

# PLAN DE IGUALDAD

---

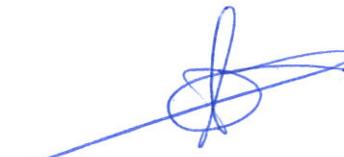


upacesur  
ATIENDE

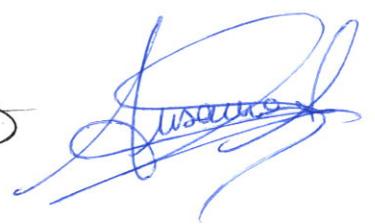
*[Handwritten signatures in blue ink]*  
Arc H6  
Karel Toral



AGOSTO 2022

   
Kunal Jaiswal

  
Arac M



## ÍNDICE

1.	DEFINICIONES.....	4
2.	INTRODUCCIÓN.....	8
3.	ESTRUCTURA.....	13
4.	COMISIÓN DE IGUALDAD.....	16
5.	FASE DE DIAGNÓSTICO.....	20
6.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	57
7.	PLAN DE ACCIÓN: (acciones implantadas, acciones a implantar).....	60
	7.1 Acciones Implantadas.....	60
	7.2 Acciones a Implantar.....	71
	7.3 Calendario de Actuaciones.....	83
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	85
9.	METODOLOGIA.....	88
10.	ANEXO I – COMPROMISO EMPRESARIAL.....	90
11.	ANEXO III – COMUNICADO CORPORATIVO.....	91



## 1. DEFINICIONES

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

### Principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### Discriminación Directa

La situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

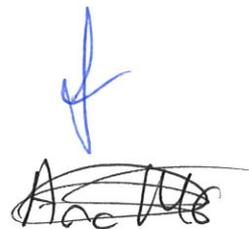
### Discriminación Indirecta

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesario y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

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



### Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

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

### Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran. Está integrada de forma paritaria por mujeres y hombres representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

### Comisión de Seguimiento de Igualdad

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la organización, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma con el fin de conseguir la igualdad efectiva y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles de la empresa.

### Agente de Igualdad

Persona con funciones de apoyo, asesoramiento y formación al Comité de Igualdad y/o equipo de trabajo, interviniente en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad. En este caso



concreto se designa como Agente de Igualdad a consultora externa con formación específica en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

#### Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

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

#### Discriminación por embarazo o maternidad

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

#### Indemnización frente a represalias

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

#### Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

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

#### Acciones positivas

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

#### Tutela Jurídica Efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.



Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a circular signature, a signature that appears to be 'Huel', a signature that appears to be 'Juan', a signature that appears to be 'Ana', and a signature that appears to be 'd'.

## 2. INTRODUCCIÓN

### Ficha de identificación

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE					
NIF	ESG11823895					
Domicilio social	Avda. Puerta Del Sur, 13, Jerez de la Frontera, 11408, Cádiz, España					
Forma jurídica	Entidades sin ánimo de lucro					
Año de constitución	7 de abril de 2003					
Responsable de la Entidad						
Cargo	Director de la Fundación					
Responsable de Igualdad						
Cargo	Director de RRHH					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Actividades de Servicios sociales para personas con discapacidad					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Asistencia Social, Centro Asistencial, Centro de Tutela, Inserción Laboral, Inserción Social.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Cádiz, Sevilla.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	59	Hombres	17	Total	76
Centros de trabajo	Cádiz y Sevilla					
Representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	2	Total	3

**FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, se considera una herramienta **de apoyo para todas las fundaciones y asociaciones**. Estas encuentran en la información, el asesoramiento, la formación, publicaciones, etc.... la ayuda necesaria para su trabajo diario, así como los contactos necesarios para el aprovechamiento de nuevas sinergias.

Se constituyo el 7 de abril de 2003, promovido por 21 fundaciones, dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.



**FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, busca los siguientes fines:

- Ser cauce y lugar de encuentro y cooperación de las Fundaciones y Asociaciones Asociadas.
- Constituir una voz propia de defensa y representación de los intereses del sector, dialogando con otros interlocutores públicos y privados.
- Impulsar y coordinar todo tipo de iniciativas que respondan a intereses comunes dentro del sector fundacional andaluz.
- El impulso y promoción de la participación del sector fundacional y asociativo andaluz en la gestión de programas de las Administraciones Públicas, así como la propuesta de programas indicativos positivos para la actuación de las fundaciones y asociaciones.
- Concienciar a la sociedad de la importancia de las fundaciones y asociaciones en el desarrollo social y cultural, difundiendo sus nobles principios.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a circular signature, a signature that appears to be 'A', a signature that appears to be 'Muel', a signature that appears to be 'Juan', and a signature that appears to be 'Aac No'. There is also a vertical line on the far right.

### Marco Legal

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La normativa donde aparece recogido el principio de igualdad efectiva, a nivel nacional e internacional:

- **Tratado de Ámsterdam** (1 de Mayo de 1997) – Eliminación de desigualdades como principio fundamental
- **Constitución Española** (1978) Art. 14 “derecho a la igualdad y a la no discriminación”; art. 9.2 “obligación de los poderes de promover la igualdad efectiva”
- **Ley orgánica 3/2007** (22 de Marzo de 2007) “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres” (En adelante, LOIEMH)
- **Real Decreto-ley 6/2019** (01 de Marzo de 2019) “Medidas urgentes para 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.
- **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.

El objeto de la LOIEMH es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”, para lo cual la presente Ley orgánica establece “principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo”, todo estipulado en su artículo 1.1 y 1.2.

El Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE** se rige por las directrices establecidas en LOIEMH, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por el **CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**. De igual modo, asume los objetivos generales y específicos de ambos documentos, así como pretende avanzar en los diferentes ámbitos de aplicación que se distinguen en ellos.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

La presente ley pretende garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo, conforme a su artículo 5; no obstante, considera como hecho no discriminante “en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”, por lo tanto, teniendo en cuenta la característica fundamental de estos procesos, la “perspectiva de género”.

En consecuencia, y debido a la obligación de respeto a la igualdad de trato y oportunidades, el artículo 45 de la LOIEMH, legisla estableciendo que las empresas, y con la finalidad indicada, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).



- Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la empresa que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

#### AMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, entrará en vigor en agosto 2022, una vez se registre, y su periodo de vigencia se prolongará hasta el agosto 2026. Siendo su duración de 4 años sin perjuicio de que, a propuesta del Comité de Igualdad, se acuerde su actualización y modificación.

#### AMBITO DE APLICACIÓN

El Ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad va dirigido a todo el personal que integra la **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.

#### AMBITO TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad va dirigido al centro de trabajo ubicado en Cádiz y Sevilla

### 3. ESTRUCTURA

Con arreglo a lo estipulado en la LOIEMH en su art. 45 y con el fin de dar cumplimiento con el objetivo de implantación del principio básico de igualdad de trato entre mujeres y hombres para lo que se supone una ausencia de todo tipo de discriminación directa o indirecta, con el afán de la consecución de dicho fin se procederá con la aplicación de acciones positivas en caso sea necesario.

Por lo expuesto, desde la dirección de la compañía se decide implantar un “Plan de Igualdad”, estructurándose el proceso en las siguientes fases:

- Constitución de la “Comisión de la Comisión Negociadora”
- Comunicación del compromiso de la directiva y el inicio del Plan de igualdad, a la plantilla.
- Diagnóstico
- Preparación del Plan de igualdad
- Negociación de las medidas implantadas en el Plan de igualdad.
- Constitución de la “Comisión de Seguimiento de Igualdad”
- Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de igualdad

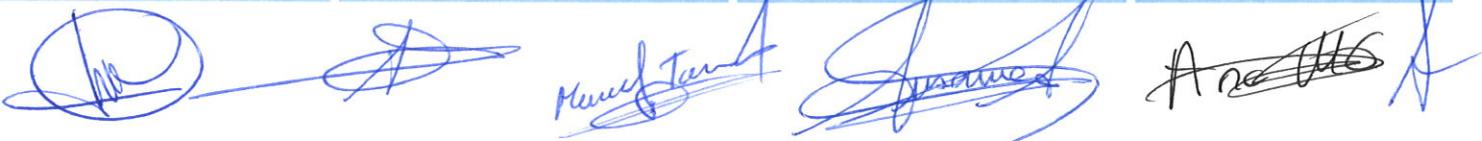
**FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE** decide contar con la ayuda de consultoría externa (Grupo Adaptalia Legal y Formativo S.L.) para la preparación de las fases de diagnóstico y preparación del Plan de igualdad, contando para ello con una consultora externa experta en Compliance e implantación de Planes de Igualdad y perspectiva de género en la empresa.

#### Constitución de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de Igualdad

Desarrollado en el punto 4.

#### Comunicación del compromiso de la directiva y el inicio del Plan de Igualdad:

Previamente, al inicio de la fase de diagnóstico se da la comunicación del compromiso por parte de la dirección de la empresa al grueso de la plantilla de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, en dicho proceso se da el anuncio de la creación de la comisión de igualdad (paritaria) constituida para la atención a las distintas fases del Plan de Igualdad, siendo el mismo, el punto de referencia para la plantilla en cuanto a cuestiones que puedan surgir con el Plan de Igualdad.



El anuncio es realizado a través de la intranet de la compañía, para lo cual se crea una sección especial de "igualdad", con el objeto de concretar en dicho apartado todas las acciones presentes y futuras relacionadas con la igualdad de oportunidades. Asimismo, se hace partícipe al global de la plantilla solicitando su disposición a colaborar con el arranque del Plan de igualdad, con intención de cumplir con un principio de transversalidad, el cual implica, que todo el conjunto de la compañía desde dirección al general de la plantilla pueda participar desde el inicio del proceso.

### Diagnóstico

En **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE** se realiza un análisis de la situación de la plantilla del ejercicio 2021.

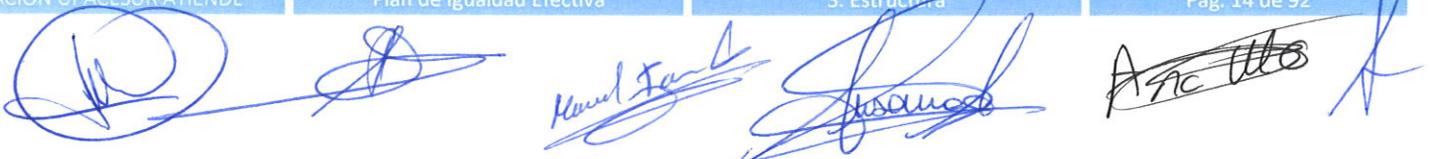
Por lo tanto, y a modo de guion, se consideran como los puntos clave revisados en esta fase de diagnóstico los siguientes:

- Situación de la empresa.
- Selección.
- Formación continua.
- Política salarial.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Política social.
- Comunicación.
- Prevención del acoso sexual.
- Riesgos laborales y salud laboral.
- Convenio colectivo.

Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, lanzadas a la dirección de la empresa, representantes legales de los trabajadores, plantilla en general, a través de un requerimiento de información del que participaron todos los profesionales pertenecientes a la compañía; cumpliéndose así con el principio de "transversalidad", existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.

### Preparación del Plan de Igualdad

Se concluye la cuarta fase del proceso con la elaboración del Plan de Igualdad, por parte de la consultora, una vez recogida la información resultante de la fase anterior (diagnóstico), basándose en el informe resultado de la fase de diagnóstico, en el cual se incluye un listado de propuestas de mejoras, las cuales encauzan el establecimiento de objetivos del presente Plan de Igualdad.



### Negociación del Plan de Igualdad

En consecuencia, el presente Plan de Igualdad es revisado, consensado, aprobado y validado por el Comité de Igualdad, siendo así firmado con avenencia por todos los miembros del Comité una vez reunidos en la fase negociadora del Plan, y para que conste se adjunta la firma de acuerdo del presente Plan de Igualdad.

### Implantación, seguimiento y Evaluación

Previo al inicio del proceso de implantación del presente Plan, se establece como acción a realizar la constitución de Comisión de Seguimiento (paritario), el cual será el órgano encargado de la consecución de los objetivos y acciones planteadas en el Plan.

Dicho órgano dinamizará y llevará un control de la puesta en marcha de las distintas medidas de actuación establecido bajo un control temporal (Cronograma), de este modo podrán realizar la revisión y evaluación de la consecución de las acciones del Plan, en cuanto a tiempo y forma, haciendo uso de los indicadores establecidos para cada acción.

## 4. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

### 4.1. Comisión Negociadora

La **Comisión Negociadora** se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran. Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

- **Objeto** – Promocionar la Igualdad de oportunidades en **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, negociar elaborar e implementar un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la empresa. Velar por el seguimiento del Plan.
- **Ámbito** – Su ámbito de actuación comprenderá los distintos centros que mantenga la empresa.
- **Objetivos:**
  1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
  2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
  3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
  4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
  5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
  6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
  7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

La composición será paritaria entre la empresa y la Representación legal de trabajadores y trabajadoras, pudiendo contar con la asesoría de personas expertas en la materia con voz, pero sin voto.

PROFESIONAL	CATEGORIA/PERTENENCIA	CARGO
SUSANA SANCHEZ GARCÍA	DIRECTORA ASISTENCIAL	Presidente
JOSE LUIS SOTO ROMERO	DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN	Secretario
ROBERTO QUINTANA RIBA	DIRECTOR DE RRHH	Vocal
ANA MARÍA MONTERO GOMEZ	LOGOPEDA	Vocal
JOSFA ALGECIRAS FERNANDEZ	CUIDADOR/MONITOR	Vocal
MANUEL JAEN FERNANDEZ	CUIDADOR/MONITOR	Vocal

## Funciones

Los miembros aquí designados podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la compañía en los cargos que desempeñan.

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

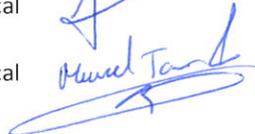
1. Apoyo a la realización del diagnóstico de igualdad.
2. Impulso e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades en **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**.

Por otro lado, hay que indicar que la Comisión Negociadora ha contado con el asesoramiento de Grupo Adaptalia Legal y Formativo S.L. (Grupo Adaptalia), expertos en *Compliance* e implantación de Planes de Igualdad y perspectiva de género en la empresa, actuando como Agente de Igualdad, proporcionando asistencia en cuanto al asesoramiento, formación a la Comisión y encargado de la preparación de las fases de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad.

## **4.2. Comisión de Seguimiento de Igualdad**

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de PERSONA JURÍDICA, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

Según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, con fecha 15 de marzo de 2022, **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE** acuerda la siguiente composición (serán los mismos integrantes que la Comisión Negociadora):

PROFESIONAL	CATEGORIA/PERTENENCIA	CARGO
SUSANA SANCHEZ GARCÍA	DIRECTORA ASISTENCIAL	Presidente 
JOSE LUIS SOTO ROMERO	DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN	Secretario 
ROBERTO QUINTANA RIBA	DIRECTOR DE RRHH	Vocal 
ANA MARÍA MONTERO GOMEZ	LOGOPEDA	Vocal 
JOSFA ALGECIRAS FERNANDEZ	CUIDADOR/MONITOR	Vocal 
MANUEL JAEN FERNANDEZ	CUIDADOR/MONITOR	Vocal 

La Comisión de Seguimiento de Igualdad, como órgano de consulta y participación regular y periódica sobre la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, se ocupará, con carácter general, de todas las cuestiones relacionadas con las siguientes áreas de intervención:

1. Selección de personal y acceso al empleo.
2. Contratación.
3. Jornada.
4. Clasificación profesional.
5. Retribuciones.
6. Formación de la Plantilla.
7. Promoción de la Plantilla.
8. Tiempo de trabajo: Conciliación y corresponsabilidad
9. Salud Laboral.
10. Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.
11. Violencia de Género.
12. Comunicación y sensibilización.
13. Ayudas y bonificaciones.

Entre las funciones encomendadas a esta:

1. Apoyo y realización del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**.
2. Crear un servicio de información a toda la plantilla en cuestiones relacionadas con la aplicación de la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
3. Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
4. Establecer un servicio de información y atención a la plantilla en todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y de trato.
6. Elevar a la dirección de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, propuestas de mejora para integrar el principio de igualdad de trato en todas las gestiones empresariales.
7. Servir de canal de comunicación entre la plantilla y la dirección de la empresa, canalizando todas las cuestiones planteadas en materia de igualdad desde la plantilla.

8. Ofrecer un servicio de sugerencias por parte de la plantilla de forma anónima.
9. Establecer las acciones a desarrollar para prevenir y atender situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
10. Revisar que todos los textos generados por **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, hagan un uso no sexista del lenguaje.

Con carácter ordinario, se celebrará una reunión cada 6 meses para el seguimiento y vigilancia de lo expresado en el acta de constitución de esta comisión. Dichas reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

De carácter extraordinario, se celebrarán siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de siete días y mínimo de dos días desde la solicitud. Dicha solicitud de reunión incluirá toda la información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la convocatoria que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden de día.

Esta Comisión contará con su propio Reglamento de Funcionamiento Interno aprobado el 15 de marzo de 2022.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento de Igualdad, **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE** se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

#### Acuerdos

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por mayoría de los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

#### Solución Extrajudicial de Conflictos (Procedimiento para solventar las posibles discrepancias)

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión a los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

## 5. FASE DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se realiza a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la empresa. Una vez recopilada y analizada la documentación e información, se centra la fase de diagnóstico en las materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

Para el análisis de la información, en esta fase se ha contado con la cooperación de todo el personal, para lo cual se lanzó cuestionario global a toda la entidad a efecto de que fuese cumplimentado con todos los datos objetivos de la misma, lo que reportó una serie de datos cuantitativos y cualitativos que se muestran más adelante, donde se puede conocer la percepción del funcionamiento interno de la entidad. Se buscó la colaboración tanto de la Comisión Negociadora, como de la dirección y administración de la entidad, igual que de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.



## 5.1 Situación de la organización

El análisis se realiza sobre la evolución total de los empleados/as durante el ejercicio **2021**.

De dicho análisis se recogen los siguientes resultados:

### Órgano de Gobierno

El órgano de Gobierno de la **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, está constituido por un Patronato.

### Representación Legal de las personas trabajadoras

Se da una mayor presencia de hombres dentro de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, suponiendo solo un 33,33% la presencia femenina. No existiendo paridad conforme lo estipulado en Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007

#### Representación Legal de los/as Trabajadores/as

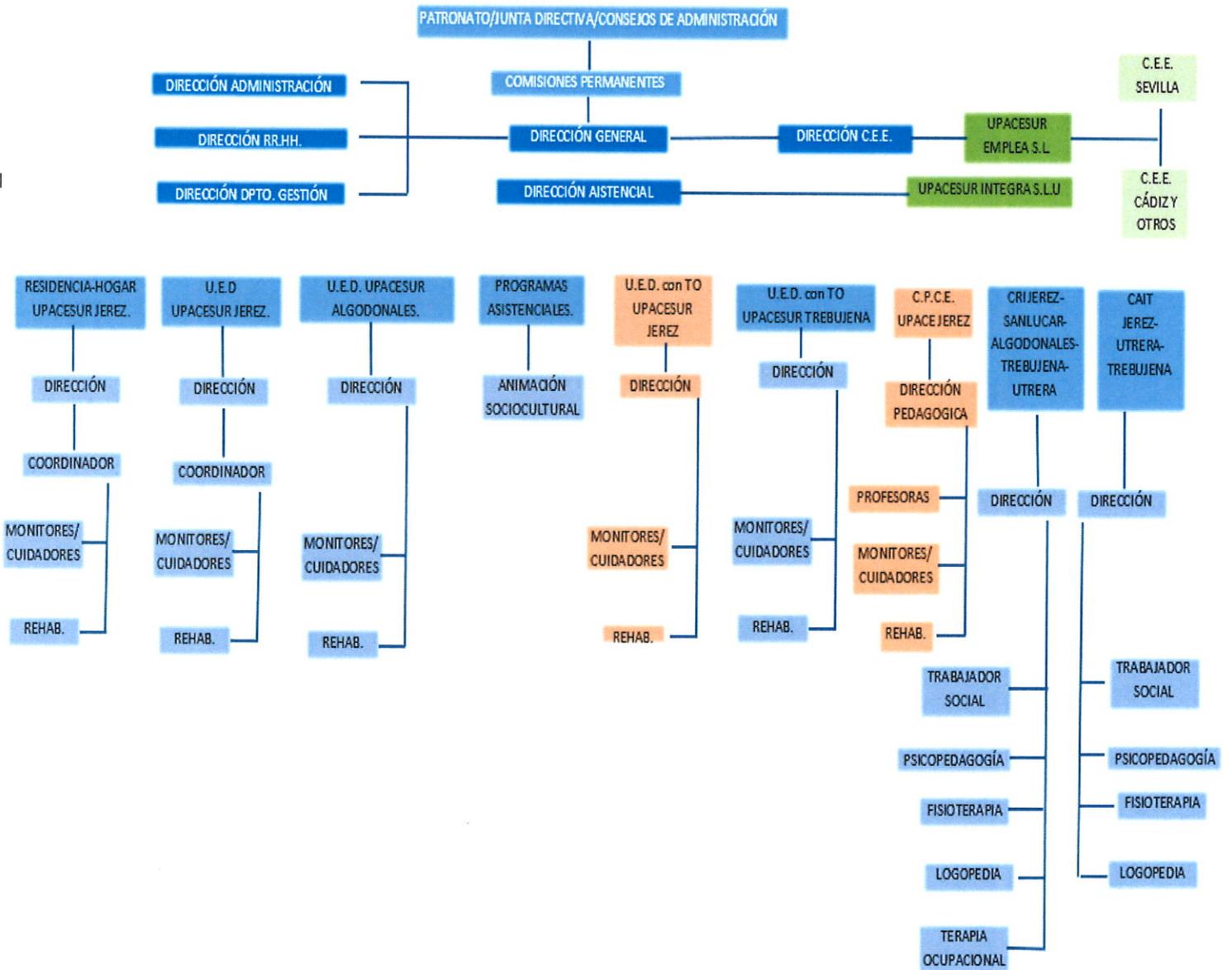
3 DELEGADOS SINDICALES: 1 MUJER y 2 HOMBRE

### Plantilla

N.º TOTAL DE PERSONAS TRABAJADORAS	76
N.º MUJERES	59 (77,63%)
N.º HOMBRES	17 (22,37%)

**FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, está compuesta por un 7,63% de mujeres y un 22,37% de hombres, datos que muestran que se trata de una organización feminizada. Por lo cual no muestra una composición equilibrada según lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la LO 3/2007, que indica que ninguno de los colectivos, ni el femenino ni el masculino, puede suponer una representación en la empresa inferior al 40% ni superior al 60%.

Organigrama



## Análisis cuantitativo de la plantilla

### » Distribución desagregada por sexo y tipo de contrato

CÓDIGO DE CONTRATO	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
100	19	76,00%	32,20%	6	24,00%	35,29%	25	32,89%
189	13	72,22%	22,03%	5	27,78%	29,41%	18	23,68%
200	5	50,00%	8,47%	5	50,00%	29,41%	10	13,16%
250	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
289	3	100,00%	5,08%	0	0,00%	0,00%	3	3,95%
401	8	100,00%	13,56%	0	0,00%	0,00%	8	10,53%
501	10	90,91%	16,95%	1	9,09%	5,88%	11	14,47%
<b>TOTALES</b>	<b>59</b>	<b>77,63%</b>	<b>100,00%</b>	<b>17</b>	<b>22,37%</b>	<b>100,00%</b>	<b>76</b>	<b>100,00%</b>

CÓDIGO CONTRATO	DESCRIPCIÓN
100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO
189	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
200	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - ORDINARIO
250	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA
289	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
401	DURACIÓN DETERMINADA - TIEMPO COMPLETO - OBRA O SERVICIO DETERMINADO
501	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Como se ha expuesto anteriormente, dentro de la plantilla hay más presencia de contratación femenina (**77,63%**) respecto a la masculina (**22,37%**), debido a lo cual no existe un equilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en representación de no más del 60% ni menos del 40% (Disposición Adicional Primera Ley Orgánica 3/2007). Es preciso señalar que esta diferencia de presencia en la organización se puede deber a la naturaleza de la actividad de esta.

En la plantilla de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, se puede observar una clara predominancia de los contratos de tipo indefinido (100, 189, 200, 250 y 289), representando un 75% de la plantilla total. Estos tipos de contratos también son los más utilizados en ambos sexos. En concreto, para las mujeres el contrato más utilizado es el indefinido a tiempo completo (100), representando el 32,20% del total de estas. De la misma manera pasa con los hombres, ya que el contrato más utilizado es el indefinido a tiempo completo (100) representando el 35,29% del total estos. Esto demuestra la tendencia a la contratación indefinida y la voluntad de

**FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, de conservar a sus trabajadores a lo largo del año, brindándoles las mejores condiciones laborales posibles.

El tipo de contrato más frecuente en **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, es el indefinido a tiempo completo (100) representando el 32,89% del total.

El siguiente tipo de contrato más frecuente es indefinido a tiempo completo –transformación contrato temporal- (189), representando un 23,68% del total. Donde no encontramos una composición equilibrada entre hombres (24%) y mujeres (76%). En este caso, del total de las mujeres un 22,03% tiene este tipo de contrato. Y del total de los hombres un 29,41%.

Hay que destacar que el tipo de contrato indefinido a tiempo parcial (200), es el único tipo de contrato donde encontramos equilibrio entre mujeres y hombres (50% para cada colectivo).

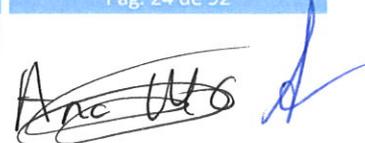
En el caso de los contrato indefinidos a tiempo parcial -fomento contratacion indefinida- solo encontramos una mujer, suponiendo el 100% en este tipo de contrato.

Para finalizar con el analisis de los contratos indefinidos, en el caso de contrato indefinido – tiempo parcial – transformacion contrato temporal (289), del total de la plantilla representa un 3,95%. Donde las mujeres representan el 100%.

En cuanto a los contratos de duracion determinada, en el caso de contratos de duracion determinada – tiempo completo – obra y sevicio determinado (401), las mujeres representan el 100%. Y en el caso de contratos de duracion determinada – tiempo parcial – obra y servicio determinada (501), las mujeres representan el 90,91% y los hombres el 9.09%.

Los contratos de duracion determinada suponen un 25% del total de la plantilla.

Por último, en cuanto a los contratos de “TIEMPO PARCIAL” y “TIEMPO COMPLETO”, tenemos que indicar que, del total de la plantilla de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE.**, un 81,57% está a tiempo completo, y un 18,43% está a tiempo parcial.



› Distribución desagregada por sexo y grupos profesionales

CATEGORIA PROFESIONAL	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1	3	42,86%	5,08%	4	57,14%	23,53%	7	9,21%
TITULADO NIVEL 1	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
TITULADO NIVEL 2	20	83,33%	33,90%	4	16,67%	23,53%	24	31,58%
TITULADO NIVEL 3	6	60,00%	10,17%	4	40,00%	23,53%	10	13,16%
TÉCNICO	27	84,38%	45,76%	5	15,63%	29,41%	32	42,11%
TÉCNICO AUXILIAR	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
OPERARIO	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
TOTAL	59	77,63%	100,00%	17	22,37%	100,00%	76	100,00%

En cuanto a las categorías profesionales, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en la categoría profesional "TÉCNICO" (42,11%), en la cual se encuentra exclusivamente el puesto de trabajo de "CUIDADOR/A". En esta categoría profesional se observa una composición desequilibrada entre hombres y mujeres, ya que el primer colectivo representa un 15,63% y el segundo colectivo un 84,38%.

La segunda categoría profesional más numerosa es "TITULADO NIVEL 2", que conforma el 31,58% del total de la plantilla, y en la cual encontramos puestos de trabajo como: "LOGOPEDA, TERAPEUTA OCUPAC, FISIOTERAPEUTA, DIRECTOR/A RGA, DIRECTOR/A C.O., RESPONSABLE FISIOTERAPIA y DIRECTOR CENTRO OCUPACIONAL". Este grupo está compuesto principalmente por mujeres, dado que representa un 83,33% frente a un 16,67% de los hombres.

La siguiente categoría profesional, con más integrantes, es "TITULADO NIVEL 3" que representa el 13,16% del total. En esta categoría encontramos los puestos de trabajo de: "PSICOLOGO/A, RESPONSABLE PSICOPEDAGOGIA, PSICO SANITARIO/A, DIRECTOR/A GRAL, PEDAGOGO/A, PSICOLOGO/A CLINICO, DIRECTOR/A FINANCIERO".

El resto de las categorías profesionales, "TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1, TITULADO NIVEL 1, TÉCNICO AUXILIAR y OPERARIO", engloban las cifras más bajas de la plantilla, con un 9,21%, 1,32%, 1,32% y 1,32% respectivamente. Tenemos que destacar que las categorías profesionales "TITULADO NIVEL 1, TÉCNICO AUXILIAR y OPERARIO" están constituidas únicamente por el colectivo femenino.

En términos generales, se observa un gran desequilibrio de composición en todos los grupos profesionales. Siendo la categoría profesional "TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1" la única donde el número de hombres es mayor al de mujeres.

➤ **Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad y la antigüedad**

➤ Edad

EDAD	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
MENORES DE 20	5	100,00%	8,47%	0	0,00%	0,00%	5	6,58%
ENTRE 20-29	16	88,89%	27,12%	2	11,11%	11,76%	18	23,68%
ENTRE 30-45	17	77,27%	28,81%	5	22,73%	29,41%	22	28,95%
MÁS DE 46	21	67,74%	35,59%	10	32,26%	58,82%	31	40,79%
Totales	59	77,63%	100,00%	17	22,37%	100,00%	76	100,00%

El grueso de la plantilla de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, lo componen, en general, personas de mediana edad, concretamente entre 30 y 45 años (28,95%) y más 46 años (40,79%).

La siguiente franja de edad, con mayor representatividad es entre 20 y 29 años (23,68%).

Por último, en la franja de edad de menores de 20 años solo encontramos a mujeres.

En términos generales no se produce una composición equilibrada de ambos colectivos. Se puede observar que las mujeres tienen una representación entorno al 70/80%, mientras que la de los hombres oscila el 10/20%, por lo que no se produce una composición equilibrada de ambos colectivos (no más del 60% ni menos del 40%, Disposición Adicional Primera Ley Orgánica 3/2007).

► Antigüedad:

TEMPORALIDAD	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
De 0 a 1 año	14	93,33%	23,73%	1	6,67%	5,88%	15	19,74%
De 1 a 3 años	11	91,67%	18,64%	1	8,33%	5,88%	12	15,79%
De 3 a 5 años	5	83,33%	8,47%	1	16,67%	5,88%	6	7,89%
De 5 a 7 años	3	100,00%	5,08%	0	0,00%	0,00%	3	3,95%
De 7 a 10 años	4	100,00%	6,78%	0	0,00%	0,00%	4	5,26%
Más de 10 años	22	61,11%	37,29%	14	38,89%	82,35%	36	47,37%
TOTAL	59	77,63%	100,00%	17	22,37%	100,00%	76	100,00%

En el caso de la antigüedad, se puede observar que la mayor parte de la plantilla de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, está distribuida en antigüedades de más de 10 años (47,37%). Donde las mujeres representan un 61,11% y los hombres un 38,89%. Por lo que no se produce una composición equilibrada de ambos colectivos. De todas formas, esto demuestra la predisposición de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, de mantener a su personal el mayor tiempo posible en la empresa.

Las siguientes antigüedades predominantes en **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, son antigüedades de 0 a 1 año (19,74%) y de 1 a 3 años (15,79%). En estos casos tampoco se ve un equilibrio en la composición entre hombres y mujeres, ya que los hombres pasan del 60% y las mujeres no llegan al 40%.

El resto de las antigüedades, apenas llegan al 10% (de 3 a 5 años el 7,89%, de 5 a 7 años el 3,95% y de 7 a 10 años 5,26%).

Si analizamos la antigüedad predominante dentro de cada colectivo, en el caso de la totalidad de mujeres, el 37,29% de estas llevan más de 10 años en la organización. De la misma manera pasa con los hombres, ya que del total de ellos un 82,35% lleva más de 10 años en la organización.

➤ Nivel de formación por sexo.

NIVEL DE ESTUDIOS	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
SIN ESTUDIOS	0	-	0,00%	0	-	0,00%	0	0,00%
PRIMARIOS	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
SECUNDARIOS	29	76,32%	49,15%	9	23,68%	52,94%	38	50,00%
BACHILLERATO / COU	0	-	0,00%	0	-	0,00%	0	0,00%
LICENCIATURA / GRADO	29	78,38%	49,15%	8	21,62%	47,06%	37	48,68%
MÁSTER / POSTGRADO	0	-	0,00%	0	-	0,00%	0	0,00%
TOTAL	59	77,03%	100,00%	17	22,97%	100,00%	74	100,00%

La empresa lleva un control de todos los profesionales relativo a su formación para diferenciar especialidades en los puestos dentro de los departamentos.

De los datos, podemos destacar que la mayor parte de la plantilla tiene estudios secundarios, representando el 50% del total.

En segundo lugar, encontramos a los trabajadores/as que tienen estudios de Licenciatura o Grado, suponiendo un 48,68% del total.

Por último, en la categoría de estudios primarios encontramos a una mujer, suponiendo el 1,32% del total de la plantilla.

También, tenemos que destacar que dentro de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, no hay ningún trabajador/a sin estudios.

➤ Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

➤ Incorporaciones:

2020								
PUESTO DE TRABAJO	MUJERES	Índice de Distribución	Índice de Concentración	HOMBRES	Índice de Distribución	Índice de Concentración	TOTAL	Porcentaje Total
Psicóloga/o	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	50,00%	1	14,29%
Fisio	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	50,00%	1	14,29%
Cuidadoras/es	3	100,00%	60,00%	0	0,00%	0,00%	3	42,86%
Logopeda	1	100,00%	20,00%	0	0,00%	0,00%	1	14,29%
Limpiadora	1	100,00%	20,00%	0	0,00%	0,00%	1	14,29%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>71,43%</b>	<b>100,00%</b>	<b>2</b>	<b>28,57%</b>	<b>100,00%</b>	<b>7</b>	<b>100,00%</b>

2021								
PUESTO DE TRABAJO	MUJERES	Índice de Distribución	Índice de Concentración	HOMBRES	Índice de Distribución	Índice de Concentración	TOTAL	Porcentaje Total
Psicóloga/o	2	100,00%	25,00%	0	0,00%	0,00%	2	22,22%
Fisio	2	100,00%	25,00%	0	0,00%	0,00%	2	22,22%
Cuidadoras/es	3	75,00%	37,50%	1	25,00%	100,00%	4	44,44%
Terapeuta Ocup.	1	100,00%	12,50%	0	0,00%	0,00%	1	11,11%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>88,89%</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>11,11%</b>	<b>100,00%</b>	<b>9</b>	<b>100,00%</b>

Incorporaciones en el año 2020: 7 personas.

**MUJERES 5 / HOMBRES 2**

Incorporaciones en el año 2021: 9 personas.

**MUJERES 8 / HOMBRES 1**

Respecto a las incorporaciones en FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE, se puede observar, en términos generales, que estas son mayores en el año 2021, lo cual se debe a la situación excepcional de pandemia debido al COVID-19 que está sufriendo la sociedad y que afectó en mayor medida durante el año 2020. De las 9 personas contratadas en el 2021, el 11,11% corresponde a hombres y el 88,89% a mujeres. El puesto de trabajo donde más contrataciones se realizaron fue para "CUIDADOR/A" (44,44% del total).

De la misma manera paso en 2020, donde el 28,57% de las contrataciones son hombres y el 71,43% mujeres. Y el puesto de trabajo donde más contrataciones, igual que en 2021, es "CUIDADOR/A" (42,86%)

► Bajas

2020								
PUESTO DE TRABAJO	MUJERES	Índice de Distribución	Índice de Concentración	HOMBRES	Índice de Distribución	Índice de Concentración	TOTAL	Porcentaje Total
Fisio	1	50,00%	50,00%	1	50,00%	50,00%	2	50,00%
Cuidador/a	1	50,00%	50,00%	1	50,00%	50,00%	2	50,00%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>

2021								
PUESTO DE TRABAJO	MUJERES	Índice de Distribución	Índice de Concentración	HOMBRES	Índice de Distribución	Índice de Concentración	TOTAL	Porcentaje Total
Fisio	1	100,00%	33,33%	0	0,00%	0,00%	1	25,00%
Cuidador/a	1	50,00%	33,33%	1	50,00%	100,00%	2	50,00%
Logopeda	1	100,00%	33,33%	0	0,00%	0,00%	1	25,00%
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>75,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>25,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>

Bajas en el año 2020: 4 personas. **MUJERES 2 / HOMBRES 2**

Bajas en el año 2021: 4 personas. **MUJERES 3 / HOMBRES 1**

Podemos comprobar, según la tabla, que las bajas en estos 2 últimos años (2020 y 2021) son más equilibradas que las incorporaciones. En el año 2020, hubo el mismo número de bajas en ambos géneros (2 hombres y 2 mujeres).

En cuanto al año 2021, hay más bajas de mujeres que de hombres (3 mujeres por 1 hombre). Y el puesto de trabajo donde más bajas hay es el de "CUIDADOR/A"

Estos datos van acordes a lo analizado anteriormente, ya que el número de mujeres supera al de los hombres en todos los aspectos.

## ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

### 5.2 Reclutamiento y Selección

Según la información aportada y analizada, **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE.**, cuenta con un Protocolo de reclutamiento, selección y contratación de personal de nuevo ingreso.

Principios Generales de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**:

- Para la consecución de los objetivos recogidos en los vigentes planes tanto de gestión, planificación estratégica y otros de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, es fundamental dotar a esta Asociación de las personas que puedan desempeñar correctamente las exigencias de los puestos de trabajo para los que sean contratados.
- **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, conforme a uno de sus principales fines, priorizará la contratación de sus personas usuarias, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos para los actuales y futuros puestos de trabajo.

#### **I.- Puestos de nueva creación de plantilla y programas específicos**

- Los/as Jefes/as de Áreas, analizarán las necesidades justificadas para la creación de nuevos puestos de trabajo. Posteriormente, serán valoradas en su caso, por la Dirección Técnica y Dirección de Recursos Humanos. Precisaré en primera instancia aprobación por la Dirección General, con el visto bueno de la Comisión Permanente.

#### **II.- Sustitución de vacantes por desvinculaciones definitivas.**

- Se han de confrontar las necesidades de personal al día de la fecha, con las aprobadas en su día, al objeto de actualizarlas y optimizarlas si procede.

#### **III.- Puestos de trabajos a cubrir por interinidad**

- Se refieren a los supuestos de suspensiones de contratos, tales como incapacidad temporal, excedencias, maternidad, etc.... que conlleven la reserva de puesto de trabajo de la persona sustituida y tras su reincorporación el cese de la persona sustituta.

#### **• PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN COMUNES A LOS APARTADOS I, II y III**

1. Para la aprobación del puesto de trabajo a cubrir se procederá según lo establecido anteriormente.

2. Elaboración del perfil que debe tener el profesional a contratar

- Titulación
- Experiencia
- Edad
- Formación
- Aptitud

- Actitud
- Coste
- Baremación que utilizar en la selección
- Perfil imprescindible del puesto
- En este apartado debe intervenir el responsable del área, o equipo multidisciplinar si afecta a varias secciones.

### 3. Selección de candidatos

- Prioridad a la convocatoria interna.

#### a) Convocatoria interna

- La promoción interna es un aspecto importante dentro de las relaciones laborales que dará lugar a un clima de igualdad de oportunidades y como factor de desarrollo personal, autoestima y productivo.
- Una vez elegido el perfil se hará público en los tablones del centro de trabajo o mediante la utilización de otros soportes (ej.: correo electrónico) incluyendo necesariamente las condiciones del puesto a cubrir, con un plazo de presentación para el personal propio que debe reunir con carácter imprescindible todos los requisitos exigidos.
- Una vez presentados los candidatos, se estudiará de la misma forma genérica que en el supuesto de demandantes externos.

#### b) Personal externo.

- Convocatoria pública (servicios públicos o privados de colocación, prensa, mural, consulting, Colegios Profesionales, contactos con Universidades...) o selección basada en currículum presentados.

### 4.-Bolsa de trabajo

- Al objeto de no entorpecer la actividad normal diaria sería conveniente que de los puestos básicos y con más movilidad se tenga una bolsa valorada que pueda utilizarse en caso de necesidad tales como monitores, fisioterapeutas y personal de oficios varios para los Centros Especiales de Empleo.
- Esta bolsa de trabajo puede confeccionarse con periodicidad semestral y presentarla en la Comisión Permanente. Una vez aprobada es de obligado cumplimiento en las contrataciones que vayan surgiendo.
- En la valoración de los curriculum vitae presentados deben intervenir con voz y voto:
  - Dirección Técnica; Dirección de RR.HH.; Jefe/a de Área; Trabajador del propio centro; Profesional Cualificado que se estime; opcionalmente puede participar un miembro de la Junta Directiva.
  - Puede acudir como observador de la transparencia del proceso un representante de los trabajadores.
- En caso de no tener ofertas adecuadas para el puesto a cubrir se pueden utilizar los servicios públicos de empleo, asociación de minusválidos, de sordos o inserción en la prensa local de anuncio al respecto.

#### IV.- Puestos Ejecutivos.

Definimos como puestos Ejecutivos:

- Director General
- Directores de Área
- Subdirectores

#### V.- Otros

- Familiares directos de ejecutivos y directivos
- Queda referido a familiares de primer y segundo grado por afinidad o consanguinidad.
- En ningún caso el familiar puede estar bajo las órdenes directas del ejecutivo con el que está emparentado.
- **Proceso de selección común a los apartados IV y V**
  - Por las características de los mismos y su implicación en la actividad de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, en la selección de Directivos o Mandos Superiores debe modificarse la composición de la comisión de valoración dando entrada a la Dirección General con propuesta expresa al Presidente y a la Comisión Permanente que debe aprobar la contratación dándose información final al resto de personal y representante sindical.
  - Teniendo en cuenta la consideración de entidad de servicio público que tenemos en todo el proceso de selección debe imperar la objetividad y la transparencia no sólo para elegir al más adecuado sino para dar la imagen que necesitamos transmitir, por eso tenemos que tener especial cuidado en la contratación de ejecutivos y en la contratación de familiares de éstos o de Directivos.
  - En las contrataciones de estos últimos debe observarse con pulcritud la valoración de la Comisión y aunque no debemos hacer discriminación de la persona si debemos evitar dar la sensación de connivencia o favoritismo.
  - A este respecto se constituye una comisión de valoración especial formada por:
    - Director General
    - Director Técnico
    - Director de RRHH
    - Dos miembros de la Junta Directiva
  - La Comisión puede decidir opcionalmente un asesoramiento externo de profesional adecuado.
  - No podrá estar en la comisión citada el familiar del candidato a valorar.

Además, la empresa se compromete a:

- Establecer como criterio de desempate en las contrataciones el sexo menos representado para promover la paridad de la plantilla y de los departamentos y servicios.
- Redactar ofertas de trabajo con lenguaje no sexista para atraer talentos independientemente de su sexo.
- Definir los puestos de trabajo y sus funciones para evitar tratos desiguales y analizar con perspectiva de género cada puesto para descartar políticas arbitrarias.
- Vigilancia activa en el cumplimiento de la igualdad salarial.



### 5.3 Promoción y desarrollo profesional

**FUNDACION UPACESUR ATIENDE**, conforme a uno de sus principales fines, priorizará la contratación de sus personas usuarias, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos para los actuales y futuros puestos de trabajo.

La promoción interna es un aspecto importante dentro de las relaciones laborales que dará lugar a un clima de igualdad de oportunidades y como factor de desarrollo personal, autoestima y productivo.

Una vez elegido el perfil se hará público en los tabloneros del centro de trabajo o mediante la utilización de otros soportes (ej.: correo electrónico) incluyendo necesariamente las condiciones del puesto a cubrir, con un plazo de presentación para el personal propio que debe reunir con carácter imprescindible todos los requisitos exigidos.

Una vez presentados los candidatos, se estudiará de la misma forma genérica que en el supuesto de demandantes externos.

**FUNDACION UPACESUR ATIENDE** garantiza la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Observaciones:

- A priori no se observan sesgos en el reclutamiento interno.
- **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, no cuenta con un procedimiento de promoción interna por escrito, pero sí se mantiene una práctica de promoción en caso de generarse vacantes en los puestos superiores. Los criterios que se siguen para toda promoción son: requerimientos del puesto de trabajo, tanto técnicos como físicos.
- Se recomienda a **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, la redacción por escrito de un procedimiento de promoción interna o diseño de un plan de carrera que recoja los criterios aplicados en la práctica, mencionados anteriormente, así como el principio de igualdad de condiciones, en el mismo sentido que la política/protocolo/procedimiento de selección, de manera que se opte por aquellas personas del género menos representado en el grupo/categoría profesional y/o puesto de trabajo de que se trate, en caso siempre que dos candidatos/as cumplan con los requisitos exigidos para cubrir la vacante.

#### 5.4 Política retributiva

El análisis retributivo responde a lo recogido en el artículo 5.2 del *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregadas por sexo, así como la media aritmética y la mediana, también desagregadas por sexo, de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Asimismo, esta información queda desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

La estructura salarial seguida en **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, es la marcada por el Convenio colectivo de aplicación, para todas las categorías que se contemplan en las tablas salariales y en función de la formación y experiencia. La dirección de la empresa toma la decisión de aumentar los salarios de su personal en base al criterio de rendimiento personal valorado por esta.

De esta forma, **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, establece una remuneración fija de 14 pagas con las pagas extras incluidas, guiándose por el principio de igualdad retributiva sin discriminación por razón de género o sexo, y garantizando unos salarios mínimos para toda la plantilla conforme al grupo o categoría profesional al que pertenece cada empleado, considerando el IPC, el presupuesto de la compañía y los datos de mercado.

Tras el análisis de sus políticas en cuanto a medidas retributivas se hacen las siguientes observaciones:

- No se observan aspectos discriminatorios de la estructura salarial recogidas en sus políticas.
- Todo lo relativo a políticas en cuanto a medidas retributivas están recogidas en el convenio colectivo al que se encuentran adscritos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

A continuación, se exponen 3 tablas salariales que contemplan el salario bruto anual, retribución total anual y complementos salariales anuales percibidos en función del puesto/función dentro de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**.

\*\*\* Los miembros de la Comisión Negociadora acuerdan excluir de las tablas los datos que contienen información económica, personal y sensible de la empresa y su plantilla.

PUESTOS/FUNCIONES	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL
MONITOR/A	2	1	0%
LOGOPEDA	8	0	0%
CUIDADOR/A	27	6	3%
TERAPEUTA OCUPAC	1	0	0%
OPERARIA	1	0	0%
PSICOLOGO/A	3	1	0%
FISIOTERAPEUTA	7	2	-23%
RESPONSABLE PSICOPEDAGOGIA	1	0	0%
PSICO SANITARIA	1	0	0%
JEFE CONTABILIDAD	0	1	0%
DIRECTORA RGA	1	0	0%
GOBERNANTA RGA	1	0	0%
DIRECTOR/A C.O.	1	0	0%
DIRECTOR/A GRAL	0	1	0%
JEFE/A PRODUCCION	0	1	0%
RESPONSABLE FISIOTERAPIA	1	0	0%
PEDAGOGO/A	1	0	0%
DIRECTOR CENTRO OCUPACIONAL	0	1	0%
PSICOLOGO/A CLINICO	0	1	0%
DIRECTOR/A RRHH	0	1	0%
RESPONSABLE LOGOPEDIA	1	0	0%
DIRECTOR/A ASISTENCIAL	1	0	0%
AUX. ADTIVO.	1	0	0%
DIRECTOR/A FINANCIERO	0	1	0%

PUESTOS/FUNCIONES	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL
MONITOR/A	2	1	0%
LOGOPEDA	8	0	0%
CUIDADOR/A	27	6	7%
TERAPEUTA OCUPAC	1	0	0%
OPERARIA	1	0	0%
PSICOLOGO/A	3	1	0%
FISIOTERAPEUTA	7	2	-23%
RESPONSABLE PSICOPEDAGOGIA	1	0	0%
PSICO SANITARIA	1	0	0%
JEFE CONTABILIDAD	0	1	0%
DIRECTORA RGA	1	0	0%
GOBERNANTA RGA	1	0	0%
DIRECTOR/A C.O.	1	0	0%
DIRECTOR/A GRAL	0	1	0%
JEFE/A PRODUCCION	0	1	0%
RESPONSABLE FISIOTERAPIA	1	0	0%
PEDAGOGO/A	1	0	0%
DIRECTOR CENTRO OCUPACIONAL	0	1	0%
PSICOLOGO/A CLINICO	0	1	0%
DIRECTOR/A RRHH	0	1	0%
RESPONSABLE LOGOPEDIA	1	0	0%
DIRECTOR/A ASISTENCIAL	1	0	0%
AUX. ADTIVO.	1	0	0%
DIRECTOR/A FINANCIERO	0	1	0%

PUESTOS/FUNCIONES	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL
MONITOR/A	2	1	0%
LOGOPEDA	8	0	0%
CUIDADOR/A	27	6	0%
TERAPEUTA OCUPAC	1	0	0%
OPERARIA	1	0	0%
PSICOLOGO/A	3	1	0%
FISIOTERAPEUTA	7	2	0%
RESPONSABLE PSICOPEDAGOGIA	1	0	0%
PSICO SANITARIA	1	0	0%
JEFE CONTABILIDAD	0	1	0%
DIRECTORA RGA	1	0	0%
GOBERNANTA RGA	1	0	0%
DIRECTOR/A C.O.	1	0	0%
DIRECTOR/A GRAL	0	1	0%
JEFE/A PRODUCCION	0	1	0%
RESPONSABLE FISIOTERAPIA	1	0	0%
PEDAGOGO/A	1	0	0%
DIRECTOR CENTRO OCUPACIONAL	0	1	0%
PSICOLOGO/A CLINICO	0	1	0%
DIRECTOR/A RRHH	0	1	0%
RESPONSABLE LOGOPEDIA	1	0	0%
DIRECTOR/A ASISTENCIAL	1	0	0%
AUX. ADTIVO.	1	0	0%
DIRECTOR/A FINANCIERO	0	1	0%

En cuanto al análisis de las cifras salariales expuestas anteriormente, así como teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el registro salarial de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- **Distribución salarial fija (salario bruto anual):** en términos generales, se observa que se da una compensación equilibrada en la media de los salarios anuales brutos de mujeres y hombres (15.993,07 € y 15.605,20 €, respectivamente), existiendo una diferencia salarial insignificante a favor del colectivo femenino del 2%.

Por lo que respecta al salario bruto anual en función de las diferentes categorías profesionales analizadas en el registro salarial, se observa una distribución bastante equilibrada, existiendo algunas diferencias salariales mínimas que van entre -19% (en favor del colectivo femenino) hasta el 17% (en favor del colectivo masculino). Pero estas diferencias no obedecen a cuestiones discriminatorias, sino a la diversidad de puestos dentro de la misma categoría profesional.

En cuanto a los grupos de cotización, de la misma manera que pasa en los grupos profesionales, existe alguna diferencia salarial, pero estas tampoco obedecen a cuestiones discriminatorias, sino a la diversidad de puestos dentro del mismo grupo de cotización.

Por último, en cuanto a los puestos de trabajo no se observa ninguna brecha salarial, únicamente dos diferencias salariales, en los puestos de trabajo "CUIDADOR/A" (3%) en favor del colectivo masculino y "FISIOTELAPEUTA" (-23%) en favor del colectivo femenino.

- **Distribución salarial total considerando remuneración variable (retribución total anual):** debido al incremento de las retribuciones percibidas por la plantilla de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, resultantes de sumar el salario bruto anual más los complementos salariales y percepciones extrasalariales, la diferencia salarial aumenta hasta un 6%, surgida a raíz de la diferencia entre las retribuciones totales medias de mujeres y hombres (16.424,85 € y 17.418,84 €, respectivamente).

La retribución total anual entre las diferentes categorías profesionales no muestra brechas salariales significativas, sino diferencias salariales que van desde -12% (en favor del colectivo femenino) hasta el 20% (en favor del colectivo masculino) mostrando, así, un ligero aumento respecto a las diferencias producidas en el salario base anual.

En cuanto a los grupos de cotización, existe alguna diferencia salarial, pero estas tampoco obedecen a cuestiones discriminatorias, sino a la diversidad de puestos dentro del mismo grupo de cotización. Estas diferencias salariales van desde el -10% hasta el 3%.

En los puestos de trabajo no se observa ninguna brecha salarial, únicamente alguna diferencia salarial. "CUIDADOR/A" (7%) en favor del colectivo masculino y "FISIOTELAPEUTA" (-23%) en favor del colectivo femenino.

- **Complementos salariales anuales:** se sigue la misma dinámica que en el caso de las retribuciones anuales. Debido a la percepción de diferentes complementos salariales, la diferencia salarial media aumenta en favor del colectivo masculino. En este caso, los complementos salariales medios anuales percibidos por los hombres se sitúan en 1.813,64 € € y los de las mujeres en 431,78 €.

En este caso, encontramos brechas salariales en las categorías profesionales y grupos de cotización, pero estas brechas no obedecen a cuestiones discriminatorias, sino a la diversidad de puestos dentro de un mismo grupo de cotización o categoría profesional.

Si analizamos los puestos de trabajo no encontramos ninguna diferencia ni brecha salarial.

Los complementos Salariales que se aportan en las retribuciones de los trabajadores/as de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, son:

- Antigüedad: Concepto que reconoce y retribuye la permanencia del trabajador en la empresa
- Plus Productividad: Se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos, tanto a nivel individual, como a nivel departamental o de empresa.
- Salario de cargo: establecido por los órganos de gobierno para los Directores de Área o servicios.

Por todo lo analizado en los tres apartados anteriores, se puede concluir que no se aprecian prácticas discriminatorias en función del sexo que afecten a la percepción de retribuciones salariales.



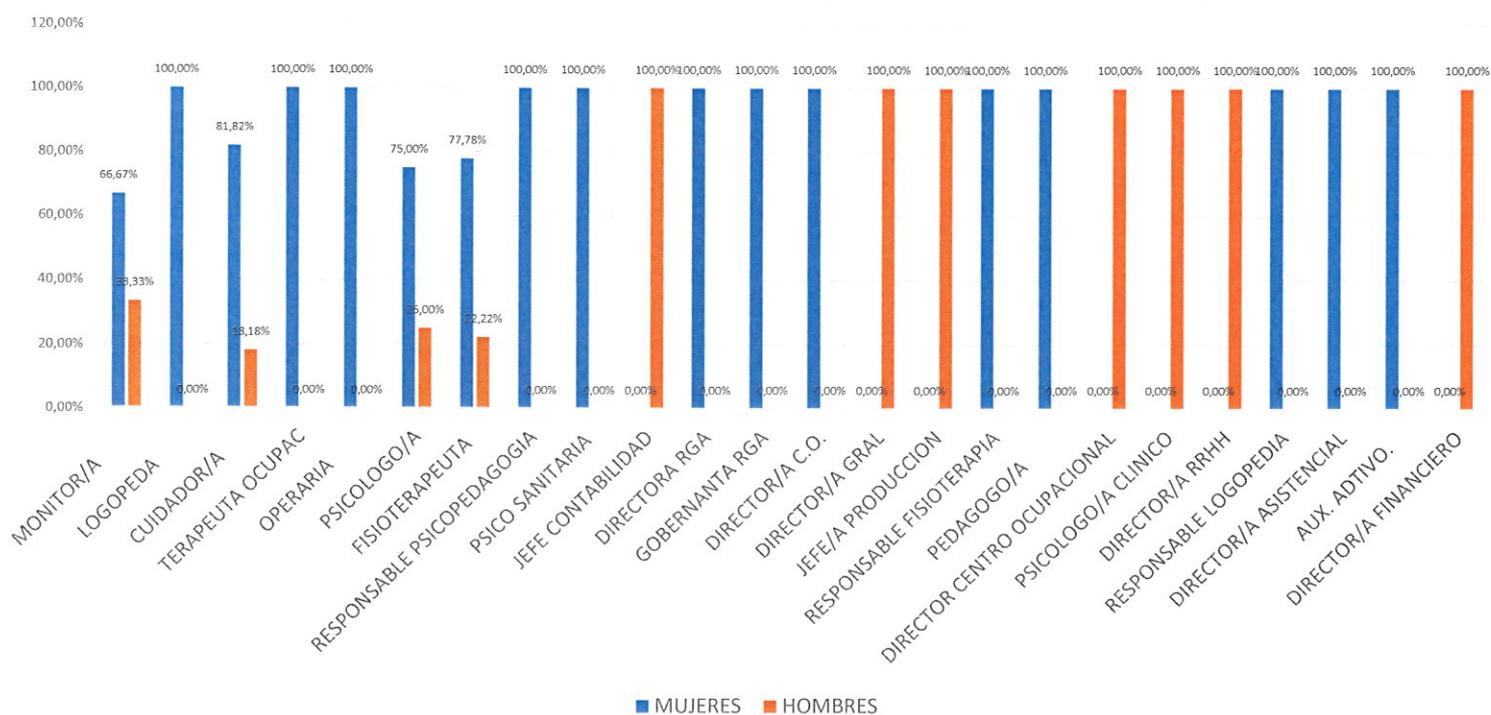
**VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

VPT								
PUESTO DE TRABAJO	MUJERES	Índice de Distribución	Índice de Concentración	HOMBRES	Índice de Distribución	Índice de Concentración	TOTAL	Porcentaje Total
MONITOR/A	2	66,67%	3,39%	1	33,33%	5,88%	3	3,95%
LOGOPEDA	8	100,00%	13,56%	0	0,00%	0,00%	8	10,53%
CUIDADOR/A	27	81,82%	45,76%	6	18,18%	35,29%	33	43,42%
TERAPEUTA OCUPAC	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
OPERARIA	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
PSICOLOGO/A	3	75,00%	5,08%	1	25,00%	5,88%	4	5,26%
FISIOTERAPEUTA	7	77,78%	11,86%	2	22,22%	11,76%	9	11,84%
RESPONSABLE PSICOPEDAGOGIA	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
PSICO SANITARIA	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
JEFE CONTABILIDAD	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	5,88%	1	1,32%
DIRECTORA RGA	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
GOBERNANTA RGA	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
DIRECTOR/A C.O.	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
DIRECTOR/A GRAL	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	5,88%	1	1,32%
JEFE/A PRODUCCION	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	5,88%	1	1,32%
RESPONSABLE FISIOTERAPIA	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
PEDAGOGO/A	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
DIRECTOR CENTRO OCUPACIONAL	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	5,88%	1	1,32%
PSICOLOGO/A CLINICO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	5,88%	1	1,32%
DIRECTOR/A RRHH	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	5,88%	1	1,32%
RESPONSABLE LOGOPEDIA	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
DIRECTOR/A ASISTENCIAL	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
AUX. ADTIVO.	1	100,00%	1,69%	0	0,00%	0,00%	1	1,32%
DIRECTOR/A FINANCIERO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	5,88%	1	1,32%
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>77,63%</b>	<b>100,00%</b>	<b>17</b>	<b>22,37%</b>	<b>100,00%</b>	<b>76</b>	<b>100,00%</b>

Durante el ejercicio de referencia 2021 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la empresa un total de 76 personas. **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, está representada mayoritariamente por mujeres, representando el 77,63% del total de la plantilla, en contraposición a los hombres que representan el 22,37%.

De acuerdo con la información facilitada, las retribuciones de las empleadas y empleados de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, se determinan principalmente de acuerdo al Convenio Colectivo aplicable.

De conformidad con el artículo 9 del RD 902/2020, las mesas negociadoras de los Convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.



Tal y como puede comprobarse, existen diferencias significativas entre los distintos puestos de trabajo, siendo:

➤ **Puestos masculinizados:**

- JEFE/A CONTABILIDAD
- DIRECTO/A GRAL
- JEFE/A PRODUCCIÓN

- DIRECTOR/A CENTRO OCUPACIONAL
- PSICOLOGO/A CLINICO
- DIRECTOR/A RRHH
- DIRECTOR/A FINANCIERO

➤ **Puestos feminizados:**

- MONITOR/A
- LOGOPEDA
- CUIDADOR/A
- TERAPEUTA OCUPACIONAL
- OPERARIO
- PSICOLOGO/A
- FISIOTERAPEUTA
- RESPONSABLE PSICOPEDAGOGIA
- PSICO SANITARIA
- DIRECTOR/A RGA
- GOBERNANTA RGA
- DIRECTOR/A C.O.
- RESPONSABLE FISIOTERAPIA
- PEDAGOGO/A
- RESPONSABLE LOGOPEDIA
- DIRECTOR/A ASISTENCIAL
- AUX. ADTIVO

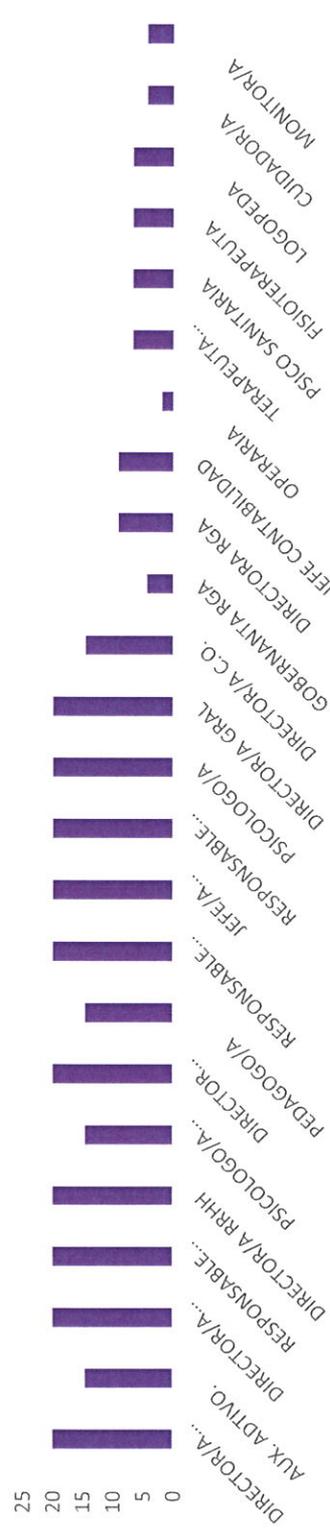
The bottom of the page features five distinct blue ink signatures. From left to right: the first is a circular scribble; the second is a stylized 'A' with a horizontal line; the third is a signature that appears to read 'Pascual'; the fourth is a signature that appears to read 'Susana'; and the fifth is a signature that appears to read 'Ana C. B. G.' followed by a vertical line.



VPT - RESPONSABILIDAD

PUESTO	DEPT.	RESPONSABILIDAD	REVISIÓN	PUNTOS
DIRECTOR/A FINANCIERO	ADMINISTRACION/FINANCIERO	Responsabilidad directa	Responsabilidad directa	20
AUX. ADTIVO.	RECEPCION	Responsabilidad compartida	Responsabilidad compartida	14,6
DIRECTOR/A ASISTENCIAL	ASISTENCIAL-CAIT-UED-RGA-MEDICO-FUNCIONAL	Responsabilidad directa	Responsabilidad directa	20
RESPONSABLE LOGOPEDIA	CAIT (CENTRO ATENCION INTEGRAL TEMPORANA) RRHH	Responsabilidad directa	Responsabilidad directa	20
DIRECTOR/A RRHH	CAIT (CENTRO ATENCION INTEGRAL TEMPORANA)	Responsabilidad directa	Responsabilidad directa	20
PSICOLOGO/A CLINICO	CENTRO OCUPACIONAL	Responsabilidad compartida	Responsabilidad compartida	14,6
DIRECTOR CENTRO OCUPACIONAL	MEDICOFUNCIONAL	Responsabilidad directa	Responsabilidad compartida	20
PEDAGOGO/A	CAIT (CENTRO ATENCION INTEGRAL TEMPORANA)	Responsabilidad directa	Responsabilidad directa	14,6
RESPONSABLE FISIOTERAPIA	MONITOR/JEFE PRODUCCION	Responsabilidad directa	Responsabilidad directa	20
JEFE/A PRODUCCION	CAIT (CENTRO ATENCION INTEGRAL TEMPORANA)	Responsabilidad directa	Responsabilidad directa	20
RESPONSABLE PSICOPELAGOGIA	PSICOPELAGOGIA-CAIT	Responsabilidad directa	Responsabilidad directa	20
PSICOLOGO/A	GERENTE	Responsabilidad directa	Responsabilidad directa	20
DIRECTOR/A GRAL	CENTRO OCUPACIONAL	Responsabilidad compartida	Responsabilidad directa	20
DIRECTOR/A C.O.	RGA (RESIDENCIA/HOGAR)	Responsabilidad puntual	Responsabilidad directa	14,6
GOBERNANTA RGA	RGA (RESIDENCIA/HOGAR)	Responsabilidad puntual	Contribucion puntual	4,4
DIRECTORA RGA	ADMINISTRACION	Responsabilidad compartida	Responsabilidad compartida	9,2
JEFE CONTABILIDAD	LIMPIEZA	Sin responsabilidad	Responsabilidad compartida	9,2
OPERARIA	CENTRO OCUPACIONAL	Responsabilidad	Sin responsabilidad	2
TERAPEUTA OCUPAC	PSICOPELAGOGIA-CAIT	Responsabilidad compartida	Contribucion puntual	6,8
PSICO SANITARIA	CAIT (CENTRO ATENCION INTEGRAL TEMPORANA)	Responsabilidad compartida	Contribucion puntual	6,8
FISIOTERAPEUTA	CAIT (CENTRO ATENCION INTEGRAL TEMPORANA)	Responsabilidad compartida	Contribucion puntual	6,8
LOGOPEDA	UED (UNIDAD DE ESTANCIA DIURNA)	Responsabilidad compartida	Contribucion puntual	6,8
CUIDADOR/A	UED (UNIDAD DE ESTANCIA DIURNA)	Responsabilidad puntual	Contribucion puntual	4,4
MONITOR/A		Responsabilidad puntual	Contribucion puntual	4,4

RESPONSABILIDAD



■ PUNTOS

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below.





PUESTO DE TRABAJO	DEPARTAMENTO	APTITUDES	RESPONSABILIDAD	ESFUERZO	CONDICIONES DE TRABAJO	RESULTADO	EXIGENCIA
DIRECTORIA FINANCIERO	ADMINISTRACION FINANCIERO	38,3	20	6,2	2	85,5	41%
AUX. ACTIVO	RECEPCION	28	14,8	16,8	2	58,2	37%
DIRECTORIA ASISTENCIAL	ASISTENCIAL-CAT-UEJ-RGA-MEDICOR/UNCIONAL	25,9	20	16,2	2	63,1	33%
RESPONSABLE LOGOPEDIA	CAT(CENTRO ATENCION INTEGRAL TEMPORARIA)	28,3	20	16,2	2	65,5	41%
DIRECTORIA RRHH	RRHH	33,3	20	16,2	2	65,5	41%
PSICOLOGA CLINICO	CAT(CENTRO ATENCION INTEGRAL TEMPORARIA)	26	16,8	9,8	2	51,1	32%
DIRECTOR CENTRO OCUPACIONAL	CENTRO OCUPACIONAL	27,1	20	16,2	2	64,3	40%
PEDAGOGA	MEDICOR/UNCIONAL	28,2	14,8	7,8	2	50,1	32%
RESPONSABLE FISIOTERAPIA	CAT(CENTRO ATENCION INTEGRAL TEMPORARIA)	27,1	20	8,8	2	57,3	38%
JEFE PRODUCCION	MONITOREO EFECTIVIDAD PRODUCCION	33,6	20	16,8	2	71,1	44%
RESPONSABLE PSICOLOGIA	CAT(CENTRO ATENCION INTEGRAL TEMPORARIA)	23,8	20	9,8	2	55,3	35%
PSICOLOGA	PSICOLOGIA-CAT	22,6	20	9,8	2	54,1	34%
DIRECTORIA GRAL	GERENTE	47,4	20	31	2	100,1	63%
DIRECTORIA C.O.	CENTRO OCUPACIONAL	45,8	14,8	17,1	2	78,9	50%
GOBEFANANTA RGA	RGA (RESIDENCIA/HOGAR)	42,3	4,4	31	3,2	80,9	51%
DIRECTORIA RGA	RGA (RESIDENCIA/HOGAR)	43,7	3,2	31	3,2	87,1	54%
JEFE CONTABILIDAD	ADMINISTRACION	48,1	3,2	24,2	2	84,3	52%
OPERARIA	LINEA	20,3	2	10,1	3,2	38,9	24%
TERAPEUTA OCUPAC	CENTRO OCUPACIONAL	23,9	6,8	10,1	2	46,1	29%
PSICO SANITARIA	PSICOLOGIA-CAT	26,1	6,8	10,1	2	48,3	30%
FISIOTERAPEUTA	CAT(CENTRO ATENCION INTEGRAL TEMPORARIA)	23,9	6,8	10,1	2	46,1	29%
LOGOPEDA	CAT(CENTRO ATENCION INTEGRAL TEMPORARIA)	23,9	6,8	10,1	2	46,1	29%
GUARDIA	UEJ UNIDAD DE ESTANCIA DIURNA	22,5	4,4	10,1	11	51,3	32%
MONITORIA	UEJ UNIDAD DE ESTANCIA DIURNA	22,5	4,4	10,1	11	51,3	32%

EXIGENCIA

120

100

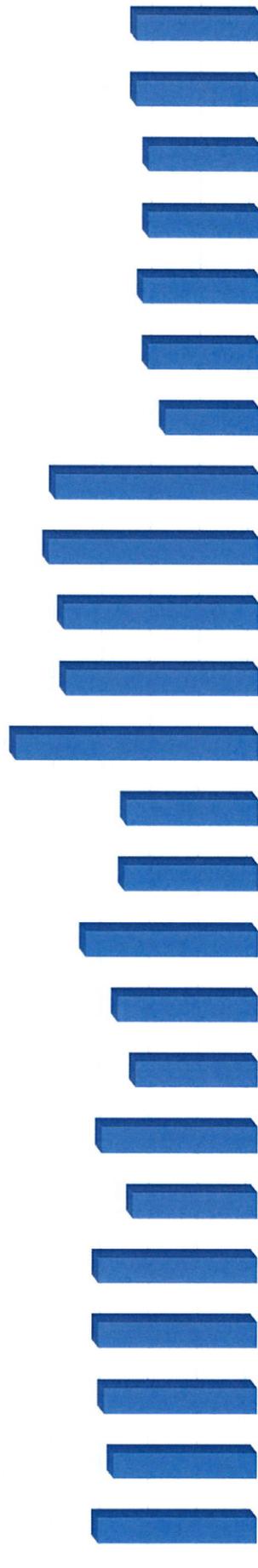
80

60

40

20

0



DIRECT AUX. DIRECT RESPO DIRECT PSICOL DIRECT PEDAG RESPO JEFE/A RESPO PSICOL DIRECT GOBER DIRECT JEFE OPERA TERAP PSICO FISIOTLOGOP CUIDA MONIT  
OR/A ADTIV OR/A NSABL OR/A OGO/A OR/OGO/A OR/A NSABL PRODU NSABL OGO/A OR/A OR/A NANTA ORA ORA CONTA RIA EUTA SANIT ERAPE EDA DOR/A OR/A  
FINAN O. ASISTE E RRHH CLINIC CENTR O OCUA CIONA L OCUPA CIONA L  
CIERO NCIAL LOGOP EDIA FISIOT ERAPIA PSICOP EDAGO GIA

■ RESULTADO 65,5 59,2 63,1 65,5 51,4- 64,3 50,4 57,9 71,1 55,3 54,4 100,4 79,9 80,9 87,1 84,5 38,9 46,1 46,1 46,1 51,3 51,3

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

A la hora de realizar la **valoración de puestos de trabajo**, con el fin de determinar el valor relativo de los diferentes puestos de trabajo en **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, y poder compararlos para crear una estructura organizativa salarial justa, equitativa y coherente, se han valorado una serie de **factores** que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo (**aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo**) teniendo en cuenta su incidencia y asignando una puntuación o valor numérico a cada factor.

#### ESTUDIOS

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No se requieren	No se requieren estudios específicos	1,0
1	Primarios	Educación primaria / hasta 6º de EGB	1,5
2	Secundarios	Educación secundaria obligatoria / hasta 2º BUP o 2º de FP Grado I o Título de Técnico Auxiliar de grado medio.	2,2
3	Bachillerato / Formación Profesional	Bachillerato / 2º de FP de Grado II / COU/ Técnico superior	3,2
4	Diplomatura / Grado	Diplomaturas / Ingenierías técnicas / Estudios de grado	4,6
5	Licenciatura / Máster	Licenciaturas / Ingenierías / Estudios de Máster	6,8
6	Postgrado / Doctorado	Postgrado / Doctorado / Master profesional (MBA o similar)	10,0

#### IDIOMAS

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No es necesario	No es necesario el conocimiento de segundo idioma para el desempeño del puesto	1,0
1	Básico	Nivel básico de conocimiento del segundo idioma (A2)	1,8
2	Intermedio	Nivel intermedio de conocimiento del segundo idioma (B1)	3,2
3	Alto	Nivel alto de conocimiento del segundo idioma (B2 - C1)	5,6
4	Muy alto	Nivel muy alto del segundo idioma (C2)	10,0

#### MAQUINARIA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No necesaria	No se requiere la utilización de maquinaria	1,0
1	Nivel Bajo	Conocimientos básicos en la utilización de maquinaria	2,2
2	Avanzada	Conocimientos avanzados en la utilización de maquinaria, y en la realización de mantenimientos y reparaciones sencillas	4,6
3	Profesional	Conocimiento en profundidad de la maquinaria, y en la realización de mantenimientos y reparaciones complejas	10,0

#### INFORMATICA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No necesario	No se precisan conocimientos informáticos	1,0
1	Básico	Conocimientos básicos y habituales de MS Office	2,2
2	Avanzado	Conocimiento avanzado de MS Office, Internet y Redes sociales, y capacidad para solucionar pequeños problemas o errores de funcionamiento	4,6
3	Profesional	Conocimientos informáticos a nivel profesional: redes, aplicaciones, programas específicos, comunicaciones.	10,0

#### INNOVACION

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No necesaria	No requiere innovar para mejorar los productos/servicios, procedimientos, técnicas de trabajo...	1,0
1	Baja	Puntualmente, proponer nuevas ideas para mejorar los productos/servicios, procedimientos, técnicas de trabajo...	2,2
2	Media	Con frecuencia, proponer nuevas ideas para mejorar los productos/servicios, procedimientos, técnicas de trabajo...	4,6
3	Alta	Constantemente, proponer y/o implementar mejoras de productos/servicios, procedimientos, técnicas de trabajo...	10,0

#### EXPERIENCIA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Ninguna	Ninguna experiencia	1,0
1	Hasta 1 año	Hasta 1 año de experiencia	1,6
2	1-3 años	De 1 a 3 años de experiencia	2,5
3	3-5 años	Entre 3 y 5 años de experiencia	4,0
4	5-10 años	Entre 5 y 10 años de experiencia	6,3
5	Más de 10 años	Más de 10 años de experiencia	10,0

**DESTREZA**

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No necesaria	No se requiere destreza para realizar tareas manuales	1,0
1	Baja	Necesidad puntual de realizar tareas manuales sencillas (de baja destreza).	2,2
2	Media	Necesidad de realizar tareas manuales de destreza media y alta entre el 20% y el 40 % del tiempo de trabajo	4,6
3	Profesional	Necesidad de realizar tareas manuales de destreza media y alta durante más del 40 % del tiempo de trabajo	10,0

**PRECISION**

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No necesaria	No se requiere precisión para realizar tareas manuales	1,0
1	Baja	Necesidad puntual de realizar tareas manuales que no precisan de precisión.	2,2
2	Media	Necesidad de realizar tareas manuales de precisión media y alta entre el 20% y el 40 % del tiempo de trabajo	4,6
3	Profesional	Necesidad de realizar tareas manuales de precisión media y alta durante más del 40 % del tiempo de trabajo	10,0

**RESPONSABILIDAD**

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Sin responsabilidad	No tiene ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo	1,0
1	Responsabilidad puntual	Organiza el trabajo de forma ocasional y/o para equipos de hasta 3 personas	2,2
2	Responsabilidad compartida	Participa en la organización del trabajo para equipos de más de 3 personas	4,6
3	Responsabilidad directa	Tiene la responsabilidad exclusiva de la organización del trabajo para equipos de más de 3 personas	10,0

**REVISION**

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Sin responsabilidad	No supervisa el trabajo de otras personas	1,0
1	Contribución puntual	Supervisa el trabajo de otras personas puntualmente y/o para equipos de hasta 3 personas	2,2
2	Responsabilidad compartida	Supervisa de manera compartida el trabajo de otras personas y/o para equipos de hasta 6 personas	4,6
3	Responsabilidad directa	Tiene la responsabilidad final de la supervisión de equipos de trabajo de 6 o más personas	10,0

**SOBRESFUERZO**

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No requiere posturas incómodas	No requiere posturas incómodas	1,0
1	Poco tiempo	Requiere posturas incómodas poco tiempo (menos del 30% de la jornada) o de forma puntual	2,2
2	La mitad de la jornada	Requiere posturas incómodas la mitad de la jornada	4,6
3	Toda o la mayoría de la jornada	Requiere posturas incómodas toda o la mayoría de la jornada	10,0

**CONCENTRACION**

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No necesaria	No requiere concentración	1,0
1	Poca	Requiere concentración una pequeña parte de la jornada laboral (menos del 30%)	2,2
2	Media	Requiere concentración la mitad de la jornada laboral	4,6
3	Alta	Requiere concentración toda la jornada laboral	10,0

**URGENCIA**

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Normalmente no	Normalmente no	1,0
1	Puntualmente	Puntualmente	3,2
2	Frecuentemente	Frecuentemente	10,0

**TRABAJO CON PANTALLAS**

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No aplica	No se trabaja con pantallas de visualización	1,0
1	Alterna con otras tareas	Se alterna el trabajo de visualización con otras tareas	3,2
2	Continua	Todas las tareas se realizan con pantallas	10,0

## DESPLAZAMIENTOS

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No requiere viajar	No se realizan viajes	1,0
1	Dentro de la jornada laboral	Se realizan viajes dentro del horario de trabajo habitual	1,8
2	Pernoctaciones puntuales	Menos de 2 noches y máximo 1 vez al mes	3,2
3	Pernoctaciones habituales	De 2-3 noches al menos una vez al mes	5,6
4	Pernoctaciones muy frecuentes	Más de 1 vez al mes	10,0

## FIN DE SEMANA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Nunca	No se trabaja los fines de semana	1,0
1	Puntualmente	Se trabaja puntualmente el fin de semana	2,2
2	Habitualmente	Se trabaja 1 fin de semana al mes	4,6
3	Muy frecuentemente	Se trabaja más de 1 fin de semana al mes	10,0

FACTOR	PORCENTAJE	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
APTITUDES	50%	Capacidad de una persona o una cosa para realizar adecuadamente	80
RESPONSABILIDAD	12,50%	Cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones	20
ESFUERZO	25%	Fuerza que aplicamos contra algún impulso o resistencia	40
CONDICIONES DE TRABAJO	12,50%	Cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo	20
	100%		160

En este sentido, el análisis realizado muestra que los puestos de trabajo con mayor puntuación se corresponden con los puestos de **DIRECTOR/A GENERAL, DIRECTOR/A RGA, JEFE/A CONTABILIDAD, GOBERNANTA RGA, DIRECTOR/A C.O.**, con un porcentaje de exigencia del 100,4%, 87,1%, 84,5%, 80,9% y 79,9% respectivamente. Esto se debe a que ostentan puestos de mayor responsabilidad en **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**. Por ello, es preciso destacar que la retribución total anual de cada uno corresponde con su valoración total del puesto, ya que recibe un salario acorde al puesto y superior que al resto de los demás puestos de trabajo.

En segundo lugar, se encuentran los puestos de **JEFE/A DE PRODUCCIÓN, DIRECTOR/A FINANCIERO, RESPONSABLE LOGOPEDIA, DIRECTOR/A RRHH, DIRECTOR/A CENTRO OCUPACIONAL, DIRECTOR/A ASISTENCIAL, AUX. ADITIVO, RESPONSABLE FISIOTERAPIA, RESPONSABLE PSICOPEDAGOGIA, PSICOLOGO/A, PSICOLOGO CLÍNICO, MONITOR/A, CUIDADOR/A**, cuyo nivel de exigencia es 71,1%, 65,5%, 65,5%, 65,5%, 64,3%, 63,1%, 59,2%, 57,9%, 55,3%, 54,4%, 51,4%, 51,3% y 51,3% respectivamente.

En el tercer escalón se encuentran los puestos de trabajo de **PEDAGOGO/A, PSICOSANITARIO/A, TERAPEUTA OCUPACIONAL, FISIOTERAPEUTA y LOGOPEDA**, con un índice de exigencia de 50,4%, 48,3%, 46,1%, 46,1% y 46,1%, respectivamente.

Por último, encontramos el puesto de trabajo **OPERAIO/A**, con el índice de exigencia más bajo (38,9%).

## 5.5 Formación

En **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, se han realizado las siguientes formaciones en los últimos años:

Formaciones impartidas en 2019:

- **Nuevo reglamento general de protección de datos:** Este curso tiene como principal objetivo que el alumno se convierta en un experto en protección de datos, por lo que tendrá que abordar conocimientos que se le facilitan en este curso acerca del reglamento de protección de datos como las novedades que se introducen en el Reglamento de Protección de Datos, el modo de trabajar el consentimiento en el tratamiento de datos personales y conocer los Principios y Derechos de los interesados. También, este curso pretende abordar la evaluación de impacto dentro del RGPD para extraer los riesgos y tomar medidas para afrontarlos.
- Actualización Prevención COVID 19

Formaciones impartidas en 2020:

- **Curso de buenas prácticas para la explotación de punto limpio:**
  - Ofrecer a los técnicos de medio ambiente, voluntariado y personas interesadas en las buenas prácticas de gestión de residuos y envases en sus lugares de trabajo, las habilidades necesarias para poder desarrollar un programa de este tipo.
  - Implementar un sistema de gestión de residuos eficaz.
  - Cumplir con los objetivos de compromiso con el medio ambiente.
- **Socorrismo y primeros auxilios:** Adquirir los conocimientos básicos y generales en primeros auxilios. Estar capacitado para atender situaciones de emergencia médica, como la pérdida de conocimiento, los paros cardiorrespiratorios, obstrucción de las vías respiratorias y hemorragias y shock. Conocer cómo atender situaciones consideradas como urgencia médica, siendo éstas las que pueden esperar la llegada de los servicios médicos. Aplicar con éxito los requerimientos legales exigibles en el marco de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- **Prevención de riesgos laborales en centros sanitarios:**
  - Analizar los conceptos relacionados con la salud laboral, riesgo laboral, prevención y condiciones de trabajo.
  - Conocer los conceptos sobre accidentes laborales, enfermedades profesionales y su concepción normativa, así mismo otras patologías diferentes a las definidas y su tratamiento legislativo.

- Estudiar los diferentes riesgos laborales existentes en función de su naturaleza.
  - Conocer los distintos tipos de riesgos, su origen y los daños que producen en la salud, comprendiendo y adquiriendo competencias y medidas para evitarlos.
  - Examinar las diferentes técnicas preventivas existentes y su relación e interdisciplinariedad.
  - Dar a conocer la correcta utilización de los materiales, sistemas y los procedimientos en la prevención de riesgos laborales.
  - Enunciar la participación de los profesionales de centros hospitalarios, según sus funciones en la organización de la prevención de un hospital.
  - Despertar la motivación para fomentar comportamientos profesionales seguros en los centros hospitalarios.
- **Planes de Emergencia y Autoprotección:** Actualización formación en Planes de Emergencia y Autoprotección y prevención y actuación ante incendios. El objetivo del plan de autoprotección es prevenir y controlar los riesgos sobre personas y bienes. Y, en caso de emergencia, ofrecer una respuesta adecuada en coordinación con los miembros de protección civil públicos. En definitiva, tener un plan coordinado y efectivo ante situaciones de emergencia.
- **Prevención de Riesgos Modulo Covid 19:** Actuaciones y prevención de riesgos en centros sociosanitarios y general ante la situación provocada por el COVID 19. Mediante este itinerario formativo pretendemos poner un poco de orden ante la ingente información publicada relacionada con la pandemia del coronavirus llamado también COVID 19

**FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, se compromete a fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad.

Tras el análisis de estas medidas formativas se observa lo siguiente:

- No se aprecian aspectos discriminatorios en el entorno de la formación, ya que se entrega la misma formación y se facilita el acceso a esta de una manera igual tanto a hombres como a mujeres.
- Se recomienda a **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, la realización de programas formativos dirigidos a su plantilla en materia de igualdad, así como en prevención del acoso.

## 5.6 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

La jornada de trabajo es la que corresponde según el Convenio Colectivo aplicable, que supone la realización de un total de 1720 horas anuales.

En **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE** se da un desarrollo de medidas que permiten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, entre ellas:

- Ampliación permiso de paternidad
- Ampliación y adaptación periodo de lactancia
- Permisos retribuidos para asistir al médico, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores, niños o personas dependientes, ampliación al 2º grado de consanguinidad o afinidad en personas dependientes,
- Permitir reducciones de jornada por tiempos inferiores a los que establece la legislación
- Bancos de tiempo libre sin límites de máximo o mínimo
- Flexibilización de jornada según necesidades del personal
- Horario intensivo en agosto (para trabajadores de oficina)
- 

Manuel Rodríguez

## 5.7 Salud laboral

En **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE** se realizan cursos de prevención de riesgos laborales una vez al año, así como de inmediato a la incorporación de un nuevo trabajador.

Es un plan destinado a prevenir los posibles riesgos laborales que puedan surgir de los distintos puestos de trabajo, y las medidas necesarias para evitarlos. Sirve para regular y establecer controles sobre los riesgos laborales

**FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, realiza reconocimientos médicos periódicos a los trabajadores/as y protección de la salud de las trabajadoras embarazadas

## 5.8 Prevención del acoso sexual

En materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, actualmente, dispone de mecanismos específicos en materia de prevención del acoso discriminatorio.

Desde julio de 2022 **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE** tiene implantado un Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

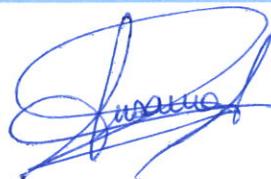
Actualmente, el órgano instructor de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE** no ha recibido ninguna denuncia, ya que, hasta la fecha, no se ha producido ningún caso de acoso sexual y/ o por razón de sexo en la empresa.

En general se puede considerar que la compañía muestra un claro compromiso en cuanto a la protección de las trabajadoras/es en cuanto a esta materia.

## CONCLUSIONES

En general, **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, tiene implantadas numerosas medidas para garantizar todos los puntos analizados, que se traducen en el respeto e inclusión del principio de igualdad en la empresa, como uno de los principios básicos que rigen todas sus actuaciones.

No obstante, se recomiendan reflejar por escrito determinados procedimientos antes mencionados, a efectos de dejar constancia de que la empresa los aplica, a pesar de que todavía no figuren de esa forma.



## 6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), el principal objetivo del Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE** es continuar garantizando en el ámbito empresarial la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Salud Laboral, Conciliación y Retribución, en consonancia con los principios éticos y políticas de la empresa.

En este sentido, por parte de la empresa debe ser rechazado cualquier tipo de discriminación. No obstante, es importante señalar que "diferencia" y "discriminación" no son sinónimos en el contexto que nos ocupa y que no toda diferencia está desprovista de justificación, pudiendo estar incluso ligada a factores internos o elementos externos a la empresa y a las opciones personales.

En definitiva, **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE** apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación son los siguientes:

### Acoso y Discriminación

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas.

### Acceso y Selección

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

### Contratación

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación a las personas del sexo menos respetado, siempre que cumplan con los requisitos exigidos, con la capacitación técnica y se presenten a entrevista.

### Formación

Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

### Promoción y Desarrollo profesional

Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras de alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en una proporción tendente a reflejar la representación actual en la empresa.

### Comunicación

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

### Salud Laboral

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

### Protección de las Víctimas de Violencia de Género

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

### Conciliación de la Vida Laboral

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

### Retribución

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

### Difusión y Compromiso

Concienciar, formar y sensibilizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de igualdad.

## 7. PLAN DE ACCIÓN:

### 7.1 Acciones Implantadas

#### Acoso y Discriminación

Contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso.

<u>AREA DE ACTUACIÓN</u>		<b>ACOSO Y DISCRIMINACIÓN</b>	
<b><u>OBJETIVO</u></b>		Prevención de acoso dentro del entorno laboral, contando con un protocolo propio que regule los casos y procedimientos frente a las situaciones de acoso.	
<b><u>MEDIDAS Y ACCIONES</u></b>			
<u>Medida/s</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Descripción y Procedimientos</u>	<u>Personas a las que se dirige</u>
<b>Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y laboral</b>	Concienciar a los trabajadores/as de la necesidad de prevención de cualquier actuación relacionada con el acoso en el entorno laboral. Sancionar todo acoso que se produzca en el ámbito de la empresa.	Se implanta en la entidad un protocolo, con una descripción formativa en relación con el acoso en el entorno laboral. Este protocolo ofrece un procedimiento de resolución/investigación informal y otro formal, cubriendo las garantías necesarias para que sea efectivo.	Todos los trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE, sin importar su categoría, rango o sexo.
<u>Personas Responsables</u>	- Responsable RRHH		
<u>Recursos asociados</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento informal (protocolo).</li> <li>- Procedimiento formal (protocolo).</li> <li>- Modelo de denuncia (protocolo).</li> </ul>		
<u>Indicadores</u>	- Registro del n.º de denuncias de acoso recibidas		
	- N.º de investigaciones llevadas a cabo y resueltas		
	- N.º de sanciones impuestas a los trabajadores/as con motivo de haber llevado a cabo un acoso en el entorno laboral.		
<b><u>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</u></b>			
<b><u>MEDIDA YA IMPLANTADA: 2022</u></b>			

Acceso y Selección

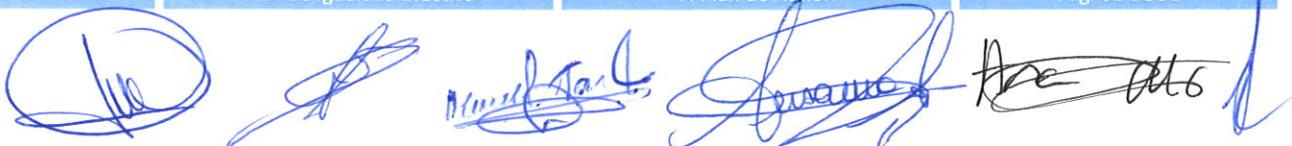
La igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

<u>AREA DE ACTUACIÓN</u>		<u>ACCESO Y SELECCIÓN</u>	
<u>OBJETIVO</u>		Búsqueda de candidatos sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo.	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>			
<u>Medida/s</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Descripción y Procedimientos</u>	<u>Personas a las que se dirige</u>
Procedimiento estandarizado de selección de personal y guía de buenas prácticas de contratación	Garantizar que en los procesos de selección y contratación se sigan procedimientos y políticas objetivas basadas en los principios de igualdad, mérito y capacidad.	Inclusión de criterios no sexistas en la selección de personal. Implantación de criterios de igualdad de oportunidades sin hacer distinción por sexo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, origen social o étnico, o cualquier otra circunstancia. Establecimiento como criterio de desempate entre las candidaturas que presenten igualdad de méritos y capacidad, la selección del sexo menos representado en la categoría de puesto que corresponda.	Candidatos/as a un puesto de trabajo de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE
<u>Personas Responsables</u>	- Responsable de RRHH		
<u>Recursos asociados</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de selección y contratación de personal</li> <li>- Plataformas de reclutamiento ((LinkedIn, Infojobs, Indeed y Preselec).</li> <li>- Externalización de selección de personal en determinados casos de búsquedas complejas</li> <li>- CV ciego</li> </ul>		
<u>Indicadores</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de trabajadores/as contratados desagregados por sexo</li> <li>- Nº de transformación de contratos de duración determinada a indefinidos</li> <li>- Registro de Altas y Bajas</li> </ul>		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>			
<b>MEDIDA YA IMPLANTADA: 2020</b>			

## Formación

Acerca de las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

<u>AREA DE ACTUACIÓN</u>		<u>FORMACIÓN</u>	
<u>OBJETIVO</u>	Formar a los trabajadores/as para el correcto desempeño de sus funciones		
<u>MEDIDAS Y ACCIONES</u>			
<u>Medida/s</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Descripción y Procedimientos</u>	<u>Personas a las que se dirige</u>
Oferta formativa a los trabajadores/as	Formar a los trabajadores/as para el correcto desempeño de sus funciones	Medida destinada a impartir a los trabajadores/as la formación necesaria para que desempeñen correctamente y en las condiciones adecuadas sus puestos de trabajo	Trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE
<u>Personas Responsables</u>	- Responsable de RRHH		
<u>Recursos asociados</u>	- Documento Procesos Recursos Humanos		
<u>Indicadores</u>	- Formación al personal nuevo en la empresa - Formación periódica a los trabajadores/as en función de sus puestos de trabajo, desglosadas número de trabajadores y por sexo de los asistentes.		
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA</u>			
<u>MEDIDA YA IMPLANTADA</u>			

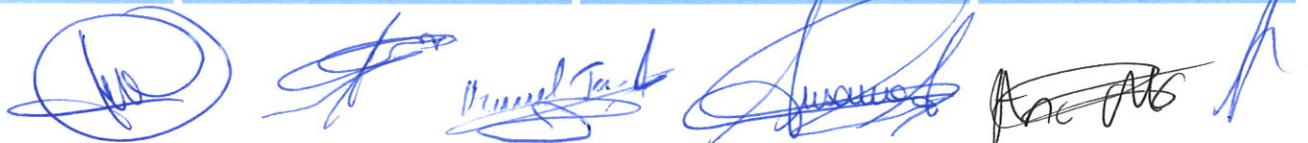


<u>AREA DE ACTUACIÓN</u>		<u>FORMACIÓN</u>	
<u>OBJETIVO</u>	Prevenir los contagios de COVID 19 en el centro de trabajo de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE		
<u>MEDIDAS Y ACCIONES</u>			
<u>Medida/s</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Descripción y Procedimientos</u>	<u>Personas a las que se dirige</u>
<b>Protocolo de seguridad frente al COVID 19</b>	Prevenir los contagios de COVID 19 en el centro de trabajo de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE	Proveer la formación e información necesarios respecto de las medidas preventivas que deben aplicarse previo al inicio de la actividad. Incluye medidas de organización del trabajo, de limpieza e higiene personal.	Trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE
<u>Personas Responsables</u>	- Responsable de RRHH – Responsable de Prevención		
<u>Recursos asociados</u>	- Protocolo de seguridad frente al COVID 19		
<u>Indicadores</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de trabajadores/as que asisten a los cursos de formación desagregados por sexo.</li> <li>- Nº de puestos de trabajo a los que se realizó la evaluación de puestos</li> </ul>		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA</b>			
<b>MEDIDA YA IMPLANTADA</b>			

## Salud Laboral

La dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

<u>AREA DE ACTUACIÓN</u>		<b>SALUD LABORAL</b>	
<u>OBJETIVO</u>		Regular y establecer controles sobre los riesgos laborales	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>			
<u>Medida/s</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Descripción y Procedimientos</u>	<u>Personas a las que se dirige</u>
<b>Plan de Prevención de riesgos laborales</b>	Regular y establecer controles sobre los riesgos laborales	Plan destinado a prevenir los posibles riesgos laborales que puedan surgir de los distintos puestos de trabajo, y las medidas necesarias para evitarlos	Trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE
<u>Personas Responsables</u>	- Responsable de RRHH		
<u>Recursos asociados</u>	- Plan de Prevención de riesgos laborales		
<u>Indicadores</u>	- Formación - Evaluación de riesgos - N.º de inspecciones de seguridad		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>			
<b>MEDIDA YA IMPLANTADA</b>			



<b>AREA DE ACTUACIÓN</b>		<b>SALUD LABORAL</b>	
<b>OBJETIVO</b>		Detectar riesgos sobre la salud de los trabajadores/as	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>			
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Descripción y Procedimientos</b>	<b>Personas a las que se dirige</b>
<b>Reconocimientos médicos periódicos a los trabajadores/as y protección de la salud de las trabajadoras embarazadas</b>	Detectar riesgos sobre la salud de los trabajadores/as	Medida destinada a controlar la salud de los trabajadores/as para detectar posibles riesgos o problemas sobre su salud, derivados del puesto de trabajo desempeñado y a proporcionar a los trabajadores/as la ropa necesaria para el desempeño de sus funciones Asimismo, se adoptan las medidas necesarias para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas	Trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE
<b>Personas Responsables</b>	- Responsable de Recursos Humanos		
<b>Recursos asociados</b>	- Reconocimientos médicos		
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de reconocimientos médicos anuales o en un periodo de tiempo inferior si así lo requiere el riesgo inherente al puesto de trabajo</li> <li>- N.º de trabajadoras que han sido sujeto de un cambio de puesto de trabajo debido al riesgo inherente el suyo propio</li> <li>- N.º de trabajadoras que han sido sujeto de una adaptación del puesto de trabajo</li> <li>- N.º de formaciones impartidas en materia de PRL desglosada por sexo</li> <li>- N.º de bajas/incapacidad temporal motivadas por accidente laboral</li> </ul>		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA</b>			
<b>MEDIDA YA IMPLANTADA</b>			

### Conciliación de la vida laboral

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

<u>AREA DE ACTUACIÓN</u>		<u>CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL</u>	
<u>OBJETIVO</u>	Permitir una mejor conciliación laboral, familiar y personal		
<u>MEDIDAS Y ACCIONES</u>			
<u>Medida/s</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Descripción y Procedimientos</u>	<u>Personas a las que se dirige</u>
<b>Flexibilidad horaria y horario intensivo en agosto en las oficinas</b>	Permitir una mejor conciliación laboral, familiar y personal	Medida destinada a proporcionar una mejor adaptación de la plantilla a los horarios de la empresa para mejorar la conciliación laboral, personal y familiar	Trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE.
<u>Personas Responsables</u>	- Responsable RRHH		
<u>Recursos asociados</u>	- Convenio Colectivo		
<u>Indicadores</u>	- Registro horario		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>			
<b><u>MEDIDA YA IMPLANTADA</u></b>			

AREA DE ACTUACIÓN		CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL	
<b>OBJETIVO</b>	Mejorar la conciliación laboral y familiar		
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>			
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Descripción y Procedimientos</b>	<b>Personas a las que se dirige</b>
Adopción de jornada reducida por hijo	Mejorar la conciliación laboral y familiar	Medida destinada a mejorar la conciliación familiar mediante la adopción de jornada reducida por el nacimiento de hijos	Trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE.
<u>Personas Responsables</u>	- Responsable de Recursos Humanos		
<u>Recursos asociados</u>	- Jornadas reducidas		
<u>Indicadores</u>	N.º de trabajadores/as acogidos a la medida, desglosado por sexo		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>			
<b>MEDIDA YA IMPLANTADA</b>			

AREA DE ACTUACIÓN		CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL	
<b>OBJETIVO</b>	Mejorar la conciliación laboral y familiar		
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>			
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Descripción y Procedimientos</b>	<b>Personas a las que se dirige</b>
Permiso para acumular en jornadas los permisos de lactancia y permisos retribuidos	Mejorar la conciliación laboral y familiar	Medida que permite acumular los permisos de lactancia en jornadas o en fracciones de las mismas	Trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE, con derecho a este permiso
<u>Personas Responsables</u>	- Responsable de Recursos Humanos		
<u>Recursos asociados</u>	- Convenio Colectivo		
<u>Indicadores</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de trabajadores/as acogidos al permiso de lactancia, desglosado por sexo</li> <li>- N.º de permisos retribuidos disfrutados por los trabajadores/as, desglosados por sexo</li> </ul>		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>			
<b>MEDIDA YA IMPLANTADA</b>			

Retribución

La transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

AREA DE ACTUACIÓN		RETRIBUCIÓN	
<u>OBJETIVO</u>		Principio de igualdad retributiva en la empresa.	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>			
<u>Medida/s</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Descripción y Procedimientos</u>	<u>Personas a las que se dirige</u>
Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial (Registro salarial y auditoría retributiva)	Reflejar el principio de equidad en el pago, mediante la valoración de los salarios de manera objetiva, acorde con las características del puesto a desempeñar, controlando que no se producen discriminaciones o desigualdades en materia retributiva.	Registro salarial que contiene los salarios base y los complementos recibidos, desglosados por sexo, categoría profesional y puesto de trabajo.  Análisis y revisión de salarios, complementos, percepciones extrasalariales desagregados por género, categoría profesional, grupo de cotización y puesto de trabajo. En caso de existir diferencias salariales como una "brecha", aplicación de medidas correctoras.	Plantilla de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE
<u>Personas Responsables</u>	- Responsable RRHH		
<u>Recursos asociados</u>	- Registro Salarial - Instrucción de trabajo (IT) de Valoración de Puesto de trabajo		
<u>Indicadores</u>	- N.º de revisiones de las retribuciones realizadas		
	- N.º de complementos salariales y n.º de criterios objetivos establecidos según los complementos		
	- Datos del registro salarial anual y auditoría		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA</b>			
<b>MEDIDA YA IMPLANTADA</b>			

AREA DE ACTUACIÓN		RETRIBUCIÓN	
<b>OBJETIVO</b>		Principio de igualdad retributiva en la empresa.	
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>			
<u>Medida/s</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Descripción y Procedimientos</u>	<u>Personas a las que se dirige</u>
Descripción de los puestos de trabajo, recursos, funciones responsabilidad y autoridad	Revisión de funciones y responsabilidades	Registro salarial que contiene los salarios base y los complementos recibidos, desglosados por sexo, categoría profesional y puesto de trabajo. Análisis y revisión de salarios, complementos, percepciones extrasalariales desagregados por género, categoría profesional, grupo de cotización y puesto de trabajo. En caso de existir diferencias salariales como una "brecha", aplicación de medidas correctoras.	Todos los trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE
<u>Personas Responsables</u>	- Responsable RRHH		
<u>Recursos asociados</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)</li> <li>- Descripción de los puestos de trabajo, recursos, funciones responsabilidad y autoridad</li> </ul>		
<u>Indicadores</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de revisiones de las retribuciones realizadas</li> <li>- N.º de puestos de trabajo evaluados</li> </ul>		
	- Datos de la Valoración de Puestos de Trabajo		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA</b>			
<b>YA IMPLANTADO</b>			

Difusión y compromiso

Concienciar, formar y sensibilizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación.

<u>AREA DE ACTUACIÓN</u>		<u>DIFUSIÓN Y COMPROMISO</u>	
<u>OBJETIVO</u>	Principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.		
<u>MEDIDAS Y ACCIONES</u>			
<u>Medida/s</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Descripción y Procedimientos</u>	<u>Personas a las que se dirige</u>
Difusión del compromiso empresarial con la igualdad efectiva y de oportunidades en la empresa	Promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa	Difundir un comunicado a todo el personal laboral a través de la RLT sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Plantilla empresarial.
<u>Personas Responsables</u>	- Dirección		
<u>Recursos asociados</u>	- Compromiso empresarial - Canales de comunicación con los trabajadores/as.		
<u>Indicadores</u>	- Registro de recepción del Plan de Igualdad por parte de las nuevas incorporaciones, en la ficha personal y del envío del compromiso a la RLT		
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA</u>			
<u>YA IMPLANTADO</u>			

David Tal

Ana

## 7.2 Acciones a Implantar

### Acoso y Discriminación

AREA DE ACTUACIÓN		ACOSO Y DISCRIMINACIÓN															
<b>OBJETIVO</b>		Comunicar, de manera confidencial o anónima, aquellas actividades potencialmente irregulares que puedan suponer conductas consideradas como acoso laboral, sexual, por razones de sexo y aquellas irregularidades que puedan generar responsabilidad penal para FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE.															
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>		<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>			
<b>Canal de denuncias</b>		Formar y sensibilizar a la plantilla para prevenir cualquier tipo de acoso laboral en la entidad por parte de algún trabajador o trabajadora a un compañero o compañera. Formación específica a los responsables de las diferentes secciones respecto a cómo afrontar este tipo de situaciones.				Llevar a cabo una o varias acciones formativas hacia la plantilla de manera detallada dentro de la acción formativa relativa a los riesgos específicos del puesto que consigan formar y concienciar de la necesidad de prevención de este tipo de situaciones.								Todos los trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE			
<b>Personas Responsables</b>		- Responsable PRL															
<b>Recursos asociados</b>		- Canal ético. - Política de Uso y Funcionamiento del Canal Ético".															
<b>Indicadores</b>		- N.º de denuncias recibidas - N.º de denuncias tramitadas y archivadas.															
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>		<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
<b>Canal de denuncias</b>			X														
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

AREA DE ACTUACIÓN		ACOSO Y DISCRIMINACIÓN															
<b>OBJETIVO</b>		Proporcionar una vía directa de comunicaciones con la Comisión de Seguimiento de Igualdad de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE															
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>		<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>				<b>Personas a las que se dirige</b>							
Canal de Comunicación con la Comisión de Seguimiento de Igualdad, en materia de igualdad		Garantizar una vía directa de las comunicaciones manteniendo la confidencialidad y un protocolo en caso de conflicto de intereses. Disponer de un único canal de comunicaciones, evitando riesgos de desvío de la información.				Canal o responsable único que facilite la comunicación de casos de acoso a la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Designar a un gestor/a o responsable.				Trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE.							
<u>Personas Responsables</u>		- Responsable RRHH															
<u>Recursos asociados</u>		- Difusión de la vía de comunicación establecida.															
<u>Indicadores</u>		- N.º de comunicaciones a la Comisión de Seguimiento.															
		- N.º de procedimientos de investigación realizados a raíz de estas comunicaciones															
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
Medida	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)				
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
Canal de Comunicación con la Comisión de Seguimiento de Igualdad, en materia de igualdad								X									
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

Contratación

AREA DE ACTUACIÓN		CONTRATACIÓN														
<b>OBJETIVO</b>	Contratación de nuevos trabajadores basados en el mérito, capacidades, experiencia e idoneidad para el puesto vacante.															
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Descripción y Procedimientos</b>	<b>Personas a las que se dirige</b>													
Política de contratación	Contratación de nuevos trabajadores basados en el mérito, capacidades, experiencia e idoneidad para el puesto vacante.	Diseñar el plan de contratación para promover la contratación igualitaria entre hombres y mujeres. Establecer criterios objetivos de contratación que tengan por objeto contratar trabajadores que cuenten con los requisitos para cubrir el puesto de trabajado independientemente del sexo del trabajador	Candidatos de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE													
<u>Personas Responsables</u>	Responsable RRHH															
<u>Recursos asociados</u>	- Política de contratación															
<u>Indicadores</u>	N.º de altas segregadas por sexo															
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																
Medida	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Política de contratación									X							
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																

Formación

AREA DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN															
<b>OBJETIVO</b>		Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades															
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>		<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>			
Curso de Igualdad de oportunidades, conciliación y prevención de acoso sexual y por razón de sexo		Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades				Se establece un cronograma de formaciones específicos en materia de igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores de la plantilla.								Trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE			
<u>Personas Responsables</u>																	
<u>Recursos asociados</u>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de formación</li> <li>- Responsable de formación especialista en igualdad</li> </ul>															
<u>Indicadores</u>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de asistentes a los cursos de formación desagregados por sexo</li> </ul>															
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>		<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Curso de Igualdad de oportunidades, conciliación y prevención de acoso sexual y por razón de sexo					X												
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIODICA</b>																	

Promoción y desarrollo profesional

<u>AREA DE ACTUACIÓN</u>		<b>PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>															
<u>OBJETIVO</u>		Favorecer la promoción interna en forma objetiva y transparente															
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<u>Medida/s</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Descripción y Procedimientos</u>												<u>Personas a las que se dirige</u>			
<b>Diseño de plan de carrera/política de promoción interna</b>	Facilitar la promoción interna, y la gestión y retención de talento.	Diseñar el plan de carrera o itinerarios profesionales por puesto de trabajo para promover el desarrollo profesional de las personas trabajadoras. El plan de carrera contendrá las características y requisitos que debe seguir la empresa para promocionar a sus empleados/as, así como la observancia del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, mediante la reserva del puesto al candidato/a que pertenezca al sector infrarrepresentado, en su caso.												Trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE.			
	Promover la transparencia y objetividad del desarrollo de los procesos de promoción.																
<u>Personas Responsables</u>		- Responsable RRHH															
<u>Recursos asociados</u>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento de evaluación de candidaturas para promocionar.</li> <li>- Registro de promociones empresariales.</li> <li>- Instrucción de trabajo de valoración de puestos de trabajo.</li> </ul>															
<u>Indicadores</u>		- N.º de promociones llevadas a cabo															
		- N.º de procesos de promoción iniciados en disputa entre candidatos															
		- N.º de anuncios de posiciones profesionales vacías para optar a promocionar															
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<u>Medida</u>	<u>AÑO 1 (trimestre)</u>				<u>AÑO 2 (trimestre)</u>				<u>AÑO 3 (trimestre)</u>				<u>AÑO 4 (trimestre)</u>				
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
<b>Diseño de plan de carrera/política estandarizada de promoción interna</b>											X						
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

Comunicación

AREA DE ACTUACIÓN		COMUNICACIÓN															
<b>OBJETIVO</b>		Principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.															
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>		<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>			
Guía de lenguaje no sexista		Promover en la empresa la utilización de un lenguaje inclusivo.  Proyectar una imagen de igualdad de oportunidades en el entorno laboral				Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo en la empresa y no-sexista.  Para ello se revisarán las imágenes y lenguaje utilizado en la web para dar visibilidad de la presencia femenina.								Trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE			
<u>Personas Responsables</u>		- Responsable RRHH															
<u>Recursos asociados</u>		- Guía de lenguaje no sexista.															
<u>Indicadores</u>		- Registro de recepción en la ficha personal de cada persona trabajadora.															
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>		<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Guía de lenguaje no sexista						X											
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

ÁREA DE ACTUACIÓN		COMUNICACIÓN															
<b>OBJETIVO</b>		Promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa y difundir el compromiso empresarial con la igualdad efectiva de oportunidades en la empresa.															
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>		<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>				<b>Personas a las que se dirige</b>							
Política de comunicación interna y externa		Promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa y difundir el compromiso empresarial con la igualdad efectiva de oportunidades en la empresa.				Enviar un comunicado a todo el personal laboral y los terceros relacionados con la empresa (colaboradores, clientes, proveedores), sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades				Plantilla de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE, Terceras partes							
<b>Personas Responsables</b>		- Responsable de RRHH															
<b>Recursos asociados</b>		- Comunicaciones a la plantilla y a terceras partes															
<b>Indicadores</b>		- N.º de comunicaciones internas - N.º de comunicaciones a terceras partes															
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																	
Medida	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)				
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
Política de comunicación interna y externa											X						
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

Protección de las víctimas de violencia de género

AREA DE ACTUACIÓN		PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO															
<b>OBJETIVO</b>		Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.															
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Descripción y Procedimientos</b>												<b>Personas a las que se dirige</b>			
<b>Protocolo de actuación en materia de violencia de género</b>	Sensibilizar e informar al equipo en materia de prevención y actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral.	El protocolo contendrá pautas para ayudar a las víctimas de violencia de género en la empresa (relocalización, el cambio de puesto de trabajo si fuera necesario, etc.), así como información de sus derechos y de la ayuda psicológica y legal a la que pueden optar.												Trabajadoras de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE víctimas de violencia de género.			
	Garantizar la seguridad y cobertura laboral de las víctimas en el ámbito de la empresa.																
<u>Personas Responsables</u>		- Responsable RRHH															
<u>Recursos asociados</u>		- Protocolo de actuación en materia de violencia de género															
<u>Indicadores</u>		- Registro interno confidencial.															
		- Apoyo y acompañamiento a la víctima.															
		- Registro de comunicaciones recibidas por parte las trabajadoras de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE, víctimas de violencia de género.															
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>				
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
<b>Protocolo de actuación en materia de violencia de género</b>							X										
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

Conciliación de la vida laboral

AREA DE ACTUACIÓN		CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL															
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación, potenciando este derecho.																
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Descripción y Procedimientos</b>												<b>Personas a las que se dirige</b>			
Protocolo de desconexión digital	Respetar los límites de jornada, para lograr una desconexión digital efectiva. Minimizar los riesgos psicosociales (estrés, síndrome del burnout, etc.).	Implantación de un protocolo que fomente la desconexión digital en la empresa y sea difundido entre todos los trabajadores/as.												Trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE			
<u>Personas Responsables</u>	- Responsable RRHH																
<u>Recursos asociados</u>	- Protocolo de desconexión digital. - Flexibilidad horaria.																
<u>Indicadores</u>	- Registro de jornada.																
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																	
Medida	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)				
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
Protocolo de desconexión digital									X								
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

AREA DE ACTUACIÓN		CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL															
<b>OBJETIVO</b>		Informar y elaborar un procedimiento y documento interno para facilitar el acceso a medidas de conciliación establecidas en la empresa.															
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>		<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>				<b>Personas a las que se dirige</b>							
Política interna de conciliación de la vida laboral y familiar		Informar y elaborar un procedimiento y documento interno para facilitar el acceso a medidas de conciliación establecidas en la empresa.				Implantación de una política que fomente al personal de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE a solicitar medidas para lograr conciliar el ámbito laboral con el ámbito personal y familiar.				Trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE.							
<u>Personas Responsables</u>		- Responsable RRHH															
<u>Recursos asociados</u>		- Política interna de CVLF															
<u>Indicadores</u>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de solicitudes segregados por sexo</li> <li>- Nº de nuevas medidas que se implementan a raíz de las solicitudes de los trabajadores/as</li> </ul>															
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>		<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Política interna de conciliación de la vida laboral y familiar								X									
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

Difusión y compromiso

<u>AREA DE ACTUACIÓN</u>		<b>DIFUSIÓN Y COMPROMISO</b>															
<b><u>OBJETIVO</u></b>		Potenciar los canales de comunicación internos y externos de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE															
<b><u>MEDIDAS Y ACCIONES</u></b>																	
<b><u>Medida/s</u></b>		<b><u>Objetivos</u></b>				<b><u>Descripción y Procedimientos</u></b>								<b><u>Personas a las que se dirige</u></b>			
Política de comunicación, difusión y compromiso		Potenciar y fomentar el uso de canales de comunicación implementados en la empresa.				La política contendrá revisiones anuales de la documentación y de todos los documentos publicados por la compañía, interna y externamente, estarán alineados en cuanto al uso del lenguaje no sexista. Se incluirá la materia de Igualdad de oportunidades en las encuestas de clima laboral lanzándose la misma anualmente a fin de comprobar su efectividad a través del canal de comunicaciones.								Trabajadores/as de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE			
<u>Personas Responsables</u>		- Responsable RRHH															
<u>Recursos asociados</u>		- Canal de comunicación interna y externa.															
<u>Indicadores</u>		- Comunicación periódica a cada departamento para la revisión de la documentación.															
<b><u>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</u></b>																	
<u>Medida</u>		<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Política de comunicación, difusión y compromiso																X	
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

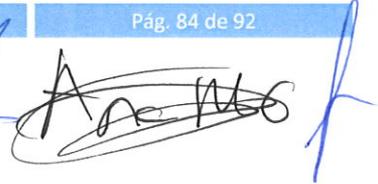
Infrarrepresentación femenina

AREA DE ACTUACIÓN		INFRARREPRESENTACIÓN															
<b>OBJETIVO</b>		Contratación equitativa entre hombres y mujeres .															
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<u>Medida/s</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Descripción y Procedimientos</u>				<u>Personas a las que se dirige</u>											
Política de contratación equitativa	Lograr mayor presencia del sector femenino en aquellas categorías profesionales y puestos de trabajo en donde la presencia de mujeres/hombres en sustancialmente inferior a la presencia masculina/femenina.	En base a los datos obtenidos de registro salarial, detectar los puestos de trabajo en los que la presencia femenina/masculina sea inferior a la masculina/femenina y fomentar la contratación de del sexo ifrarrepresentado, siempre que cumpla con los requisitos específicos para el puesto vacante.				Candidatos/as puestos de trabajo de FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE											
<u>Personas Responsables</u>		- Responsable RRHH															
<u>Recursos asociados</u>		- Política de contratación															
<u>Indicadores</u>		- N.º de hombres y mujeres contratados para cada puesto de trabajo															
		- N.º de candidaturas recibidas															
		- N.º de aumento de hombres/mujeres en puestos de trabajo en los que ese sexo estaba infrarrepresentado															
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<u>Medida</u>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>				
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
Política de contratación equitativa								X									
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

### 7.3 Calendario de Actuaciones

AÑO	TRIMESTRE	MEDIDA
PREVIO (2020, 2019, 2018...)	YA IMPLANTADO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y laboral</li> <li>- Procedimiento estandarizado de selección de personal y guía de buenas prácticas de contratación</li> <li>- Oferta formativa a los trabajadores/as</li> <li>- Protocolo de seguridad frente al COVID 19</li> <li>- Plan de Prevención de riesgos laborales</li> <li>- Reconocimientos médicos periódicos a los trabajadores/as y protección de la salud de las trabajadoras embarazadas</li> <li>- Flexibilidad horaria y horario intensivo en agosto en las oficinas</li> <li>- Adopción de jornada reducida por hijo</li> <li>- Permiso para acumular en jornadas los permisos de lactancia y permisos retribuidos</li> <li>- Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial (Registro salarial y auditoría retributiva)</li> <li>- Descripción de los puestos de trabajo, recursos, funciones responsabilidad y autoridad</li> <li>- Difusión del compromiso empresarial con la igualdad efectiva y de oportunidades en la empresa</li> </ul>
AÑO 1	1º	
	2º	- Canal de denuncias
	3º	-
	4º	- Curso de Igualdad de oportunidades, conciliación y prevención de acoso sexual y por razón de sexo
AÑO 2	1º	-
	2º	- Guía de lenguaje no sexista
	3º	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de actuación en materia de violencia de género</li> <li>- Política interna de conciliación de la vida laboral y familiar</li> </ul>
	4º	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Canal de Comunicación con la Comisión de Seguimiento de Igualdad, en materia de igualdad</li> <li>- Política de contratación equitativa</li> </ul>
AÑO 3	1º	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de contratación</li> <li>- Protocolo de desconexión digital</li> </ul>
	2º	
	3º	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de plan de carrera/política de promoción interna</li> <li>- Política de comunicación interna y externa</li> </ul>
	4º	- Política de comunicación, difusión y compromiso

*\*Sobre este cronograma de implantación se adjuntarán medidas según se vayan actualizando y la Comisión de Igualdad considere necesario aplicarlas en la empresa.*



## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la LOIEMH establece que los Planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la Representación Legal de los Trabajadores del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adaptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionado al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

### Comisión de Seguimiento y Evaluación

Se crea una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de igualdad de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE** en cada una de las empresas que lo componen. Dicha comisión se constituirá en fecha 5 de agosto de 2022.

### Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, como comisión, será paritaria y estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales firmantes del mismo, en número de:

- Uno por cada organización sindical, que serán designados por las organizaciones sindicales de entre los representantes de los trabajadores.
- El mismo número de representantes de la Dirección que el total de representantes designados por las organizaciones sindicales firmantes

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrán derecho a nombrar a una persona adicional que participará en las reuniones en calidad de asesoría, siempre que forme parte de la plantilla de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE** y, asimismo, podrán designar sustitutos para el caso de imposibilidad de asistencia de los titulares.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará antes de la constitución de dicha Comisión, que deberá realizarse antes del 5 de agosto de 2022.

### Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.
- La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

### Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de igualdad
- Seguimiento de su ejecución
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

- La comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento Interno que deberá de ser aprobado antes del 5 de agosto de 2022.

### Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

### Medios

Para le cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones
- Material preciso para ellas
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

## 9. METODOLOGIA

Con carácter previo a la elaboración del Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, se elabora un diagnóstico exhaustivo, en el que se han tenido en cuenta los datos aportados por la entidad, relativos al ejercicio de 2021. A la hora de llevar a cabo este diagnóstico se ha contemplado la regulación que sobre esta materia establece en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de Marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en cuyo art. 1.1, dispone que el proceso de diagnóstico ha de abordar las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Finalmente, el diagnóstico se ha realizado utilizando técnicas de investigación social de corte cuantitativo y cualitativo, contando con la plantilla y representación de las personas trabajadoras.

En el caso de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, a fecha de 31 de septiembre de 2021, un 77,63% de la plantilla son mujeres y un 22,37% hombres.

La mayor parte de la plantilla se encuentra en una antigüedad superior a los 10 años. Donde las mujeres representan un 61,11% y los hombres un 38,89%.

En la plantilla de **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, se puede observar una clara predominancia de los contratos de tipo indefinido (100, 189, 200, 250 y 289), representando un 75% de la plantilla total. Estos tipos de contratos también son los más utilizados en ambos sexos. En concreto, para las mujeres el contrato más utilizado es el indefinido a tiempo completo (100), representando el 32,20% del total de estas. De la misma manera pasa con los hombres, ya que el contrato más utilizado es el indefinido a tiempo completo (100) representando el 35,29% del total estos.

En materia retributiva no existe una notable diferencia entre ambos sexos, ya que, exceptuando la dirección y los altos mandos de la entidad, el resto de los trabajadores dependen en exclusiva de grupos de cotización diferenciados hombres de mujeres, por lo que no existe división o rango

discriminatorio de salarios. En cualquier caso, la línea de actuación va en el camino de garantizar el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de retribución fija, retribución variable y asignación de beneficios sociales, así como medir el cumplimiento de las mismas con indicadores cuantitativos que confirmen esa neutralidad.

El diagnóstico que ha sido mencionado anteriormente es consecuencia de una solicitud de información a la empresa, que proporcionó con objeto de poder plasmar la imagen transparente y de igualdad que trata de promover en la empresa.



## 10. ANEXO I – COMPROMISO EMPRESARIAL

FECHA: 15/03/2022

LUGAR: JEREZ DE LA FRONTERA

### COMPROMISO EMPRESARIAL CON EL PLAN DE IGUALDAD

**FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, con CIF: ESG11823895 y Domicilio Fiscal sito en Avda. Puerta Del Sur, 13, Jerez de la Frontera, 11408, Cádiz, España, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección de profesionales 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, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Este compromiso se hará público para todos los profesionales pertenecientes a EMPRESA, desde la dirección, la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y la plantilla, ya que la participación y cooperación de todas las partes es fundamental para alcanzar el objetivo de implantar un plan de igualdad adecuado y eficaz.

Firmado por el órgano de administración de la entidad:

PERSONA/S FIRMANTE/S **RAFAEL MARQUEZ ROMERO**

**FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**  
C-11.823.895

FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE	Plan de Igualdad	1. Compromiso Empresarial
----------------------------	------------------	---------------------------

## 11. ANEXO III – COMUNICADO CORPORATIVO

FECHA: 15/03/2022

LUGAR: JEREZ DE LA FRONTERA

### COMUNICADO A LA PLANTILLA DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**, somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello la Dirección de la empresa asume el compromiso para la elaboración, trabajando conjuntamente con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, del "Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" en el seno de nuestra organización, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia a través del principio de igualdad de trato y de oportunidades con base en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro.

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo y que aportará múltiples beneficios a nuestra empresa.

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ésta se ocupará, con carácter general, de promocionar la Igualdad de oportunidades en **FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE** y negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad para la empresa. La Comisión Negociadora está formada de forma paritaria por la empresa y la representación legal de la plantilla.

Para que el proyecto sea todo un éxito, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y, en caso de que fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

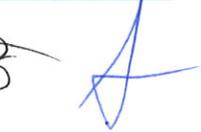
Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto de implantación en nuestra empresa de cara a evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades.

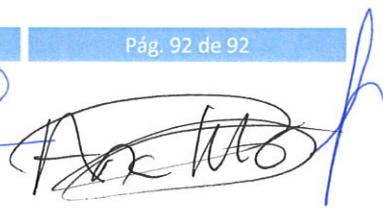
Quedamos a vuestra entera disposición,

ORGANO DE DIRECCIÓN

  
**FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE**  
G-11.823.895

FUNDACIÓN UPACESUR ATIENDE	Plan de Igualdad	2. Comunicado a la plantilla
----------------------------	------------------	------------------------------





## Trámite Registrado

*Se ha presentado un plan de igualdad con denominación FUNDACION UPACESUR ATIENDE para el trámite de inscripción y publicación, en el registro de Autoridad Laboral Autonómica de Andalucía el día 11/08/2022 con número de registro 001454.*

*Se permite el acceso a toda la información del expediente mediante el código KF46LD41*