN DE IGUALDAD Y DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad y de Seguimiento del III Plan de Igualdad de la Fundación Ande será la encargada de analizar, desarrollar, evaluar y modificar el Plan de Igualdad.

### Composición de la Comisión de Igualdad y de Seguimiento

La Comisión de Igualdad y Seguimiento estará formada por 6 representantes de la empresa y 6 representantes de la parte social, coincidiendo su nombramiento con el de miembro de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Los miembros de la Comisión de Igualdad y Seguimiento deberán observar en todo momento el deber de confidencialidad y sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicado con carácter reservado. En todo caso, ningún documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Las personas que integran la Comisión podrán ser sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Igualdad y Seguimiento y que representen a la empresa serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

La duración del mandato de los miembros de la Comisión de Igualdad y seguimiento será la misma que la de vigencia del Plan de Igualdad.

### Funciones

Para el desarrollo de sus competencias, tiene asignadas las siguientes funciones:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas y órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad aprobado a la Autoridad Laboral competente, efectuando su registro, depósito y publicación.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización de la plantilla.
- Realizar el seguimiento anual del Plan de Igualdad para verificar la puesta en marcha de las medidas, el grado de ejecución de las medidas y la eficacia en cuanto a la corrección de desequilibrios.
- Evaluar la ejecución del Plan de Igualdad, y el cumplimiento de los objetivos generales y específicos establecidos para cada área de intervención.
- Solicitar la modificación del Plan de Igualdad.

### Reuniones de la Comisión de Igualdad y Seguimiento

Las reuniones de la Comisión de Igualdad y de Seguimiento será periódicas (anuales), si bien también podrán reunirse de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días hábiles de antelación.

En el caso de que un miembro de la Comisión de Igualdad no pudiera asistir a una reunión periódica o extraordinaria, podrá ser sustituido por otra persona, lo cual deberá ser comunicado a la Comisión con carácter previo. En el Acta de la reunión, se hará constar el nombre, apellidos, DNI y cargo, tanto de la persona sustituida como de la sustituta.

De todas las reuniones se levantará un Acta que deberán firmar las partes y que recogerá los temas tratados y los acuerdos alcanzados. En caso de desacuerdo se hará constar la posición de cada una de las partes.

## a. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN

### Sistema de Seguimiento del Plan de Igualdad

El seguimiento de la ejecución de las medidas del Plan de Igualdad se realizará anualmente, se analizará el grado de desarrollo de las medidas y su cumplimiento, así como la adecuación y efectividad de las mismas.

A la vista de la información obtenida, se podrá revisar o modificar aquellas medidas que no contribuyan a la corrección de desequilibrios entre hombres y mujeres.

Para realizar el seguimiento del Plan de Igualdad se deberá cumplimentar la ficha de seguimiento y el cuestionario para el seguimiento. Ambos documentos se han elaborado a partir de los modelos de seguimiento que se encuentran dentro de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas del Ministerio de Igualdad.

### Anexo. Ficha de seguimiento del Plan de Igualdad

Ficha de Seguimiento de Medidas			
Medida	(especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha de implantación de la medida			
Fecha de seguimiento de la medida			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
(Poner todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas)			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>	
	Descoordinación con otros dptos.	<input type="checkbox"/>	
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>	
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Respuestas de futuro			



Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	
---	--

### Anexo. Cuestionario para el seguimiento

Cuestionario para el seguimiento del Plan de Igualdad		
¿Los datos recogidos están claros?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
¿Los datos se contradicen?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
¿Faltan datos?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
¿El Plan se desarrolla correctamente?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
¿Se han logrado los objetivos perseguidos por cada acción?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
¿Se han detectado incidencias o dificultades en el desarrollo de las medidas?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
¿Se han generado nuevas necesidades durante el desarrollo de las medidas?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
¿Se han implicado los responsables de la implantación de las medidas?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
¿Se ha cumplido el calendario?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
¿Se ha reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
¿Se ha producido cambios en la imagen de la empresa?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No

Una vez recopilados todos los datos, se deberá cumplimentar el informe de seguimiento.

### Anexo. Informe de Seguimiento anual del Plan de Igualdad

Informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad			
<b>Datos generales</b>			
Razón social			
Fecha del informe			
Periodo de análisis			
Comisión/Persona que lo realiza			
<b>Información de resultados para cada área de actuación</b>			
Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Alto
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Alto
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Alto
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Alto
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Alto
Situación del nivel de compromiso de la empresa	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Alto
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Alto
<b>Información sobre el proceso de implantación</b>			
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Alto
Grado de implantación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Alto
El presupuesto ha sido	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Alto
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Alto
<b>Información sobre el impacto</b>			
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido desequilibrios de presencia de hombres en puestos de atención directa?			
¿Se han reducido desequilibrios de presencia de mujeres en puesto de responsabilidad?			
¿Se han realizado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
<b>Conclusiones y propuestas</b>			
Valoración general del Plan			

Propuestas de mejora	

### **Sistema de Evaluación del Plan de Igualdad**

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará al finalizar la vigencia del Plan, con el fin de que los datos resultantes sirvan como base para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad y para corregir los desajustes que no se haya logrado eliminar con el anterior Plan de Igualdad.

Para la evaluación del Plan de Igualdad se tendrán en cuenta los datos e informes de seguimiento realizados anualmente durante la vigencia del Plan de Igualdad anterior, así como

### **Sistema de Modificación del Plan de Igualdad**

Deberá acudirse al sistema de modificación del Plan de Igualdad cuando se produzca cualquier alteración del contenido del Plan de Igualdad aprobado y registrado inicialmente ante la Autoridad Laboral. La alteración del contenido podrá consistir en la incorporación de nuevo contenido y/o apartados, en la modificación de la estructura del documento, en la adaptación a la normativa vigente del Plan, y en la eliminación, total o parcial, de contenido y/o apartados del documento inicial.

La solicitud de modificación del Plan de Igualdad podrá realizarla cualquiera de las partes que compone la Comisión de Igualdad y de Seguimiento, debiendo dirigirla a la persona que ocupa el cargo de Presidente/a de la Comisión. Dicha solicitud deberá realizarse por escrito, indicando de forma expresa la parte del documento del Plan de Igualdad que pretende modificarse y los motivos en que fundan su petición.

Una vez recibida la solicitud, en el plazo de 5 días laborales, se remitirá la misma por correo electrónico al resto de miembros de la Comisión de Igualdad, y se convocará una reunión extraordinaria para su debate y, en su caso, aprobación o denegación.

La aprobación de la solicitud de modificación del Plan de Igualdad requerirá el consenso favorable de todas las partes de la Comisión. Una vez aprobada la modificación se levantará un Acta firmada por todos los asistentes, y se incorporará como un Anexo en el documento del Plan de Igualdad.

Cuando la modificación propuesta se fundamente en la necesidad de adaptar el Plan de Igualdad a la normativa vigente, se deberá proceder, además, a registrar el nuevo documento de Plan de Igualdad ante la Autoridad Laboral.

## **b. ADOPCIÓN DE ACUERDOS**

Para la adopción de acuerdos, totales o parciales, se requerirá la mayoría de cada una de las partes. En todo caso, los acuerdos requerirán la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión podrá contar con el apoyo y el asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral que intervendrán con voz, pero sin voto.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión, a la Autoridad Laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicación del

Plan de Igualdad, en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### **c. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

En el caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de mediación y arbitraje de solución de conflictos, previa intervención de la Comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el convenio colectivo, se haya previsto su intervención para estos casos.

## 10. ANEXO I. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CUALQUIER TIPO DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA FUNDACIÓN ANDE

La Fundación Ande hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, la Fundación Ande declara que las actitudes de acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia en el trabajo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, la **FUNDACIÓN ANDE** se compromete a:

- No permitir ni tolerar comportamientos, actitudes o situaciones de acoso moral, acoso sexual y/o por razón de sexo y, de violencia en el trabajo.
- Actuar y aportar soluciones a las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso moral, acoso sexual y/o por razón de sexo y, de violencia en el trabajo que se puedan producir dentro de la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Aplicar el régimen disciplinario a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud, e informar a la autoridad competente si existieran indicios de delito.

Para la consecución efectiva de este compromiso la Fundación Ande exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores, personal colaborador, contratadas y subcontratadas, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, desagradables, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorarlos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que lo sufren.

Por su parte, la **FUNDACIÓN ANDE** se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso, del tipo que sea, y frente a la violencia en el trabajo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, acoso sexual y/o por razón de sexo y, de violencia en el trabajo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, acoso sexual y/o por razón de sexo y, de violencia en el trabajo.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso moral, acoso sexual y/o por razón de sexo y, de violencia en el trabajo a toda la plantilla de la entidad.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso y de violencia en el trabajo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de quejas, reclamaciones y denuncias.

- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre hombres y mujeres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el Plan de Igualdad de la entidad.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo y de violencia en el trabajo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en este compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo.

## 10.1. OBJETIVO

El objetivo de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación para evitar situaciones que puedan suponer un riesgo psicosocial para los trabajadores, dentro de nuestra Organización, en relación a un proceso de acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia en el entorno de trabajo.

Al mismo tiempo, en este Protocolo, se fijan los mecanismos formales e informales, adecuados, en caso de tener la sospecha o de existir una queja o denuncia formal de un trabajador/a o colaborador/a de la Fundación.

## 10.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Dirigido: Trabajadores, con independencia del tipo de contrato que les vincule a la Fundación; Personal en prácticas y voluntarios.
- Alcance: Todo el personal de la Fundación.
- Responsables: Direcciones Generales; Gerencia; Director Técnico y de Calidad; Dto. PRL. y Director/a del centro.

## 10.3. DEFINICIÓN DE CONDUCTAS

**Acoso Moral:** Se considerará acoso moral o psicológico en el contexto profesional, la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquellas desde su posición de poder, no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso psicológico o moral en el contexto profesional (siempre que ocurran de forma sistemática):

- a) Las actuaciones que persigan eliminar o reducir las posibilidades de comunicación de la víctima con compañeros de trabajo o responsables, llegando hasta el punto de ignorar la presencia de la víctima.
- b) Criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza la víctima para mermar su reputación profesional y personal delante de otros compañeros de trabajo.
- c) Difundir rumores sobre su vida privada o, criticar sus creencias políticas o, religiosas, con el fin de burlarse y humillar a la víctima.
- d) Amenazar al trabajador/a.
- e) Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a y/o reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- f) Obligar a la víctima a realizar trabajos inútiles, degradantes o especialmente nocivos para su salud.
- g) No asignar ninguna tarea a la víctima con el fin de que acabe abandonando la empresa.

**Acoso Sexual:** De conformidad con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), es acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso sexual:

- a) Un contacto físico innecesario, rozamientos o palmaditas.
- b) Observaciones sugerentes y desagradables, y abusos verbales deliberados.
- c) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- d) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
- e) Gestos obscenos.
- f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios.
- g) Demandas de favores sexuales.
- h) Agresiones físicas.

**Acoso por razón de sexo (acoso sexista):** De conformidad con el Artículo 7.2 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), es acoso por razón de sexo o acoso sexista cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo:

- a) Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.
- b) Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- c) Conductas hostiles hacia quienes- sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- d) Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

**Violencia en el trabajo:** De acuerdo con el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2017, se considera que hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo.

Se habla de violencia laboral cuando el personal de un centro de trabajo sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica). Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador o causar daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.).

**Acoso discriminatorio:** Se entiende como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

## 10.4. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES

### De la Fundación:

Fundación Ande tiene la responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas que forman parte de la entidad, a un entorno de trabajo seguro y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la entidad.

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de la Fundación de que este tipo de conductas son totalmente inaceptables, el presente Protocolo se dará a conocer a través de acciones formativas y/o charlas informales y estará también disponible en la plataforma “Resiplus”, para poder ser consultado en todo momento.

El papel de los directores y responsables de la Fundación es especialmente relevante pues tienen encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto o acoso bajo su poder de organización.

- Obligaciones de las personas con cargos de responsabilidad:
  - Tratar a todos con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
  - Observar los indicios de acoso sexual o de acoso por razones de sexo o situaciones de violencia.
  - Alentar que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
  - Responder adecuadamente a cualquier trabajador que comunique una queja.
  - Informar o investigar las quejas o denuncias.
  - Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
  - Mantener la confidencialidad de los casos.

#### **De los trabajadores/as y colaboradores/as de la Fundación:**

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad de todos los que forman parte de la Organización, sin excepciones.

- Derechos y Obligaciones de los trabajadores/as y colaboradores/as de la Fundación:
- El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso sexual ni acoso por razón de sexo o situaciones de violencia.
- La obligación de tratar a las demás personas con respeto.
- La obligación de no ignorar estas situaciones.
- La obligación de informar sobre situaciones de acoso de las que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad.
- La obligación de cooperar en el proceso de investigación por una denuncia interna.

## **10.5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO**

El procedimiento de actuación establecido en este Protocolo se sustenta en los principios de celeridad en la detección y resolución del problema y, en la confidencialidad de la información a la que se tenga acceso como garantía de la protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

#### **Cómo actuar en caso de acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo y situaciones de violencia en el trabajo:**

Fundación Ande ha nombrado una serie de personas denominadas “*personas de referencia*” que tienen la formación y capacidad necesarias para dar apoyo en este proceso, siendo las áreas de las que forman parte la de Prevención de Riesgos Laborales y la Dirección Técnica y de Calidad.

Las “*personas de referencia*” serán las que realicen la instrucción del procedimiento y quienes determinarán las medidas para la solución del conflicto y constatarán la resolución del problema, para lo cual adquieren el compromiso de actuar con absoluta discreción y confidencialidad del problema denunciado.

#### **Activación del Protocolo**

En el caso de que un trabajador/a sienta que está siendo víctima de alguna de las conductas descritas en este Protocolo, o que lo sospeche sobre un compañero/a de trabajo, deberá comunicarlo verbalmente o por escrito utilizando para ello cualquiera de los medios establecidos en este Protocolo:

- A través de RESIPLUS, cumplimentando el formulario telemático (Anexo 1) que se encuentra disponible en el programa RESIPLUS.
- A través de correo electrónico a la dirección: [prevencionacoso@fundacionande.org](mailto:prevencionacoso@fundacionande.org)
- A través del CANAL ÉTICO de la entidad, con acceso desde la página web de la Fundación Ande.

Para que las “personas de referencia” puedan realizar la investigación oportuna es vital que la persona que denuncia aporte la mayor cantidad de información y pruebas para su valoración.

Aunque somos conscientes de que por el impacto emocional que comportan estas situaciones, a menudo se hace difícil actuar de inmediato, es importante formular la queja o denuncia tan pronto como sea posible después de suceder los hechos.

### **Fase de investigación del expediente**

Una vez recibida la denuncia, en el plazo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación.

“Las personas de referencia” realizarán una investigación rápida, en el término de 10 días laborables, para lo cual se comunicarán con las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta información consideren necesaria. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de actuación de “las personas de referencia”.

En la tramitación del expediente “las personas de referencia” se entrevistarán primero con la persona que se considera víctima para obtener una primera aproximación del caso y valorar el origen del conflicto y el riesgo al cual puede estar expuesta la persona trabajadora. En esta primera entrevista con la víctima, se informará y asesorará a la misma sobre los derechos y acciones que se pueden emprender. En segundo lugar, “las personas de referencia” se reunirán con la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por un/a representante de los trabajadores del centro, quienes deberán guardar sigilo y confidencialidad respecto de la información a la que tengan acceso.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible, y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas (sea denunciante, víctima o denunciada).

Durante la tramitación del procedimiento, a la vista de la gravedad de los hechos, las “personas de referencia” podrán proponer al departamento de RRHH medidas cautelares organizativas conducentes al cese inmediato de la situación de acoso y a la separación a la persona acosadora de la víctima. Estas medidas cautelares organizativas podrán consistir en: dispensar la prestación de servicios, la adscripción a otro puesto de trabajo, o incluso el traslado temporal a otro centro de trabajo mientras dure el procedimiento.

Al finalizar esta investigación las “personas de referencia” emitirán un Informe de Valoración Inicial en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y recabadas, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral o violencia en el trabajo. Este informe se elevará a la Dirección de RRHH.

Si “las personas de referencia” concluyen que hay indicios de acoso, en cualquiera de sus vertientes, en el informe instarán a la Dirección de RRHH la adopción de las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona acosadora.

Si, por el contrario, “las personas de referencia” concluyen que no se aprecian indicios de acoso, lo harán constar en su informe.

No obstante, en el caso de que aun no pudiendo constatar la existencia de acoso, si *“las personas de referencia”* consideran que ha existido una conducta inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la Dirección de RRHH, sugiriendo la adopción de medidas para poner fin a esa situación.

El plazo para instruir el expediente de investigación y elaborar el Informe de Valoración Inicial no podrá ser superior a 15 días laborables desde la recepción de la denuncia.

### **Fase de resolución del expediente**

La Dirección de RRHH tras recibir el informe de valoración de *“las personas de referencia”*, en el plazo de 3 días laborables, adoptará las medidas que considere oportunas. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada. Igualmente, la decisión adoptada se comunicará también al Servicio de Prevención de Riesgos Ajeno para que incluya las medidas correctoras que considere oportunas (en esta comunicación no se facilitarán los datos personales ni de la víctima ni del denunciado).

A la vista del informe de conclusiones de *“las personas de referencia”*, la Dirección de RRHH podrá:

- Archivar las actuaciones, levantando Acta al respecto.
- Adoptar las medidas disciplinarias o cautelares que estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por *“las personas de referencia”*.

Si la medida disciplinaria adoptada no implicase la extinción del vínculo laboral, se deberá establecer un seguimiento y vigilancia de la persona acosadora, para evitar que esta situación vuelva a repetirse (remisión al apartado 6 del Protocolo).

### **Cómo actuar si eres testigo de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo o, situación de violencia:**

Si observas que un compañero/a u otra persona se comportan de forma inadecuada u ofensiva hacia otro, **no debes ignorarlo.**

Advierte a la persona que está creando esta situación que su comportamiento es inapropiado.

Recomienda a la persona que está sufriendo esta situación que inicie el presente Protocolo a través de los canales establecidos.

### **Empresas externas (contratas y subcontratas):**

Si se produjese una situación de acoso laboral o violencia en el trabajo entre trabajadores de la Fundación y de una contrata o subcontrata que comparte el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo. No obstante, las medidas correctoras se adoptarán de forma coordinada entre ambas empresas, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## **10.6. CONTROL Y SEGUIMIENTO**

Los incidentes de acoso y/o conflicto que se produzcan se comunicarán al Comité de Seguridad y Salud del centro (si los hubiere), salvaguardando la identidad de las personas afectadas.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, *“las personas de referencia”* realizarán un seguimiento del expediente, verificando que están cumpliendo las medidas adoptadas por la Dirección de RRHH. Del resultado de este seguimiento se realizará un informe que recogerá la propuesta de las

medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos constitutivos de acoso se sigan produciendo. Este informe se remitirá a la Dirección de RRHH con el fin de que se adopten las medidas necesarias. Igualmente se comunicará a la representación legal de los trabajadores, si las hubiere, y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno.

## 10.7. GARANTÍAS DE SIGILO Y CONFIDENCIALIDAD DURANTE EL PROCEDIMIENTO

A todas las personas que, como consecuencia de haber participado en alguna de las fases de este procedimiento, hayan tomado conocimiento de cualquier dato de los implicados en este Protocolo, se les exigirá el deber de sigilo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En caso de vulneración de este deber de sigilo la Fundación iniciará de oficio el procedimiento correspondiente.

El tratamiento de la información personal generada en este Protocolo se regirá por lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 y la ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos Personales y garantías de los derechos digitales (LOPGDD).

Las denuncias o alegaciones que se compruebe que son fraudulentas, dolosas o malintencionadas, con el único fin de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas por la Fundación, sin perjuicio de la adopción de otras acciones que pudiesen corresponder judicialmente.

## 10.8. SANCIONES

En la imposición de medidas disciplinarias contra el acosador/a y/o agresor/a se actuará siempre conforme a la normativa vigente y, en particular, al Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad vigente en cada momento.

## 10.9. MEDIOS

- Programa de gestión RESIPLUS, a través del formulario telemático (Anexo 1) disponible en Programa de Gestión RESIPLUS.
- Correo electrónico: [prevencionacoso@fundacionande.org](mailto:prevencionacoso@fundacionande.org)
- CANAL ÉTICO de la Entidad, con acceso desde la página web de la Entidad.

## 10.10. REGISTROS

**Anexo 1: NOTIFICACIÓN DE ACOSO O VIOLENCIA EN EL TRABAJO. Ver formulario telemático en formato "PDF".**

**Anexo 2: Control de Modificaciones del Protocolo**

Rev.	Descripción
1.	La revisión se realiza únicamente para modificar el formato de protocolo. No hay cambios técnicos en el contenido.
2.	La revisión se realiza para modificar el apartado 5 relativo al Procedimiento de actuación contra el acoso, el apartado 6 relativo al Control y Seguimiento y el apartado 9 donde se establecen los medios de denuncia.