



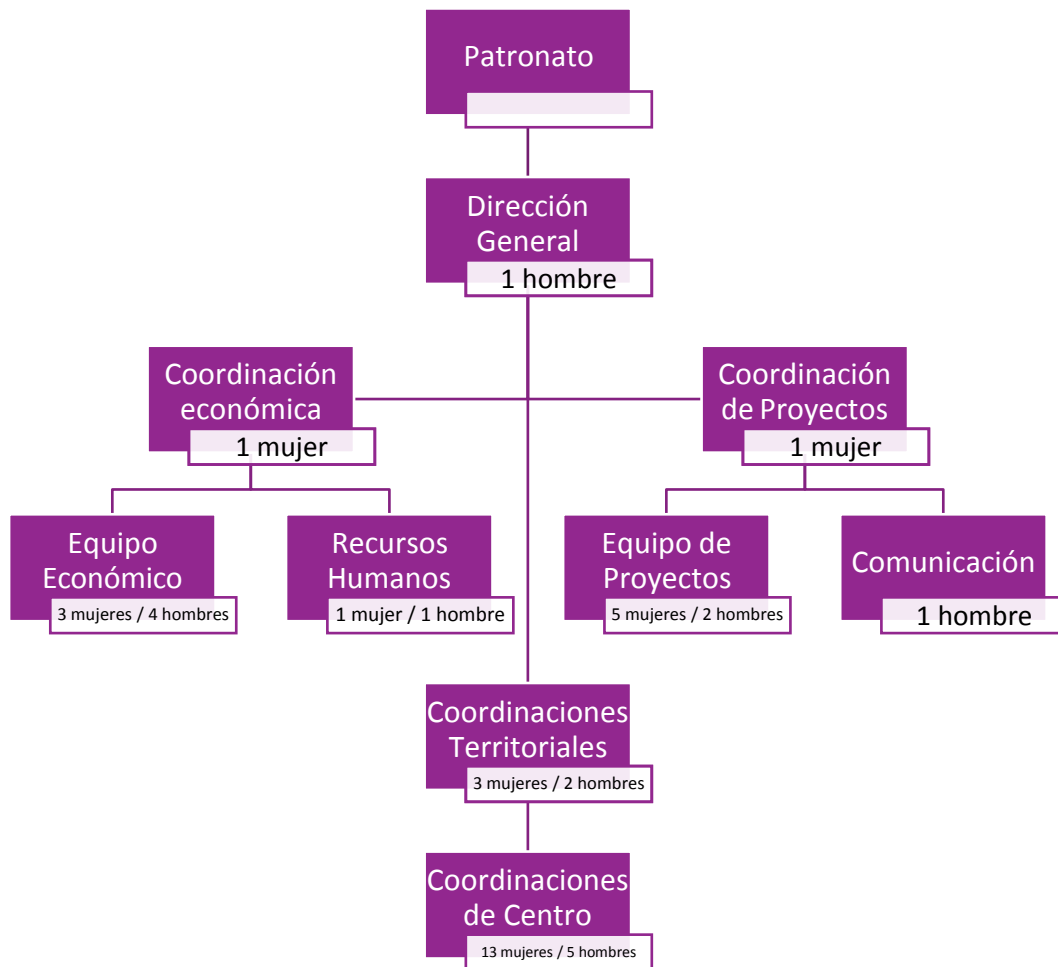
III PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN CRUZ BLANCA

Contenido

ORGANIGRAMA.....	2
I. INTRODUCCIÓN, MARCO DE REFERENCIA Y METODOLOGÍA	3
II. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN (FOTO FIJA INICIAL).....	6
III. ANÁLISIS POR MATERIAS.....	14
IV. PRINCIPALES PROBLEMAS DETECTADOS EN EL DIAGNOSTICO	50
V. Medidas III PLAN DE IGUALDAD	54
VI. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos	60
VII. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.....	62
VIII. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.....	65
IX. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.....	67
X. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación	69
XI. ANEXO I PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO FCB 2026-2030	70
XII. ANEXO II PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO FCB 2026-2030.....	86

ORGANIGRAMA



I. INTRODUCCIÓN, MARCO DE REFERENCIA Y METODOLOGÍA

1. Marco Institucional y compromiso con la igualdad.

Fundación Cruz Blanca, constituida en 2004 por los Hermanos Franciscanos de Cruz Blanca, es una entidad sin ánimo de lucro cuya misión es favorecer el desarrollo integral de las personas en situación de exclusión social, marginalidad y soledad. Su labor se centra en la defensa de la dignidad humana, promoviendo espacios de acogida y acompañamiento desde un enfoque humanista.

La entidad integra la perspectiva de género de manera transversal, no solo como un requisito legal, sino como parte de su identidad. Este compromiso se manifiesta en:

- **Defensa de la dignidad:** Fomento de entornos colaborativos basados en el respeto y la justicia.
- **Enfoque de género en la intervención:** Reconocimiento de la desigualdad estructural (trata, prostitución y pobreza feminizada) como ejes de su acción social.
- **Gestión de calidad:** La certificación ISO 9001:2015 garantiza que los procesos de selección y gestión de personas se rigen por la objetividad y la transparencia.

2. Partes que lo conciertan.

Este III Plan de Igualdad de Fundación Cruz Blanca ha sido elaborado, coordinado y consensuado entre las personas designadas para la representación de la dirección de la entidad y la representación legal de las personas trabajadoras, con la participación de los sindicatos más representativos del sector, CCOO y UGT, legitimados para la negociación colectiva y que se detallan a continuación:

Por la representación de la empresa (RE):

- Don LUIS FERNANDO ROSALES CÓRDOVA.

Por la representación legal de los trabajadores (RLT):

- Doña ANA ISABEL CASAÑOLA ESPONA, perteneciente al sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.).
- Doña SILVIA GÓMEZ BINTANED, perteneciente al sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.).
- Doña IRENE PASCUAL LÓPEZ, perteneciente al sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.).

Por parte de la representación sindical, en representación de los centros sin RLT:

- Doña NATALIA GALÁN ARMERO, perteneciente al sindicato Comisiones Obreras, Federación CC.OO. del Hábitat estatal.
- Doña EVA MARTÍNEZ AMBITE, perteneciente al sindicato de Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), Federación de Servicios Públicos.

Se entiende, por tanto, como un plan concertado que emana del diálogo social interno. El proceso de articulación de este tercer plan se consolida tras una exhaustiva fase de diagnóstico

iniciada con la recopilación de datos de la plantilla al cierre de 2024 y su posterior negociación, validación y firma por la Comisión Negociadora.

3. Ámbito de aplicación (personal, territorial y temporal).

3.1. Ámbito personal.

Las directrices, objetivos y medidas contenidas en este III Plan de Igualdad se aplican a toda la plantilla de Fundación Cruz Blanca (306 personas al cierre del diagnóstico), independientemente de su tipo de contrato, jornada, antigüedad, grupo profesional o posición jerárquica. Es una política institucional de obligada implementación y cumplimiento para todo el personal vinculado contractualmente con la entidad.

3.2. Ámbito territorial.

El plan extiende su eficacia a todos los centros de trabajo que componen la estructura nacional de la entidad, abarcando las siguientes comunidades y ciudades autónomas:

- Andalucía.
- Aragón.
- Castilla-La Mancha.
- Ceuta.
- Islas Canarias.
- Madrid.
- Melilla.
- Cataluña (incluyendo el centro de Lleida).

En el caso de que Fundación Cruz Blanca amplíe su ámbito territorial de actuación o abra nuevos centros de trabajo durante la vigencia de este documento, el III Plan de Igualdad pasará a aplicarse de manera automática en los nuevos territorios.

3.3. Ámbito temporal y vigencia.

El III Plan de Igualdad tendrá una vigencia total de 4 años a partir de su firma, siendo su duración del 18 de junio de 2026 al 17 de junio de 2030.

Al menos 9 meses antes de la caducidad de este plan, se convocará a las partes legitimadas para la negociación de un nuevo plan.

4. Objeto y alcance del III Plan de Igualdad.

El presente III Plan de Igualdad tiene como objeto consolidar y avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la organización, eliminando cualquier potencial discriminación y promoviendo la conciliación y la corresponsabilidad.

Para su diseño y articulación, este Plan se fundamenta en un exhaustivo diagnóstico previo encargado de obtener una imagen fiel de la situación de la Fundación.

- Alcance del Plan: Las medidas recogidas en este documento se aplican a la totalidad de la plantilla de Fundación Cruz Blanca.
- Alcance territorial: Se extiende a todos los centros de trabajo que componen la estructura nacional de la entidad y los nuevos que puedan surgir.
- Gobernanza: Este documento y su diagnóstico base han sido presentados, revisados y validados por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

5. Marco Normativo y convencional.

La entidad rige sus relaciones laborales principalmente bajo el:

- **Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2026-2029** (Cód: 99100155012015).
- Asimismo, para el centro de Lleida, conformado por 3 personas trabajadoras, se aplica el **Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc** (Cód: 79002575012007).

6. Estructura y metodología del diagnóstico de situación.

La elaboración del diagnóstico ha sido liderada por el Departamento de Recursos Humanos, con la colaboración del área económica, garantizando un enfoque multidisciplinar interno.

6.1. Análisis cuantitativo y fuentes de información

Se han utilizado datos de plantilla a fecha de 31 de diciembre de 2024 como "foto fija", analizando flujos acumulados de procesos de selección y promoción.

Siguiendo las exigencias sindicales, se aplican los indicadores de:

1. **Índice de Distribución:** Representación por sexo en cada categoría.
2. **Índice de Concentración:** Distribución de cada sexo respecto a su propio total.
3. **Índice de Feminización (Ifem) / Brecha:** Medición de la distancia porcentual entre sexos.

6.2. Análisis cualitativo y participación.

Para evaluar la cultura organizacional y la percepción de la igualdad, se han realizado dos procesos de consulta con una alta tasa de respuesta:

- **Encuesta para el diagnóstico de igualdad:** Dirigida a toda la plantilla. Participación de **201 personas sobre un censo de 302 (66,5%)**.
- **Encuesta de percepción de igualdad en el entorno laboral:** Dirigida específicamente a puestos de responsabilidad (Dirección, Coordinaciones Territoriales y de Centro). Participación de **17 personas sobre 22 (77,3%)**.

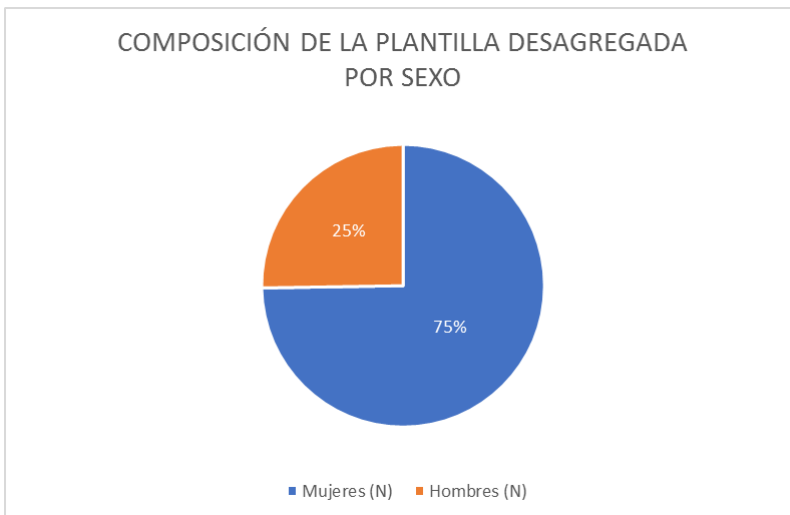
Además, se ha procedido a la auditoría documental del sistema de gestión (Procedimiento P4), expedientes de personal y registros retributivos.

II. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN (FOTO FIJA INICIAL)

Este apartado constituye la radiografía actual de Fundación Cruz Blanca a fecha de 31 de diciembre de 2024. Se analiza la composición de la plantilla mediante indicadores de género para detectar posibles desequilibrios en la estructura organizacional.

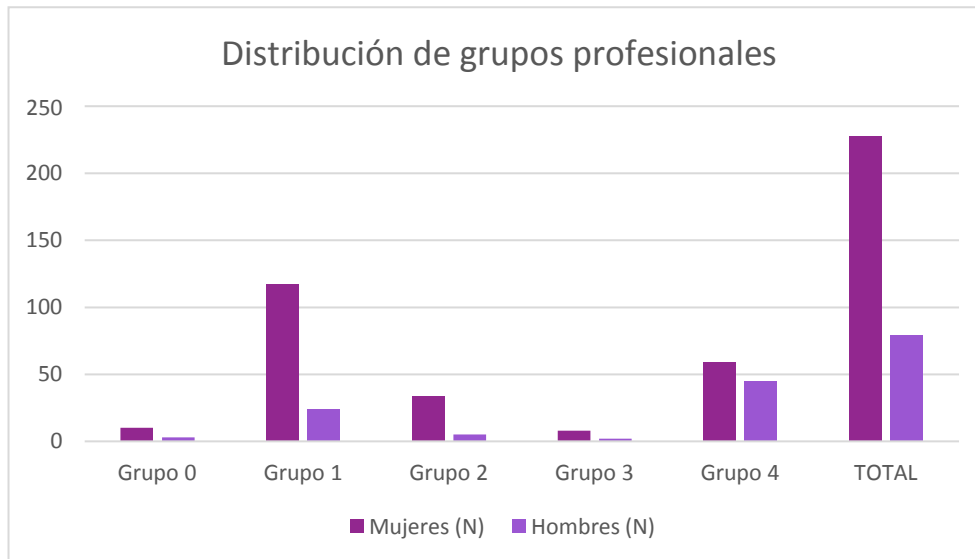
1. Número total de personas trabajadoras:

Mujeres (N)	Hombres (N)	Total	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)
229	77	306	74,8%	25,1%



2. Distribución de la plantilla por grupos profesionales

Grupo Profe.	Mujeres (N)	Hombres (N)	Total	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)	Ifem (Brecha p.p.)
Grupo 0	10	3	13	76,92%	23,08%	4,37%	3,85%	3,33
Grupo 1	118	22	141	83,69%	15,60%	83,69%	15,60%	5,36
Grupo 2	34	5	39	87,18%	12,82%	14,85%	6,49%	6,8
Grupo 3	8	2	10	80,00%	20,00%	3,49%	3,49%	4,00
Grupo 4	59	45	104	56,73%	43,27%	25,76%	58,44%	1,31
TOTAL	229	77	306					17,63



Análisis de los Resultados:

1) Índice de distribución (Representación):

- La representación de las mujeres es superior en todos los grupos, oscilando entre el 57% (Grupo 4) y 84% (Grupo 1).
- Es destacable que la plantilla está fuertemente feminizada en los Grupos 0, 1, 2 y 3, mientras que en el Grupo 4 se cumple el criterio de equilibrio (40-60%), encontrando una representación más paritaria, con el 56,73% de mujeres y el 43,27% de hombres contratados en este grupo profesional.

2) Índice de Concentración (Análisis Intra-sexo):

- En el caso de las mujeres, el índice de concentración más alto lo encontramos en el Grupo 1 (83,69%). Esto indica que la gran mayoría de las mujeres tienen un perfil técnico y altamente cualificado. En cambio, la mayoría de los hombres (más del 57%) se concentran en el Grupo 4, en perfiles auxiliares y con poca autonomía (frente a un 25,76% de índice de concentración de mujeres en este perfil).
- El acceso al Grupo 0 (Dirección), en cambio, muestra una concentración muy similar para ambos sexos (4,37% de las mujeres y 3,85% de los hombres), lo que refuerza la idea de que la promoción a puestos directivos es equitativa respecto al peso de cada sexo en la entidad, con una concentración ligeramente superior en el caso de las mujeres.

3) Índice de Feminización (Ifem):

- El índice de feminización global es de 17,6 a favor de las mujeres.

- El valor más alto se da en el Grupo 2 (6,8) lo que indica que, aunque el grupo no sea de los más altos en el número total de personas contratadas, la presencia de mujeres es predominante frente a los hombres. Por el contrario, el valor más bajo está en el Grupo 4 (1,31 de feminización), lo que indica que, a pesar de estar feminizado, la presencia de mujeres no es tan predominante al ser el grupo profesional con una representación más equitativa.

En conclusión, el sistema de clasificación de Fundación Cruz Blanca no presenta sesgos de género en su estructura formal, ya que las mujeres están presentes y son mayoría en todos los niveles, incluyendo los de máxima responsabilidad. La principal característica detectada es la segregación horizontal, propia del sector de la intervención social, donde la participación masculina es minoritaria en todas las categorías profesionales.

La feminización de la plantilla se encuentra vinculada, en primer lugar, a las características del propio sector de intervención social, tradicionalmente feminizado. Asimismo, responde al perfil específico de atención de la entidad, **centrado principalmente en mujeres en situación de especial vulnerabilidad, en particular mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual y laboral, así como mujeres en situación de prostitución.**

En este contexto, se observa que son mayoritariamente mujeres quienes se presentan a las ofertas de empleo, así como quienes cuentan, en mayor medida, con formación, experiencia y competencias específicas en intervención social con este perfil de población, lo que favorece su adecuación a los puestos ofertados.

Por otro lado, los puestos vinculados a funciones de apoyo operativo, como el de auxiliar de servicios múltiples, presentan una distribución más equilibrada entre hombres y mujeres. Esta circunstancia se relaciona con la naturaleza de sus funciones, centradas en tareas de apoyo y no de intervención directa, lo que reduce la exigencia de formación específica en intervención social y de experiencia en el acompañamiento a las personas atendidas.

3. Distribución de la plantilla por centro.

Centro de Trabajo	Mujeres (N)	Hombres (N)	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)
Algeciras	9	11	45,00%	55,00%	3,60%	12,79%
Arahal	14	4	77,78%	22,22%	6,11%	5,19%
Ceuta	12	7	63,16%	36,84%	5,24%	9,09%
Córdoba	10	1	90,91%	9,09%	4,37%	1,30%
Escuela taller	14	4	77,78%	22,22%	6,11%	5,19%
Granada	3	0	100,00%	0,00%	1,31%	0,00%
Guadalajara	14	8	63,64%	36,36%	6,11%	10,39%
Huesca	19	3	86,36%	13,64%	8,30%	3,90%
Las Palmas	72	27	71,79%	28,21%	33,60%	38,37%
Lleida	3	0	100,00%	0,00%	1,31%	0,00%
Madrid	21	10	67,74%	32,26%	9,17%	12,99%

Melilla	3	0	100,00%	0,00%	1,31%	0,00%
Tenerife	15	0	100,00%	0,00%	6,55%	0,00%
Teruel	3	0	100,00%	0,00%	1,31%	0,00%
Zaragoza	16	2	88,89%	11,11%	6,99%	2,60%
TOTALES	229	77				

4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato.

Tipo de Contrato	Mujeres (N)	Hombres (N)	Total	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)
Indefinido	199	66	265	75,09%	24,91%	86,90%	85,71%
Temporal	30	11	41	73,17%	26,83%	13,10%	14,29%
TOTALES	229	77	306				

Desglose de la temporalidad:

Causa de Temporalidad	Mujeres (N)	Hombres (N)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)
Circunstancias Producción	4	2	1,60%	0,80%
..OFormación en alternancia	14	4	5,60%	1,60%
Sustitución	12	5	4,80%	2,00%

5. Distribución de la plantilla por tipo de jornada contratada.

Tipo de Jornada	Mujeres (N)	Hombres (N)	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)
Completa	211	71	74,82%	25,18%	92,14%	92,21%
Parcial	18	6	75,00%	25,00%	7,86%	7,79%
Total	229	77	306			

Concreción de la jornada parcial:

% Jornada (respecto a una jornada completa)	Mujeres (N)	Hombres (N)	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)
< 40% jornada	1	0	100,00%	0,00%	0,44%	0,00%
Entre 40% y 60% jornada	7	3	70,00%	30,00%	3,06%	3,90%

Entre 60% y 80%	10	2	83,33%	16,67%	4,37%	2,60%
Entre 80% y 99% ¹	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	1,30%
Total	18	6				

Y en función del grupo profesional, la parcialidad se distribuye de la siguiente manera:

Grupo profesional	% Jornada (respecto a una jornada completa)	Mujeres (N)	Hombres (N)	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)
Grupo 0	< 40% jornada	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Entre 40% y 60% jornada	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Entre 60% y 80%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Entre 80% y 99%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0	0	0%	0%	0%	0%
Grupo I	< 40% jornada	1	0	100%	0%	0,44%	0%
	Entre 40% y 60% jornada	1	1	33%	67%	0,44%	1,30%
	Entre 60% y 80%	2	0	100%	0%	0,87%	0%
	Entre 80% y 99%	2	1	67%	33%	0,87%	1,30%
	Total	6	2	75%	25%	2,62%	2,60%
Grupo II	< 40% jornada	0	0	0%	0%	0,00%	0%
	Entre 40% y 60% jornada	0	0	0%	0%	0,00%	0,013%
	Entre 60% y 80%	3	0	100%	0%	1,31%	0%
	Entre 80% y 99%	0	0	0%	0%	0%	0%
	Total	3	0	100%	0%	1,31%	0,00%
Grupo III	< 40% jornada	0	0	0%	0%	0,00%	0%

¹ Concretamente, es un empleado que realiza el 82% de la jornada.

	Entre 40% y 60% jornada	1	0	0%	0%	0,44%	0%
	Entre 60% y 80%	1	1	100%	0%	0,44%	1,30%
	Entre 80% y 99%[1]	0	0	0%	0%	0%	0%
	Total						
Grupo IV	< 40% jornada	0	0	0%	0%	0,00%	0%
	Entre 40% y 60% jornada	4	1	80%	20%	1,75%	1,30%
	Entre 60% y 80%	3	2	60%	40%	1,31%	2,60%
	Entre 80% y 99%	0	0	0%	0%	0%	0%
	Total	7	3	70%	30%	3,06%	3,90%

Puede observarse que es en el Grupo IV donde se concentra una mayor cantidad de contratos parciales desde el origen, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, siendo el índice de concentración de los hombres algo superior (3,90% frente a 3,06% de las mujeres). En el Grupo O, en cambio, no hay nadie contratado desde el origen a jornada parcial. En el Grupo II sólo hay tres mujeres contratadas en jornada parcial, y en el grupo II hay dos mujeres y un hombre, lo que muestra un índice de concentración prácticamente idéntico en hombres y mujeres.

Los contratos parciales indicados anteriormente, son contratos parciales desde el origen. No se han incluido aquellos contratos que tienen jornada parcial a petición de la persona trabajadora y que en origen fueron contratos a jornada completa.

6. Contratos con jornada parcial a petición de las personas trabajadoras y sus causas.

Dentro de las personas con un contrato a jornada completa, se puede observar aquellas personas que han solicitado reducir su jornada por cuidado de hijos/as o familiares con enfermedades graves:

Causa de la parcialidad	Mujeres (N)	Hombres (N)	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)
Reducción de jornada por cuidado de hijos/as	9	0	100%	0%	3,93%	0%
Reducción de jornada por cuidado de	2	0	100%	0%	0,87%	0%

familiar con enfermedad grave						
-------------------------------	--	--	--	--	--	--

En cuanto al grupo profesional, el 100% de las personas que han solicitado una reducción por cuidado de hijos/as o por cuidado de familiar con enfermedad grave (11 en total) son mujeres, y además, todas pertenecen al Grupo I:

Además de indicar una desigual carga de las responsabilidades familiares, estos datos pueden indicar una dificultad para las personas trabajadoras de grupos salariales inferiores para acceder a las medidas de conciliación, probablemente por los salarios bajos de los que ya se parte.

7. Distribución de la plantilla por tramos de edad

Edad de la plantilla	Mujeres (N)	Hombres (N)	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)
Menos de 25	15	10	60,00%	40,00%	6,55%	12,99%
Entre 25 y 35	105	31	77,21%	22,79%	45,85%	40,26%
Entre 36 y 45	58	16	78,38%	21,40%	25,33%	20,78%
Más de 45	51	20	71,83%	28,17%	22,27%	25,97%
Total	229	77				

8. Distribución de la plantilla por antigüedad en la organización.

Antigüedad	Mujeres (N)	Hombres (N)	Total	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)
Menos de 1 año	79	29	108	73,15%	26,85%	34,50%	37,66%
Entre 1 y 5 años	125	36	161	77,64%	22,36%	54,59%	46,75%
Más de 5 años	25	12	37	67,57%	32,43%	10,92%	15,58%
TOTALES	229	77	306				

Es destacable que, a pesar de la feminización de la plantilla, las mujeres acumulan menos antigüedad que los hombres, especialmente en la categoría de personas contratadas durante más de cinco años (con un índice de concentración del 10,92% frente al 15,58% de los hombres).

9. Distribución de la plantilla por puestos de dirección, mando intermedio y técnicos.

Nivel de Responsabilidad	Mujeres (N)	Hombres (N)	Total	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)
--------------------------	-------------	-------------	-------	---------------------	---------------------	----------------------	----------------------

Dirección y coordinación de delegación (G.0)	10	3	13	76,92%	23,08%	4,37%	3,90%
Mando intermedio y Técnicos (G.1)	118	22	140	84,29%	15,71%	51,53%	28,57%
Otros perfiles técnicos (G.2)	34	5	39	87,18%	12,82%	14,85%	6,49%
Apoyo/Operativo (G.3/4)	67	47	114	58,77%	41,23%	29,26%	61,04%
TOTALES	229	77	306				

Aquí es observable una brecha vertical en los puestos de dirección y coordinaciones: a pesar de la feminización de la plantilla, la concentración de las mujeres disminuye radicalmente en el nivel de responsabilidad más alto, acercándose mucho más al índice de concentración de los hombres que en el resto de niveles.

Respecto al nivel formativo de las personas que ocupan cada uno de los puestos, en consonancia con el convenio de aplicación y el procedimiento P4 DESARROLLO DE PERSONAS, para cada puesto de trabajo se ha determinado un perfil en el que se determinan:

- Funciones del puesto.
- Formación básica requerida.
- Formación adicional valorable.

A continuación, se desglosa para cada grupo profesional el nivel formativo exigido y que cada persona cumple:

10. Formación requerida.

Tipo de puesto	Mujeres (N)
Dirección y coordinación de delegación (G.0)	Titulación universitaria. Titulación superior de FP complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida.
Mando intermedio y Técnicos (G.1)	Titulación universitaria. Titulación superior de FP complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida.
Otros perfiles técnicos (G.2)	Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente, complementada con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y complementado con formación específica necesaria para desarrollar la función del puesto de trabajo.
Apoyo/Operativo (G.3/4)	G3: Formación académica y/o profesional de grado medio, o equivalente, completados con una experiencia o titulación profesional necesaria para el desarrollo de su función. G4: Formación básica exigible es la ESO o formación profesional básica equivalente, que puede complementarse con formación específica de grado medio o experiencia profesional. En algunos casos, existen personas sin titulación pero con conocimientos de idiomas que son necesarios para el funcionamiento de los centros, por lo cual, no se les exige.

III. ANÁLISIS POR MATERIAS

1. Proceso de Selección y Contratación (entradas)

El análisis del acceso al empleo en Fundación Cruz Blanca se divide en dos vertientes: el marco normativo que garantiza la igualdad de trato (cualitativo) y el estudio estadístico de los procesos realizados (cuantitativo).

1. Análisis cualitativo: Marco de gestión y procedimiento P4 DESARROLLO DE PERSONAS (ISO 9001:2015).

Fundación Cruz Blanca gestiona el ciclo de vida de su plantilla bajo un sistema de calidad certificado por la norma **ISO 9001:2015**. El pilar de este sistema es el **Procedimiento P4: Desarrollo de las Personas** (Edición 5, septiembre 2025), que estandariza el reclutamiento y la selección en toda la estructura nacional.

Este modelo se fundamenta en los siguientes principios de gestión:

- **Planificación y autorización centralizada:** Todo proceso se inicia mediante una "Solicitud de Personal" justificada. La Dirección General autoriza cada vacante, asegurando que la necesidad responda a criterios técnicos y presupuestarios, eliminando la discrecionalidad en la apertura de procesos.
- **Estandarización mediante catálogo de puestos:** Las ofertas no se crean de forma improvisada; se basan en una **Ficha de Perfil de Puesto** predefinida. Esto garantiza que los requisitos (formación, experiencia y competencias) sean neutros y vinculados estrictamente a las funciones, evitando que se incluyan requisitos que puedan suponer una discriminación indirecta.
- **Transparencia y prioridad interna:** Se garantiza la difusión de vacantes en tableros de anuncios y web corporativa. La entidad fomenta la promoción interna como vía preferente, lo que facilita que el talento femenino ya presente en la organización tenga oportunidades de crecimiento vertical.
- **Evaluación basada en competencias y objetividad:** El uso de plataformas técnicas para pruebas psicotécnicas (personalidad y resolución de problemas) aporta un primer filtro ciego al género. Posteriormente, las entrevistas estructuradas se documentan en el **Registro de Entrevista de Selección**, permitiendo la trazabilidad y justificación de la decisión final basada en méritos.

1.1. Garantías de perspectiva de género en el procedimiento P4.

Para dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, el marco cualitativo de la Fundación integra las siguientes salvaguardas:

- **Comunicación no sexista:** El compromiso institucional asegura que la redacción de las ofertas de empleo utilice un lenguaje inclusivo y neutro, evitando sesgos que tradicionalmente asocian ciertos puestos (como los de cuidados o limpieza) a un sexo determinado.

- **Transparencia en el reclutamiento:** Todas las vacantes se canalizan a través del portal de empleo propio alojado en la página web de la entidad. Este canal único garantiza un acceso público y universal en igualdad de condiciones, eliminando canales informales que pudieran perpetuar la segregación.
- **Neutralidad en la baremación:** Los criterios de selección valoran el potencial y la adecuación técnica, sin que existan penalizaciones o sesgos relacionados con las cargas familiares o interrupciones en la carrera profesional.

2. Análisis cuantitativo.

En la siguiente tabla se analizan los procesos de selección realizados durante 2024:

11. Procesos de selección año 2024.

Nº Vacantes ofertadas	Nº de personas candidatas presentadas		Nº personas preseleccionadas		Nº de personas entrevistadas		Personas contratadas		Tipo de contrato ofertado
	M	H	M	H	M	H	M	H	
(1) TRABAJADOR/A SOCIAL	1	0	1	0	1	0	1	0	Contrato temporal de sustitución por baja de maternidad, completa
(1) COCINERO/A)	8	4	3	2	3	2	0	1	Contrato indefinido, jornada completa
(3) AUXILIARES DE SERVICIOS MÚLTIPLES	9	3	9	3	9	3	3	0	Contrato indefinido, jornada parcial
(1) TÉCNICO/A HUMANITARIA	36	16	3	1	3	1	0	1	Contrato indefinido, jornada completa
(1) TÉCNICO/A DE ACOGIDA/TRATA	50	30	3	0	3	0	1	0	Contrato indefinido, jornada completa
(1) TÉCNICO/A DE PROYECTOS	41	14	9	0	9	0	1	0	Contrato indefinido, jornada completa
(1) PSICÓLOGA/O	1	0	1	0	1	0	1	0	Contrato indefinido, jornada completa
(1) TÉCNICO/A DE INTERVENCIÓN SOCIAL	63	4	11	0	4	0	1	0	Contrato indefinido, jornada completa
(1) TRABAJADOR/A SOCIAL	23	6	23	6	4	1	1	0	Contrato indefinido, jornada completa
(1) ORIENTADOR/A LABORAL	19	4	1	2	1	2	1	0	Contrato indefinido, jornada completa
(2) MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	2	2	1	1	1	1	1	1	Contrato temporal de circunstancias de la producción, Jornada parcial
(2) AUXILIAR DE LIMPIEZA	2	0	2	0	2	0	2	0	Contrato temporal vinculado a programas públicos de fomento de empleo, Jornada parcial

(1) AUXILIAR DE LIMPIEZA	1	0	1	0	1	0	1	0	Contrato temporal de sustitución por baja por IT, parcial
(1) PSICÓLOGA/O	3	0	3	0	3	0	1	0	Contrato indefinido, jornada completa
(1) INTEGRADOR SOCIAL	2	2	2	2	2	2	0	1	Contrato indefinido, jornada completa
(2) TRABAJADOR/A SOCIAL	8	0	8	0	8	0	2	0	Contrato indefinido, jornada completa
(1) ABOGADA/O	1	0	1	0	1	0	1	0	Contrato indefinido, jornada completa
(1) TÉCNICA/O DE ACOGIDA	5	0	5	0	5	0	1	0	Contrato indefinido, jornada completa
(1) TÉCNICA/O DE PROYECTOS	14	0	3	0	3	0	1	0	Contrato temporal de sustitución de licencia retribuida, jornada completa
(1) TÉCNICA/O DE EMPLEO	43	13	11	1	3	0	1	0	Contrato indefinido, jornada completa
(1) EDUCADOR/A SOCIAL	59	5	3	0	3	0	1	0	Contrato indefinido, jornada completa
(1) TÉCNICA/O DE EMPLEO	44	16	1	3	1	3	1	0	Contrato indefinido, jornada completa
(2) AUXILIAR DE SERVICIOS MÚLTIPLES	5	0	5	0	5	0	2	0	Contrato indefinido, jornada completa
(1) EDUCADOR/A SOCIAL	1	0	1	0	1	0	1	0	Contrato temporal de sustitución por baja de maternidad, completa
(1) AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	10	2	2	9	4	1	1	0	Contrato indefinido, jornada parcial
(1) DOCENTE/FORMADOR/A	2	5	1	1	1	1	0	1	Contrato temporal de sustitución por baja de maternidad, jornada completa
(1) AUXILIAR DE SERVICIOS MÚLTIPLES	1	1	1	1	1	1	1	0	Contrato temporal vinculado a programas públicos de fomento de empleo, Jornada parcial
(1) AUXILIAR DE SERVICIOS MÚLTIPLES	7	10	0	3	0	3	0	1	Contrato indefinido, jornada completa
(1) TRABAJADOR/A SOCIAL	33	7	5	0	5	0	1	0	Contrato indefinido, jornada completa
(2) AUXILIAR DE SERVICIOS MÚLTIPLES	4	3	3	2	2	2	1	1	Contrato eventual por circunstancias de la producción (cobertura de vacaciones), parcial
(1) DOCENTE/FORMADOR/A	3	0	3	0	3	0	1	0	Contrato temporal circunstancias de la producción (ejecución de subvención pública), completa
(1) TÉCNICO/A DE INTERVENCIÓN SOCIAL	13	4	4	1	4	1	0	1	Contrato indefinido, jornada completa

(2) TÉCNICO/AS DE INTERVENCIÓN SOCIAL	11	0	11	0	11	0	2	0	Contrato indefinido, jornada completa
(1) ABOGADO/A	4	0	4	0	4	0	1	0	Contrato indefinido, jornada completa
(1) TÉCNICO/A DE ACOGIDA/TRATA	5	0	5	0	5	0	1	0	Contrato indefinido, jornada completa
(1) AUXILIAR DE SERVICIOS MÚLTIPLES	1	0	1	0	1	0	1	0	Contrato eventual por circunstancias de la producción (cobertura de vacaciones), completa
(1) AUXILIAR DE SERVICIOS MÚLTIPLES	1	0	1	0	1	0	1	0	Contrato eventual por circunstancias de la producción (cobertura de vacaciones), completa
(1) RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS	5	1	4	1	3	1	1	0	Contrato indefinido, jornada completa
(1) EDUCADOR/A SOCIAL	6	0	2	0	2	0	1	0	Contrato indefinido, jornada parcial
(1) MEDIADOR/A	18	2	3	0	3	0	1	0	Contrato temporal de sustitución por baja de maternidad, jornada completa
Vacantes ofertadas (total): 52	543	152	152	38	119	24	37	8	

En todos los procesos de selección realizados en 2024, el método utilizado fue la entrevista personal. En ocasiones se hizo una prueba técnica escrita, además de la entrevista (concretamente, en los procesos de selección de TÉCNICO/A DE ACOGIDA/TRATA y TÉCNICO/A DE PROYECTOS, debido a las altas responsabilidades que desempeñan los puestos en la sede, ambos realizados en la oficina de la sede de Madrid).

Análisis de los procesos de selección:

- Se han ofertado un total de 48 vacantes, contratándose finalmente a 45 personas. Dentro de estas, se contratado a un total de 37 mujeres y de 8 hombres: es decir, las mujeres han supuesto el 71,1% de las contrataciones realizadas en 2024. De esta manera, se sigue reforzando la desigualdad y sobrerrepresentación femenina de las mujeres.
- No obstante, hay que tener en cuenta que se reciben muchos más currículms de mujeres que de hombres: 543 currículms en total de mujeres frente a 152 de hombres, lo que explica también el mayor peso en la representación de las contrataciones.
- Tipo de contratos ofrecidos (indefinidos vs eventuales):
 - Dentro de las 37 mujeres contratadas, al 72% (27) se les ofreció un contrato indefinido. A las 10 empleadas contratadas restantes (el 27%), se les ofrecieron contratos parciales: para cubrir permiso por cuidado de hijos/as (explicables al estar bonificados los contratos de sustitución a mujeres menores de 30 años y demandantes de empleos, 2 en total), por circunstancias de la producción (3), para cubrir licencias retribuidas (1),

bajas por incapacidad temporal (1), y contratos vinculados a programas públicos de fomento del empleo (concretamente, del Gobierno de Aragón, (3).

- b) Dentro de los 8 hombres contratados mediante proceso de selección en 2024, al 62,5% (5) -un porcentaje algo menor que a las mujeres-, se les ofreció un contrato indefinido. A los otros tres hombres contratados, se les ofreció un contrato temporal para cubrir un permiso por cuidado de hijos/as (1) y contratos por circunstancias de la producción, para cubrir vacaciones del personal (2).
- Tipo de jornada ofrecida (completa vs parcial): de las personas contratadas a jornada parcial (10), 8 son mujeres y 1 es un hombre. Si bien sólo suponen 22,2% de los contratos ofertados (la mayoría de los contratos ofrecidos son a jornada completa), aquí sí que se encuentra un claro sesgo de género en el que se debería mejorar.

Por último, en la siguiente tabla se analizan las salidas del personal de la entidad durante el año 2024, en función de la causa:

12. Clasificación de las salidas del personal durante el año 2024.

Causa de la salida	Mujeres (N)	Hombres (N)	Total	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)	Ifem (Brecha p.p.)
Baja voluntaria	21	4	25	84,00%	16,00%	9,17%	5,19%	5,25
Excedencia legal	2	0	2	100,00%	0,00%	0,87%	0,00%	100% feminizado
Despido disciplinario	4	3	7	57,14%	42,86%	1,75%	3,90%	1,333333333
No superación del período de prueba	12	11	23	52,17%	47,83%	5,24%	14,29%	1,090909091
Finalización contrato temporal	57	16	73	78,08%	21,92%	24,89%	20,78%	3,5625
Extinción indemnizada del contrato tras MSCT	4	0	4	100,00%	0,00%	1,75%	0,00%	100% feminizado
Excedencia voluntaria	10	0	10	100,00%	0,00%	4,37%	0,00%	100% feminizado
TOTAL	110	34	144	76,39%	23,61%	48,03%	44,16%	3,235294118

Análisis de los resultados:

- En primer lugar, podemos observar que, si bien el índice de concentración en el total de las salidas del personal en el año 2024 es sólo algo superior en el caso de las mujeres (las personas dadas de baja en la entidad en 2024 concentraron a un 48,03% de las mujeres y a un 44,16% de los hombres), la distribución varía en función del tipo de salida.

- En el caso de las salidas por **baja voluntaria**, el índice de concentración de las mujeres es significativamente mayor que el de los hombres, lo que, teniendo en cuenta los datos desplegados en este diagnóstico, podría deberse a una mayor carga de las responsabilidades familiares en las mujeres y a una falta de conciliación.

Relacionado con lo anterior, observamos que sólo hay dos mujeres (y ningún hombre) que en el año 2024 solicitasen una **excedencia legal por cuidado de menor**; y diez mujeres -y ningún hombre- solicitaron una **excedencia voluntaria**.

- En el caso de las **no superaciones de prueba** (por voluntad de la empresa), es destacable que son los hombres los que tienen un índice de concentración mucho más alto: el 14,29% de los hombres no superó el período de prueba en 2024 (frente a un 5,24% de las mujeres).
- En cuarto lugar, en el caso de las salidas por **despido y por finalización de contratos temporales**, si bien el índice de concentración es más similar entre hombres y mujeres empleados, el índice femenino es siempre superior. Es destacable que las finalizaciones por contrato temporal -la causa más frecuente de salidas- concentraron al 24,89% de las mujeres (mayoritariamente contratos por circunstancias de la producción y contratos de sustitución), mientras que el índice de concentración de los hombres inferior, de un 20,78%.
- Por último, en el caso de las extinciones indemnizadas del contrato tras modificación sustancial de las condiciones de trabajo, también son sólo mujeres (4) las que lo han solicitado, aunque esto se explica a raíz del cierre de una vivienda en las Palmas en el que había solo mujeres empleadas, ofreciéndose a las trabajadoras cambiarse a otro centro o extinguir su contrato.

Asimismo, si añadimos la variable de grupo profesional, las salidas de la plantilla en 2024 se distribuyen de la siguiente manera:

13. Clasificación de las salidas del personal durante el año 2024 en función del grupo profesional.

Grupo	Causa de la salida	Mujeres (N)	Hombres (N)	Total	I. Distribu. (M)	I. Distribu. (H)	I. Concen. (M)	I. Concen. (H)	Ifem (Brecha p.p.)
Grupo 0	Baja voluntaria	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0
	Excedencia legal	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0
	Despido disciplinario	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0
	No superación	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0

	del período de prueba								
	Finalización contrato temporal	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0
	Extinción indemnizada del contrato tras MSCT	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0
	Excedencia voluntaria	1	0	1	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100% feminizado
	TOTAL	1	0	1	100,00 %	0%	0%	0%	
Grupo 1	Baja voluntaria	13	1	14	92,86%	7,14%	5,68%	1,30%	13
	Excedencia legal	2	0	2	100,00%	0,00%	0,87%	0,00%	100% feminizado
	Despido disciplinario	3	0	3	100,00%	0,00%	1,31%	0,00%	100% feminizado
	No superación del período de prueba	7	5	12	58,33%	41,67%	3,06%	6,49%	1,4
	Finalización contrato temporal	11	3	14	78,57%	21,43%	4,80%	3,90%	3,6666667
	Extinción indemnizada del contrato tras MSCT	2	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100% feminizado
	Excedencia voluntaria	7	0	7	100,00%	0,00%	3,06%	0,00%	100% feminizado
	TOTAL	45	9	52	86,54%	17,31%	19,65%	11,69%	5
Grupo 2	Baja voluntaria	4	0	4	100,00%	0,00%	1,75%	0,00%	100% feminizado
	Excedencia legal	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
	Despido disciplinario	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
	No superación del período de prueba	2	1	3	66,67%	33,33%	0,87%	1,30%	2

	Finalización contrato temporal	9	2	11	81,82%	18,18%	3,93%	2,60%	4,5
	Extinción indemnizada del contrato tras MSCT	1	0	1	100,00%	0,00%	0,44%	0,00%	100% feminizado
	Excedencia voluntaria	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
	TOTAL	16	3	19	84,21%	15,79%	6,99%	3,90%	5,333333
Grupo 3	Baja voluntaria	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
	Excedencia legal	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
	Despido disciplinario	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
	No superación del período de prueba	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
	Finalización contrato temporal	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	1,30%	0
	Extinción indemnizada del contrato tras MSCT	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0
	Excedencia voluntaria	1	0	1	100,00%	0,00%	0,44%	0,00%	100% feminizado
	TOTAL	1	1	2	50,00%	50,00%	0,44%	1,30%	1
Grupo 4	Baja voluntaria	4	3	7	57,14%	42,86%	1,75%	3,90%	1,333333
	Excedencia legal	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
	Despido disciplinario	1	3	4	25,00%	75,00%	0,44%	3,90%	0,333333
	No superación del período de prueba	3	5	8	37,50%	62,50%	1,31%	6,49%	0,6
	Finalización contrato temporal	37	10	47	78,72%	21,28%	16,16%	12,99%	3,7
	Extinción indemnizada del contrato tras MSCT	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0

	Excedencia voluntaria	2	0	2	100,00%	0,00%	0,87%	0,00%	100% feminizado
	TOTAL	47	21	68	69,12%	30,88%	20,52%	27,27%	2,2

Análisis de los resultados:

- El primer resultado es que ha habido solo una salida del Grupo 0 en 2024. La mayoría de las salidas se han concentrado en el personal de Grupo 4 (68 en total), seguido del Grupo 1 (52 en total). Asimismo, en todos los grupos, el tipo de salida más frecuente es la finalización de contrato temporal.
- El índice de concentración más alto de las mujeres lo encontramos en las finalizaciones de contrato temporal del Grupo 4. Aunque es el tipo de salida más frecuente tanto para los hombres como para las mujeres, el índice de concentración es superior en el caso de las mujeres. Esto puede indicar que, a pesar de que no se concentraban más mujeres que hombres en los contratos temporales (visto más arriba), los contratos temporales de ellas finalizan con mayor frecuencia.
- Asimismo, en el grupo 1, las mujeres concentran un porcentaje significativo de las bajas voluntarias (5.68% de las mujeres de Grupo 1 presentaron su baja voluntaria en 2024 frente a un índice masculino del 1,30%), así como en el caso de la finalización del contrato temporal (4,80% frente al 3,90%, si bien en este caso el porcentaje es más bajo que en el caso del Grupo 4).
- Por último, en el grupo 4, los hombres concentran un índice de concentración claramente superior al de las mujeres en el caso de las no superaciones del período de prueba (6,49% frente a un 1,31% en el caso de las mujeres), así como en el caso de las salidas por baja voluntaria y por despido disciplinario (un 3,90% en los dos casos).

De esta manera, con independencia del grupo, el índice de concentración de los hombres en los despidos disciplinarios y en las no superaciones del período de prueba es siempre superior. En cambio, en el caso de las bajas voluntarias, en el Grupo 1 se concentran más mujeres que hombres, mientras que en el grupo 4 se invierte la distribución. En las finalizaciones de contrato temporal, el índice de concentración de las mujeres es siempre superior al de los hombres, pero ambos índices aumentan en el Grupo 4, donde se concentran una gran parte de las finalizaciones. Y sólo han sido mujeres las personas que han presentado en 2024 una excedencia voluntaria (11), una excedencia legal (2) y una extinción indemnizada (4).

2. Clasificación Profesional

1. Marco normativo y sistema de clasificación.

Fundación Cruz Blanca rige su sistema de clasificación profesional por lo dispuesto en el Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024 (código 99100155012015), específicamente en su Artículo 21. Este sistema se estructura en torno a Grupos Profesionales (del 0 al 4) y Áreas Funcionales, un modelo que garantiza que la organización del trabajo se base en criterios objetivos y no en cualidades personales o roles de género.

Para asegurar la **igualdad de trato y la ausencia de discriminación indirecta**, la adscripción a cada grupo se realiza exclusivamente bajo los factores objetivos definidos en el Art. 21.2.3 del Convenio:

- **Formación (titulación y especialización):** Conocimientos teóricos y experiencia mínima necesaria.
- **Iniciativa:** Grado de seguimiento a normas o procedimientos.
- **Autonomía:** Dependencia jerárquica y capacidad de decisión.
- **Responsabilidad:** Influencia sobre resultados y gestión de recursos (humanos, técnicos y productivos).
- **Mando:** Capacidad de supervisión, ordenación de funciones y número de personas a cargo.
- **Complejidad:** Grado de integración de todos los factores anteriores en el puesto

2. Mapa de puestos de la entidad.

La entidad ha identificado y catalogado todos los puestos de trabajo vigentes, asegurando que la denominación y las funciones asociadas utilicen un **lenguaje inclusivo y neutro**. El objetivo es evitar la segregación horizontal (asociación de puestos a un sexo determinado por su naturaleza).

A continuación, se detalla el encuadramiento de los puestos de Fundación según su Grupo Profesional (se ha subrayado en amarillo los únicos puestos masculinizados: Dirección general, responsable de comunicación, enfermero, técnico de recursos humanos, cocinero, auxiliar de comercio y monitor):

Grupo Profesional	Puestos de Trabajo en Fundación Cruz Blanca	Mujeres (N)	Hombres (N)	Total	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)	I. Feminización
GRUPO 0	Dirección General	0	1	1	0	1,30%	0
	Coordinación Económica y de RRHH	1	0	1	0,44%	0	100% feminizado
	Coordinación de Proyectos	1	0	1	0,44%	0	100% feminizado
	Coordinación Territorial	5	1	6	2,18%	1,30%	5,00
	Responsable de Comunicación	0	1	1	0%	1,30%	0
GRUPO 1	Abogada/o	9	1	10	3,93%	1,30%	9
	Coordinador/a de Centro	8	4	12	3,49%	5,19%	2
	Director/a Educativo	1	0	1	0,44%	0	100% feminizado

	Docente / Formador/a	4	2	5	2,18%	1,30%	4
	Educador/a Social	9	1	10	3,93%	1,30%	9
	Enfermero/a	0	1	1	0,00%	1,30%	0
	Mediador/a	9	1	10	3,93%	1,30%	9
	Psicólogo/a	14	0	14	6,11%	0,00%	100% feminizado
	Responsable Área de RRHH	1	0	1	0,44%	0,00%	100% feminizado
	Técnico/a de Acogida	1	0	1	0,44%	0,00%	100% feminizado
	Técnico/a de Empleo	7	0	7	3,06%	0,00%	100% feminizado
	Técnico/a de Proyectos	8	7	15	3,49%	9,09%	1,142857143
	Técnico/a de contabilidad y RRHH	1	0	1	0,44%	0,00%	100% feminizado
	Técnico/a de RRHH	0	2	2	0,00%	2,60%	0
	Orientador laboral	5	1	6	2,18%	1,30%	5
	Orientador profesional	2	0	2	0,87%	0,00%	100% feminizado
	Técnico de intervención social	9	1	10	3,93%	1,30%	9
	Trabajador/a Social	31	0	31	13,54%	0,00%	100% feminizado
GRUPO 2	Administrativo/a	3	2	5	1,31%	2,60%	1,5
	Cocinero	0	1	1	0%	1,30%	0
	Auxiliar de primera atención	1	0	1	0,44%	0,00%	100% feminizado
	Auxiliar de primera acogida	1	0	1	0,44%	0,00%	100% feminizado
	Integrador/a Social	30	2	32	13,10%	2,60%	15
GRUPO 3 (Atención Auxiliar)	Auxiliar Administrativo/a	4	1	5	1,75%	1,30%	4
	Auxiliar de Comercio	0	3	3	0,00%	3,90%	0
	Auxiliar de Enfermería	3	0	3	1,31%	0,00%	100% feminizado
	Vendedor	6	2	8	2,62%	2,60%	3
	Monitor/a	0	2	1	0,00%	2,60%	0
GRUPO 4	Ayudante de Cocina	1	0	1	0,44%	0,00%	100% feminizado

	Atención sociosanitaria	8	2	10	3,49%	2,60%	4
	Auxiliares de Servicios Múltiples	46	38	84	20,09%	49,35%	1,210526316
Total		229	77				

En el apartado al final del diagnóstico de infrarrepresentación femenina se analizan estos resultados.

3. Análisis de la valoración de puestos con perspectiva de género.

Dando cumplimiento a las nuevas exigencias del Real Decreto 902/2020, la Fundación Cruz Blanca ha incorporado por primera vez en este III Plan de Igualdad un análisis técnico de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).

Es importante señalar que, la clasificación profesional de la entidad ha venido definida históricamente por los criterios del Convenio Colectivo sectorial.

3.1. Metodología: La herramienta oficial VPT

Para este proceso, se ha utilizado la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Al ser una metodología de implementación reciente en el marco normativo español, su aplicación en la Fundación supone un hito en la transparencia de la gestión de personas.

Este sistema permite descomponer cada puesto en factores medibles, asignando una puntuación que garantiza el principio de "trabajo de igual valor".

3.2. Objetivos de esta primera valoración

Al ser la primera vez que se realiza este estudio analítico, los objetivos principales han sido:

- **Validación del sistema de grupos:** Comprobar que la adscripción de puestos a los Grupos 0 al 4 del Convenio se corresponde con la carga real de funciones y responsabilidades desde una óptica de género.
- **Identificación de sesgos históricos:** Asegurar que los puestos tradicionalmente ocupados por mujeres (especialmente en el área de atención directa y cuidados) no están infravalorados respecto a puestos de gestión o servicios auxiliares.
- **Base para la auditoría retributiva:** Establecer una jerarquía de puntos que permita comparar salarios de forma justa, detectando si existen brechas que deban ser corregidas en el plan de acción.

3.3. Garantías de la perspectiva de género en la valoración.

La herramienta SVPT aporta una mirada técnica que complementa la definición del Convenio, garantizando que:

- **La "carga emocional" se puntúa:** Se visibilizan habilidades como la mediación, la gestión del conflicto y el acompañamiento, esenciales en nuestra Fundación y a menudo invisibilizadas en valoraciones antiguas.
- **Neutralidad en los factores de esfuerzo:** Se equilibra la valoración entre el esfuerzo físico y el esfuerzo mental/psicosocial.
- **Transparencia retributiva:** Al asignar un valor numérico a cada puesto, la Fundación puede justificar su estructura salarial basándose en la complejidad real del trabajo realizado.

3. Formación y capacitación profesional.

1. Marco de gestión de la formación

Fundación Cruz Blanca considera la formación como un eje estratégico para el desarrollo profesional y la mejora de la calidad en la intervención social. La gestión de esta materia se rige por el procedimiento "P4 Procedimiento para el Desarrollo de las Personas", el cual asegura un despliegue coherente en todos los centros y programas mediante:

- Detección descentralizada de necesidades: Las Coordinaciones de Centro detectan las carencias operativas de sus equipos y las transmiten a la coordinación de programas y Recursos Humanos.
- Plan de formación anual: Elaborado a partir de las necesidades detectadas en los centros, recogiendo acciones transversales y específicas.
- Plataforma interna de formación: Herramienta tecnológica propia que centraliza el itinerario formativo y facilita el acceso geográfico universal.

2. Acceso a la formación e información general (datos 2024)

El análisis del ejercicio 2024 muestra una organización con una alta cultura de capacitación. A continuación, se detallan los indicadores de participación y volumen de formación desagregados por sexo:

Variable Formación	Mujeres (N)	Hombres (N)	Total	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	II. Concentración (H)	Ifem (Brecha p.p.)
Nº Personas formadas	150	52	202	74,30%	25,70%	65,50%	67,53%	48,6
Nº Horas (Duración Cursos)	896	185	1.081	82,90%	17,10%	391%	240,26%	65,8

El 74,3% de las personas que se formaron en 2024 son mujeres. Este dato es aparentemente coherente con la feminización de la plantilla (que ronda el 75%), lo que indica que el acceso a la

formación es equitativo y proporcional a la composición de la entidad. No obstante, observamos que el índice de concentración de las mujeres es algo inferior que el de los hombres (de un 65.5% frente a un 67,53% de los hombres), lo que indica que indica un cierto sesgo de género en el acceso a la formación en el caso de las mujeres y debe ser un área de mejora.

En cambio, en cuanto a las horas de formación, existe una brecha de 65,8 puntos en el volumen de horas a favor de las mujeres (también visible en el índice de concentración). Mientras que un hombre recibió, de media, 3,5 horas de formación, cada mujer recibió una media de 6 horas. Esto se debe a que las trabajadoras han liderado la participación en itinerarios de larga duración, como "Competencias Digitales" (15h) o "Gestión del Tiempo" (12h).

Es reseñable que, en formaciones estratégicas de alto impacto, como "Liderazgo para la misión" (35h), la participación femenina es constante en diversos centros territoriales (Huesca, Tenerife, Algeciras), esto debido a que el puesto de coordinaciones territoriales y coordinaciones de centro están ocupadas principalmente por mujeres.

De esta manera, las mujeres empleadas se forman algo menos que los hombres empleados, pero en cursos de mayor duración (con un mayor número de horas totales). Fundación se compromete a evolucionar sus registros para que, a partir de 2026, estos datos puedan cruzarse con variables de *antigüedad*, *tipo de jornada* y *grupo profesional*, tal como sugieren las mejores prácticas en igualdad.

3. Tipos de formación y contenidos impartidos.

La oferta formativa de 2024 se ha estructurado en tres grandes bloques:

- 3.1. Formación obligatoria y normativa:** Incluye la prevención de riesgos laborales y normativas técnicas, con un acceso universal por puesto de trabajo.
- 3.2. Formación voluntaria o especializada:** Destacan áreas críticas de intervención social como "Extranjería", "Salud mental" y "Manipulación de alimentos".
- 3.3. Formación en igualdad y prevención del acoso:** Formación obligatoria en Igualdad y Protocolo de Acoso para el 100% de las nuevas incorporaciones.
 - **Curso de Igualdad Interno:** esta formación se ha establecido como obligatoria para todo el personal de nueva incorporación, ya que el personal antiguo ya lo ha recibido en su momento.
 - **Especialización en RRHH:** Formación específica para el equipo de Recursos Humanos.

4. Inversión y recursos

Fundación optimiza sus recursos para que la inversión en capital humano sea eficiente y equitativa.

- Presupuesto 2024: Para este ejercicio, el presupuesto destinado a formación ha ascendido a un total de 20.006,39 €, financiados principalmente a través de la bonificación de la FUNDAE.
- Distribución de la inversión por sexo: Dado que el acceso es igualitario y el coste por plaza es idéntico para hombres y mujeres en la mayoría de acciones, la inversión económica es directamente proporcional a la participación. Al concentrar las mujeres el 82,9% de las horas lectivas, la entidad invierte un porcentaje significativamente mayor en el desarrollo del talento femenino, esto debido a las mismas características.
- Presupuesto 2025: Para este ejercicio, el presupuesto destinado a formación ascendió a un total de 22.645,00 financiados principalmente a través de la bonificación de la FUNDAE.

5. Resultados y evaluación.

En el momento de elaborar este diagnóstico, la entidad identifica una limitación en la trazabilidad de los resultados de la formación externa:

- 5.1. Evaluación de formación interna:** Se confirma una tasa de finalización del 100% y una valoración positiva en el alineamiento con la misión por parte de las coordinadoras.
- 5.2. Ausencia de datos en formación externa:** Actualmente, no se dispone de registros sistematizados sobre evaluaciones post-formación, tasas de abandono o impacto en la productividad de las formaciones realizadas a través de la FUNDAE.
- 5.3. Compromiso de calidad del dato:** Para subsanar esta falta de información, la Fundación se compromete a integrar en su sistema de gestión de 2026 mecanismos de evaluación que permitan medir:
 - La satisfacción y el aprovechamiento por sexo.
 - La tasa de finalización/abandono desagregada por sexo y motivos (conciliación, carga de trabajo, etc.).
 - El impacto real de la formación en la carrera profesional y el desempeño del puesto.

No obstante, Fundación se compromete a incorporar como área de mejora registros de cada curso realizado, filtrado por tipo de formación y sexo, ya sea dentro como fuera de la jornada laboral, para saber en qué grupos o puestos ha existido mayor formación.

4. Promoción profesional

1. Sistemas de promoción interna y criterios de ascenso.

Fundación Cruz Blanca fomenta la promoción interna como una vía para el desarrollo del talento y la retención del conocimiento. Para asegurar que este proceso se realice bajo los principios de idoneidad y transparencia, la organización integra su gestión de personal dentro de la normativa ISO 9001:2015 como se menciona en el apartado de 1. Marco de gestión y normativa interna. Este marco normativo implica que el procedimiento de promoción es auditado anualmente, garantizando de manera externa que la entidad cumple estrictamente con los pasos establecidos y que no existe margen para la arbitrariedad.

Características del sistema de promoción:

- **Publicidad y Transparencia:** Las vacantes para puestos de mayor responsabilidad (Grupos 2, 1 y 0) se publican de forma centralizada en el portal de reclutamiento web y se comunican directamente a las Coordinaciones de Centro para su difusión a todos los equipos.
- **Criterios objetivos de selección:** En caso de concurrencia de candidaturas, la selección se rige por dos ejes métricos:
 1. Desempeño laboral: Trayectoria y logros en el puesto actual.
 2. Adecuación al perfil (Cualificación): Cumplimiento de los requisitos técnicos y titulaciones requeridas para el nuevo Grupo Profesional.

2. Análisis de la percepción de la plantilla.

El diagnóstico ha incluido una fase de consulta a la plantilla para medir su percepción sobre la transparencia en la promoción. Los resultados muestran una contradicción significativa entre los procedimientos reglados de la entidad y la opinión de una parte de las personas encuestadas:

A pesar de contar con un sistema auditado, el diagnóstico ha revelado una brecha de percepción entre la normativa interna y la visión de la plantilla:

- **Resultados de la encuesta:** 12 personas manifestaron estar "nada de acuerdo" o "poco de acuerdo" con la objetividad de los procesos de selección y promoción, aludiendo en preguntas abiertas a una supuesta "opacidad" en los criterios de ascenso y retribución.
- **Contraste y aclaración técnica de la Entidad:** Ante estas valoraciones, es necesario precisar que la percepción de "opacidad" u "arbitrariedad" carece de base en la estructura real de Fundación por los siguientes motivos:
 1. Vinculación al Convenio Colectivo: Las tablas salariales y los niveles retributivos de Fundación Cruz Blanca no se asignan de forma discrecional, sino que están estrictamente vinculados a los Grupos Profesionales establecidos por el Convenio Estatal de Acción e Intervención Social y las propias funciones de cada puesto. Por tanto, el salario es una consecuencia directa del Grupo al que pertenece el puesto y las funciones que desempeñan

No obstante, es cierto que complementos personales como el complemento de plena dedicación, por su propia redacción ambigua en el Convenio Colectivo de aplicación, pueden generar una aplicación más discrecional y menos objetiva, especialmente en los puestos de trabajo de Técnico/a de Proyectos, coordinador/a de centro, técnicos/as de recursos humanos y responsable de recursos humanos y técnicos/as de acogida (perfiles técnicos de Grupo 1). Es un área de mejora para clarificar su aplicación.

Asimismo, en ciertos casos, personas trabajadoras pertenecientes al Grupo 0 como coordinadores territoriales, al dejar de serlo, han sido mantenidas en su retribución, lo que puede generar una brecha que se abordará en el apartado de las condiciones de trabajo.

2. Transparencia normativa: El acceso a un grupo superior está definido por factores objetivos (titulación y funciones). Cualquier persona que promociona a un Grupo superior ve incrementada su retribución de forma automática según las tablas publicadas y conocidas.
3. Garantía ISO 9001: Al estar el proceso auditado anualmente bajo estándares de calidad, se garantiza que cada promoción cuenta con un expediente que justifica la idoneidad técnica del candidato/a.

3. Innovación en la gestión del talento: Estabilización y promoción directa.

Como hito reciente y de gran relevancia, Fundación ha actualizado en diciembre de 2025 el procedimiento de calidad P4 DESARROLLO DE PERSONAS. Esta actualización introduce la figura de la "**Promoción interna directa y estabilización**", una medida que, de implantación inmediata, refuerza el compromiso con la estabilidad en el empleo. Esta nueva vía, lejos de ser discrecional, requiere una justificación técnica de idoneidad y la validación final de la Dirección General, manteniendo la coherencia con los estándares de calidad y los objetivos de igualdad de la entidad.

Esta medida surge con el objetivo prioritario de estabilizar al personal de los centros que actualmente cuenta con contratos temporales, aprovechando la aparición de vacantes estructurales para ofrecerles una trayectoria de mayor estabilidad. La lógica de este nuevo proceso se fundamenta en varios pilares de eficiencia y reconocimiento:

- **Garantía de aptitud:** El personal con contrato temporal ya ha superado con éxito un proceso de selección previo y, en la mayoría de los casos, ha completado satisfactoriamente sus periodos de prueba, demostrando su competencia para el puesto.
- **Capital intelectual y conocimiento interno:** Estas personas cuentan ya con un bagaje fundamental: conocen la metodología de trabajo de Fundación, la cultura organizacional, los procedimientos internos (ISO 9001), políticas y la realidad específica de las personas usuarias en sus centros.

- **Continuidad de la intervención:** La estabilización permite que los proyectos de intervención social no sufran interrupciones por rotación de personal, manteniendo los vínculos de confianza creados entre las personas profesionales y las personas atendidas.
- **Eficiencia en la gestión:** Al promocionar a personas que ya están integradas en la cultura organizacional, se optimizan los tiempos de adaptación y se fomenta la fidelización del talento humano.

Esta vía de promoción, supervisada por la Dirección General y auditada bajo los estándares de la ISO 9001:2015, asegura que la cobertura de vacantes se realice de forma ágil, premiando la trayectoria profesional y la experiencia acumulada dentro de la propia Fundación.

4. Análisis cuantitativo de las promociones reales en 2024.

Durante el año de 2024 se han promocionado a un total de **21 personas**, 17 mujeres y 4 hombres. De estas promociones, 18 han implicado un cambio de grupo profesional (con el aumento salarial correspondiente), mientras que sólo 3 (2 mujeres y 1 hombre) han supuesto un cambio de categoría profesional, sin cambio de grupo profesional.

Estos tres casos suponen un cambio de la categoría profesional de trabajador/a social a coordinador/a de centro. Como se verá en la auditoría salarial, estas promociones implican un complemento salarial adicional, pero se mantiene el grupo profesional (grupo 1).

En las otras 18 promociones, en relación al origen y el destino del grupo profesional, en el año 2024 las promociones a los grupos han sido hacia el grupo 0 (coordinador/a de delegación), grupo 1 (técnicos/as de intervención social, trabajadores/as sociales, etc.) y grupo 2 (integradores/as sociales).

Los tipos de promociones en función del grupo profesional de origen y destino se reflejan en la siguiente tabla:

Promociones en 2024	Nº mujeres	Nº hombres	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)	Ifem (Brecha p.p)
Promoción del Grupo IV al Grupo II	7	3	70%	30%	3,05%	3,80%	2,3
Promoción del Grupo I al Grupo 0 (Directivo)	2	0	100%	0%	0,87%	0,00%	100% feminizado
Promoción del Grupo II al Grupo I	4	1	80%	20%	1,74%	1,2%	4
Promoción del Grupo IV al Grupo II	1	0	100%	0%	0,43%	0,00%	100% feminizado

Promoción sin cambio de grupo (sólo cambio de categoría profesional)	2	1	67%	33%	0,87%	1,2%	2
Total	16	5	76%	24%	6,98%	6,49%	3,20

Análisis de los Resultados:

1) Índice de distribución (Representación):

- La representación de las mujeres en las promociones es superior a la de los hombres, oscilando entre un 67% y un 100% según el tipo de promoción (en función del origen y el destino del puesto). Teniendo en cuenta las promociones totales (21), las mujeres representan el 76% de las mismas.
- Ninguno de los tipos de promociones cumple con el criterio de equilibrio (40-60%).

2) Índice de Concentración (Análisis Intra-sexo):

- La promoción del grupo IV al Grupo II (de Auxiliar de Servicios Múltiples a Técnica/o de Integración social) es el tipo de ascenso más frecuente tanto para las mujeres como para los hombres, pero el índice de concentración de los hombres es superior al de las mujeres en estas promociones: 3,8% frente a un 3,05 de índice de concentración femenino.
- En cambio, en la promoción del Grupo II al Grupo I el índice de concentración es algo más similar: se concentran un 1,74% de las mujeres frente a un 1,2% de los hombres.
- Es destacable para constituir un área de mejora que a pesar de que el 76% de las personas promocionadas fueron mujeres, el índice de concentración en las promociones totales de los hombres es muy similar al de las mujeres: un 6,40% en el caso de las mujeres frente a un 5,80% de los hombres, lo que implica que a pesar de sobrerrepresentación femenina de la plantilla, no se promociona de manera significativa a más mujeres que hombres.

3) Índice de Feminización (Ifem):

- El índice de feminización total en el caso de las promociones es muy superior a 1, un 3,20.
- El valor más alto se da en la promoción del Grupo II al grupo I (se promocionaron a 4 mujeres frente a 1 hombre).

En conclusión, si bien las mujeres suponen más de un 60% de las personas promocionadas en todos los tipos de promoción -coherente con la distribución de la plantilla total por sexo- el índice de concentración refleja un sesgo de género: aunque los hombres constituyen sólo el 25,1% de la plantilla total (77 empleados hombres), su índice de concentración en las

promociones totales es muy similar al de las mujeres, lo que sí que podría indicar una mayor facilidad que las mujeres para acceder a las promociones.

No obstante, esto colisiona con la percepción de la plantilla reflejada en las encuestas: en las respuestas a las mismas se menciona que existe una falta de promoción interna y poca transparencia en los criterios de ascenso y retribución. Constituye un área a mejorar, especialmente en cuanto a la transparencia se refiriere.

5. Condiciones de trabajo

1. Horario habitual de trabajo

Fundación Cruz Blanca organiza sus tiempos de trabajo en función de la naturaleza de los recursos que gestiona, y no por departamentos estancos. La distribución horaria depende estrictamente del tipo de atención que se presta:

- Recursos Alojativos (centros 24/7): Dada la necesidad de atención continuada, estos centros mantienen una actividad ininterrumpida todos los días del año.
- Recursos No Alojativos: El horario de actividad se desarrolla en días laborables, de lunes a viernes.

La entidad aplica criterios de flexibilidad adaptados a la responsabilidad y funciones de cada puesto, garantizando la cobertura de los servicios:

- **Flexibilidad horaria (Tramo 08:00h a 20:00h):**
 - En centros no alojativos, la plantilla dispone de un margen de flexibilidad para desempeñar sus funciones dentro de este tramo horario. Esta medida está pactada con los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, desde hace más de 5 años.
 - En centros alojativos, esta flexibilidad está disponible para puestos de gestión y soporte, tales como **Coordinación de Centro, Coordinación Territorial, Administrativos/as y Auxiliares Administrativos/as**.
- **Horarios fijos de atención directa:** Para garantizar la calidad del servicio a las personas usuarias, los puestos de atención directa suelen tener horarios fijos distribuidos en turnos de mañana y tarde.
- **Turnicidad y trabajo en Festivos:**
 - **Puestos técnicos (Trabajo Social, Técnicos/as de intervención social, Técnicos/as de acogida):** Realizan coberturas en festivos de forma muy esporádica y mediante un sistema de rotación equitativo entre todos los profesionales del área, sin distinción de sexo.
 - **Servicios Auxiliares:** El puesto de **Auxiliar de Servicios Múltiples** son los que asumen una mayor carga de trabajo en fines de semana, festivos y turnos nocturnos debido a la naturaleza operativa de sus funciones.

Es imperativo señalar que las condiciones de jornada y horario están vinculadas exclusivamente al puesto de trabajo y no al sexo de la persona que lo ocupa.

- **Segregación vertical y horarios:** Al ser una entidad altamente feminizada (aprox. 75% de mujeres), es estadísticamente lógico que un mayor número de mujeres se encuentre

bajo regímenes de turnos fijos o atención directa. Sin embargo, esto es una consecuencia de la composición demográfica de la plantilla y no de una asignación sesgada de horarios.

- El caso de los Auxiliares de Servicios Múltiples: Es significativo analizar el puesto de Auxiliar de Servicios Múltiples, que es el que soporta las condiciones horarias más complejas (nocturnidad y festivos). A cierre de 2024, este puesto presenta una distribución de 46 mujeres y 38 hombres. Este equilibrio demuestra que las tareas con horarios más gravosos son asumidas por ambos sexos de forma equitativa, confirmando la neutralidad de la entidad en la asignación de turnos.

Centro de Trabajo	Horarios especiales (turnos, nocturnos, fines de semana).		Uso de flexibilidad horaria		Desplazamientos obligatorios, kilometraje o traslados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Algeciras	7	2	2	7	3	3
Arahal	0	3	0	1	3	12
Ceuta	0	5				
Córdoba	0	6	1	10	1	8
Granada	0	0	0	3	0	0
Guadalajara	2	2	0	6	0	1
Huesca	0	3	0	11	0	5
Las Palmas	17	39				
Lleida	0	0	0	2	0	2
Madrid	0	0	0	10	0	4
Madrid Sede	0	0	9	11	0	0
Melilla	0	0				
Tenerife	0	0				
Teruel	0	0	0	3	0	3
Zaragoza	1	2	0	0	0	6
TOTALES	27	62	13	64	7	44

Centro de Trabajo	Características del centro	Horario habitual del centro	Puestos susceptibles de flexibilidad horaria	Puestos susceptibles de trabajo en festivos, sábados o domingos	Puestos susceptibles de trabajo nocturno
Algeciras	Atención directa con recurso alojativo	24/7	Coordinación y administración	Atención directa y auxiliares de servicios múltiples	Auxiliares de servicios múltiples
Arahal	Atención directa con recurso alojativo	24/7	Coordinación y administración	Atención directa y auxiliares de servicios múltiples	Auxiliares de servicios múltiples
Ceuta	Atención directa	Lunes a viernes, entre 08:00 y 20:00	Coordinación y administración		
Córdoba	Atención directa con recurso alojativo	24/7	Coordinación y administración	Atención directa y auxiliares de servicios múltiples	Auxiliares de servicios múltiples
Fraga	Atención directa	Lunes a viernes, entre 08:00 y 20:00	Coordinación y administración		
Granada	Atención directa	Lunes a viernes, entre 08:00 y 20:00	Coordinación y administración		
Guadalajara Centro Social	Atención directa	Lunes a viernes, entre 08:00 y 20:00	Coordinación y administración		
Guadalajara Centro alojativo	Atención directa con recurso alojativo	24/7	Coordinación y administración	Atención directa y auxiliares de servicios múltiples	Auxiliares de servicios múltiples
Huesca	Atención directa	Lunes a viernes, entre 08:00 y 20:00	Coordinación y administración		
Las Palmas	Atención directa con recurso alojativo	24/7	Coordinación y administración	Atención directa y auxiliares de servicios múltiples	Auxiliares de servicios múltiples
Lleida	Atención directa	Lunes a viernes, entre 08:00 y 20:00	Coordinación y administración		
Madrid	Atención directa	Lunes a viernes, entre 08:00 y 20:00	Coordinación y administración		
Madrid Sede	Administración y gestión	Lunes a viernes, entre 08:00 y 20:00	Todos		
Melilla	Atención directa	Lunes a viernes, entre 08:00 y 20:00	Coordinación y administración		
Tenerife	Atención directa con recurso alojativo	24/7	Coordinación y administración	Atención directa y auxiliares de servicios múltiples	Auxiliares de servicios múltiples
Teruel	Atención directa	Lunes a viernes, entre 08:00 y 20:00	Coordinación y administración		
Zaragoza	Atención directa	Lunes a viernes, entre 08:00 y 20:00	Coordinación y administración		

Debe incorporarse como área de mejora, dado que actualmente no existe registro de ello, un análisis de los turnos por sexo, puesto que se relaciona con la percepción de los complementos de nocturnidad, turnicidad y festivos.

2. Horas extraordinarias y mecanismos de compensación

Un aspecto fundamental en la gestión del tiempo de Fundación Cruz Blanca es el cumplimiento estricto de la normativa sectorial respecto a la prolongación de la jornada:

- **Prohibición de horas extraordinarias:** De acuerdo con el Convenio de aplicación, las horas extraordinarias están expresamente prohibidas en la entidad para todo el personal.
- **Plus de Plena Dedicación:** Para aquellos puestos que, por su naturaleza de gestión o responsabilidad (como coordinaciones territoriales, coordinaciones de centro, técnicos/as de proyecto, entre otros), son susceptibles de requerir una mayor disponibilidad, la entidad aplica el Plus de Plena Dedicación regulado en convenio.
- **Sistema de compensación:** El tiempo adicional que se pueda realizar en una semana de forma puntual bajo este régimen de plena dedicación no se remunera como jornada extraordinaria, sino que se compensa obligatoriamente con tiempo de descanso en la semana inmediatamente posterior. Y además, ya está reconocido económicamente a través del plus de plena dedicación.

3. Condiciones físicas y entornos de trabajo

Al analizar la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT), se evidencian puntuaciones más altas en Factores Psicosociales a los perfiles que sostienen la actividad de la Fundación:

3.1 Puestos con altos riesgos psicosociales: Según los datos de la valoración, existe una concentración crítica de riesgos psicosociales (estrés, fatiga mental, responsabilidad sobre personas y gestión de crisis) en:

- **Atención Directa:** Trabajo Social, Técnicos/as de Intervención Social, Técnicos/as de Acogida y Psicología. Estos puestos obtienen puntuaciones máximas en la escala de "Responsabilidad sobre personas" y "Carga Mental".
- **Gestión Crítica:** Recursos Humanos, Técnicos/as Laborales y Abogacía. La valoración refleja altos riesgos psicosociales derivados de la responsabilidad legal y la gestión de conflictos humanos.

Dado que estos puestos están mayoritariamente ocupados por mujeres, el diagnóstico evidencia que son ellas quienes soportan los niveles más altos de **riesgo psicosocial** de la organización.

3.2 Riesgos físicos y polivalencia: El puesto de **Auxiliar de Servicios Múltiples** destaca en la valoración por su polivalencia y carga física (esfuerzo, nocturnidad, turnicidad).

4. Temporalidad:

Tipo de Contrato	Mujeres (N)	Hombres (N)	Total	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)
Indefinido	199	66	265	75,09%	24,91%	86,90%	85,71%
Temporal	30	11	41	73,17%	26,83%	13,10%	14,29%
TOTALES	229	77					

Desglose de la temporalidad:

Causa de Temporalidad	Mujeres (N)	Hombres (N)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)
Circunstancias Producción	4	2	1,7%	2,5%
Formación en alternancia	14	4	6,1%	5,1%
Sustitución	12	5	5,2%	6,4%

Podemos observar que no existe un mayor peso de las mujeres en la temporalidad. Las mujeres representan el 73,17% de los contratos temporales (consecuente con la feminización de la plantilla), pero el índice de concentración en los contratos temporales es superior en el caso de los hombres: los contratos eventuales concentran a un 13,10% de las mujeres y a un 14,29% del conjunto de los hombres empleados.

En cuanto a las causas, los contratos de formación en alternancia son los que más mujeres trabajadoras concentran. Estos contratos se hacen en la “Escuela taller”, un programa experiencial de empleo e inserción laboral de la entidad, donde se contrata a las personas trabajadoras para su inserción en el mercado laboral a través del contrato de formación en alternancia. No constituyen puestos estructurales.

Asimismo, los contratos de sustitución, fundamentalmente para cubrir bajas por Incapacidad Temporal, permiso por cuidado de hijos/as o licencias retribuidas, también concentran a un número significativo de mujeres: el 5,2% de las mujeres contratadas. Al estar subvencionada la contratación de mujeres en este tipo de contratos (siempre que sean, además, menores de 30 años y demandantes de empleo) se motiva la elección de perfiles femeninos frente a los masculinos.

Por último, en el caso de los contratos por circunstancias de la producción, el índice de concentración de los hombres es más alto.

En cuanto a la temporalidad y estabilidad, es relevante también analizar, respecto a los contratos indefinidos, aquellos contratos que eran temporales (la mayoría, contratos de obra y servicios) y se transformaron a indefinidos tras la reforma laboral:

Tipo de Contrato	Mujeres (N)	Hombres (N)	Total	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)
Indefinido desde el principio	112	29	141	79,43%	20,57%	48,91%	37,66%
Transformaciones a indefinido	87	37	124	70,16%	29,84%	37,99%	48,05%
Total, contratos indefinidos	199	66	265	75,09%	24,91%	86,90%	85,71%

El análisis del índice de concentración de las transformaciones a indefinido permite evaluar el acceso a la estabilidad laboral desde una perspectiva de género, dado que constituyen un porcentaje significativo de los contratos indefinidos.

- Contratos indefinidos desde el inicio de la relación laboral: el 79,43% de estos contratos corresponde a mujeres empleadas, con un 48,91% del total de las mujeres concentradas en esta categoría frente a un 37,66% de los hombres totales.
- Transformaciones a indefinido: observamos que, aunque el 70,16% de las transformaciones a indefinido correspondieron a mujeres (coherente con la feminización de la plantilla), al analizar el índice de concentración vemos que existe una mayor concentración en los hombres (**48,05% de los hombres han visto transformado su contrato en indefinido frente a un 37,99% de las mujeres**). Dado que la distribución de género en los contratos temporales es similar entre hombres y mujeres (un índice de concentración de 13,10% -mujeres- y un 14,29% -hombres-), esta disparidad en las transformaciones a indefinido puede indicar un mayor acceso masculino al empleo estable desde los contratos temporales. La diferencia observada hace recomendable revisar los criterios aplicados en la conversión de contratos temporales a indefinidos, con el fin de garantizar su aplicación objetiva y no discriminatoria.

5. Análisis de la rotación: antigüedad de la plantilla.

Antigüedad	Mujeres (N)	Hombres (N)	Total	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)
Menos de 1 año	79	29	108	73,15%	26,85%	34,50%	37,66%
Entre 1 y 5 años	125	36	161	77,64%	22,36%	54,59%	46,75%
Más de 5 años	25	12	37	67,57%	32,43%	10,92%	15,58%
TOTALES	229	77	306				

Podemos observar que, con independencia del género, la rotación de la plantilla es alta. Sólo el 11% de la plantilla total lleva más de cinco años en la entidad, mientras que el 33% de la plantilla lleva menos de un año trabajando.

En relación a la distribución por género, observamos que la mayoría de las mujeres contratadas tiene una antigüedad de entre 1 y 5 años (índice de concentración del 54,59%), con sólo un 10,92% de las mujeres contratadas en la categoría de mayor antigüedad.

En el caso de los hombres, su antigüedad es más heterogénea: si bien el 46,75% de los hombres tiene también una antigüedad de entre 1 y 5 años, el 37,66% de los hombres tiene una antigüedad baja (menos de un año) y el 15,58% de los hombres tiene más de cinco años de antigüedad (mientras que sólo el 10,92% de las 229 mujeres tiene esta antigüedad).

A los efectos de este Plan de Igualdad es destacable que el personal masculino esté más concentrado que las mujeres en el tramo de mayor antigüedad, dado que apunta a una menor permanencia o estabilidad de las mujeres empleadas.

6. Elementos de la remuneración del personal.

De acuerdo al Convenio colectivo de aplicación (II Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2022-2024, la remuneración del personal afectado estará compuesta en términos generales por los siguientes conceptos:

- a) **Salario base convenio:** cuantía determinada a cada uno de los grupos profesionales, percibida en catorce mensualidades (doce mensualidades y dos pagas extras). Las dos pagas extraordinarias son de devengo semestral y se abonan en los meses de junio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado.
- b) **Complementos salariales** (previstos en el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social):
 - **Complementos salariales personales:**
 - **Complemento ad personam:** No se aplica.
 - **Complemento salarial personal** (mejora voluntaria). Corresponde a los puestos de Director/a General, Coordinación económica y Coordinación de programas, al percibirse por encima del salario determinado por el grupo profesional (Grupo 0), respondiendo a situaciones de especial consideración (en este caso, a la especial responsabilidad al constituir el equipo directivo de la entidad).
 - **Complementos salariales de puesto de trabajo:**
 - **Complemento de nocturnidad:** se compensa el trabajo efectuado en horario nocturno (entre las 22 horas de la noche y las 6 de la mañana).
 - **Complemento de trabajo a turnos:** se compensa a los trabajadores que prestan servicios de manera sucesiva, según un ritmo continuo o discontinuo y en días diferentes durante períodos semanales.
 - **Complementos de responsabilidad, coordinación y proyecto:**

- **Complemento salarial de responsabilidad:** retribuye determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Lo percibe la Dirección (Director General, coordinadora económica y coordinadora de programas), la persona responsable de recursos humanos, los coordinadores territoriales (con independencia del número de centros a cargo) y los coordinadores de centros de especial significación o tamaño (Canarias 50, Centros Vegueta, Centro Menores Canarias, Fratelli, Algeciras, Arahal).

- **Complemento salarial de coordinación:** retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por tres personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc. El complemento de coordinación se retribuirá de conformidad a las tablas salariales establecidas para el presente convenio (varía en función del número de personas a cargo).
 - **Complemento salarial de proyecto:** A los efectos de este complemento se entiende por proyecto cualquier actividad que podamos dividir en tareas que no sean cíclicas, que puedan caracterizarse con precisión, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, y limitación temporal en la ejecución del mismo
- **Complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo (no tienen carácter consolidable y sólo se percibirán mientras la persona trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho a ellos).**
 - **Complemento por guardia y/o expectativa:** se abona a las personas trabajadoras que están localizables telefónicamente en todo momento durante un período de tiempo determinado previamente establecido (normalmente períodos semanales, o todo el mes) para la incorporación a la actividad laboral, fuera de su jornada habitual de trabajo, en un plazo máximo de tres horas, para cuestiones urgentes. Se releva en vacaciones, APP, licencias retribuidas, bajas por IT, etc.

- **Complemento de plena dedicación:** compensa el régimen de trabajo libremente aceptado por la persona trabajadora por el cual se compromete a la realización del tiempo de trabajo que sea necesario para el mejor desempeño de las funciones que tiene adjudicadas incluidas las eventuales prolongaciones de jornada. Las personas trabajadoras adscritas a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo de un 10 % del Salario Bruto Anual que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritos.

En principio, este complemento es percibido por los trabajadores de sede central que desempeñan los puestos de técnico/a de proyectos, técnico/a de RRHH, responsable de recursos humanos, Director General, coordinadora económica, coordinadora de programas, coordinadores de centro de especial tamaño (perciben el complemento de plena dedicación y el de responsabilidad mencionado anteriormente) y los coordinadores de delegación con más de tres centros a su cargo (perciben tanto el complemento de plena dedicación como el complemento de responsabilidad). En línea con lo dispuesto en el convenio, se entiende que compensa las eventuales prolongaciones de jornada que puedan producirse por picos de trabajo.

No obstante, es cierto que debe establecerse como área de mejora la aplicación más objetiva y delimitada de este complemento, al confundirse en ocasiones con el de guardia y delimitarse a la superación del período de prueba en algunos casos. La propia redacción del convenio resulta ambigua por lo que deben establecerse otros criterios.

- **Complemento de experiencia profesional:** se aplica a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo de aplicación, excepto a los del Grupo 0, con una experiencia profesional de tres años en la entidad (con independencia del puesto de trabajo).
- Otros complementos:
 - **Plus de festivos:** se aplica al personal que trabaja en festivo (tanto nacional como autonómico), sábado o domingo.
 - **Complemento por festivos de especial significación:** por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de navidad y año nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización

del turno de tarde del día 1 de enero, percibirá, a parte del complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, un descanso equivalente de dos horas por cada hora trabajada.

6. Ejercicio corresponsable de los permisos de protección a la familia:

1. Uso de permisos, reducciones de jornada y excedencias.

Las personas trabajadoras que durante el año 2024 se han acogido a algún tipo permiso familiar son las siguientes:

Tipo de derecho relativo a la conciliación familiar	Mujeres (N)	Hombres (N)	Total	I. Distribución (M)	I. Distribución (H)	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)
Excedencia por cuidado de hijo/as o familiares	2	0	2	100,00%	0,00%	0,87%	0,00%
Permiso por cuidado de hijos/as (antigua baja de maternidad o paternidad)	5	3	8	62,50%	37,50%	2,18%	3,89%
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a o familiares	11	0	11	100,00%	0,00%	4,80%	0,00%
Permiso parental no retribuido	1	0	1	100,00%	0,00%	0,43%	0,00%
Adaptación de jornada por cuidado de hijo/a menor de 12 años	1	0	1	100,00%	0,00%	0,43%	0,00%
TOTALES	20	3	22				

Análisis de los resultados:

- En cuanto a la representación, podemos observar que, excepto en el caso del permiso por cuidado de hijos/as, sólo son mujeres las personas trabajadoras que se acogen a los otros tipos de permisos familiares: adaptación de jornada, excedencia por cuidado de hijos/as o permiso parental no retribuido (a fecha de los datos de este diagnóstico no estaba aprobada la implementación de las dos semanas de permiso parental retribuido)..
- Hay una representación más equitativa en cuanto al género respecto al personal que se acoge al permiso por cuidado de hijos/as: el 62,50% son mujeres, mientras que el 37,50% son hombres. No obstante, teniendo en cuenta la feminización de la

plantilla general, es destacable que el índice de concentración es más alto en el caso de los hombres: un 3,89% de los hombres de la plantilla estaban disfrutando en 2024 de su permiso por cuidado de hijos/as, mientras que el índice de concentración de las mujeres es significativamente menor: un 2,19%

- Por último, solo son mujeres las personas que en 2024 han disfrutado de una reducción de jornada por cuidado de hijos, concentrando el 4,82% de las mujeres empleadas (un porcentaje significativo frente al resto de permisos de protección familiar). Esto indica una clara desigualdad de género y evidencia que el cuidado de los hijos/as y/o familiares recae casi exclusivamente en las mujeres. Las medidas formales de conciliación existentes no se usan de manera equilibrada y existe una clara falta de corresponsabilidad real en el cuidado. Constituye un área prioritaria de intervención.

A este respecto, es destacable que las necesidades de una mayor conciliación familiar y de incentivar la corresponsabilidad surgían de manera recurrente en las encuestadas dirigidas a la plantilla. Concretamente, los trabajadores/as encuestados hicieron hincapié en que era necesario una mayor comunicación y difusión de las medidas ya disponibles para la conciliación familiar -se hace patente un desconocimiento de los trabajadores/as respecto a las mismas-, así como mejorar la flexibilidad de las medidas ya existentes al seguir percibiéndose que existe una desigual distribución de las responsabilidades familiares.

2. Políticas internas que mejoran la ley.

En la política interna de Recursos Humanos, se han pactado varias medidas que mejoran la ley, si bien no son aplicables a toda la plantilla general:

- Entrada flexible: entre las 08:00 y 10:00 de la mañana, para aquellos recursos no alojativos (donde no hay usuarios o usuarias residiendo).

Se benefician de esta medida, por tanto, las personas trabajadoras de Grupo 0 y Grupo 1 que trabajan en Ceuta, Fraga, Granada, Guadalajara, Huesca, Lleida, Madrid, Madrid Sede, Melilla, Teruel y Zaragoza (recursos no alojativos).

En total, son 68 mujeres y 16 hombres las personas beneficiadas con esta opción (índice de concentración de 29,6% en el caso de las mujeres y 20,7% en el caso de los hombres). Esta política interna se distribuye de manera más uniforme entre géneros, pero coherente con la feminización inicial de la plantilla, beneficiando en mayor medida a las mujeres. Las personas del Grupo II, III y IV no se benefician de esta medida dado que su prestación de servicios funciona mediante turnos, debiendo entrar a la hora programada por los cuadrantes realizados por el coordinador/a de centro.

- Posibilidad de un día de teletrabajo en ciertos puestos de trabajo. En este caso, sólo se benefician de esta medida las personas en puestos de trabajo que permiten la prestación de servicios de manera telemática: Técnico/a de Proyectos, Responsable de Recursos Humanos, Técnico/as de Recursos Humanos, Coordinador/a de centro,

Coordinador/a territorial, Director General, Coordinador/a económica, Coordinador/a de Programas, Responsable de Comunicación, Abogado/a, Trabajador/a social en recursos no alojativos, Mediador/a en recursos no alojativos, Educador/a social en recursos no alojativos.

Esta distinción está establecida en un documento interno denominado “Política de teletrabajo”, que forma parte de la Política de Recursos Humanos de la entidad.

En total, son 88 mujeres y 23 hombres las personas que se benefician de esta medida (índice de concentración de 38,4% y 29,8%).

Como se mencionaba anteriormente, se percibe como una deficiencia en la entidad la carencia de ayudas y medidas internas que faciliten la conciliación familiar (especialmente en el caso del personal de recursos alojativos, para el que no existe ni entrada flexible -funcionan mediante un sistema de trabajo a turnos- ni posibilidad de teletrabajo al no ser compatible con la prestación de las funciones). Esta debe ser, también, un área de mejora.

7. Infrarrepresentación femenina

1. Identificación de grupos o niveles donde las mujeres están subrepresentadas.

A nivel de grupos profesionales, en ningún grupo profesional hay una infrarrepresentación femenina, como se ha podido observar en las tablas de la foto fija inicial. Por tanto, hay que hacer el análisis en función de cada puesto de trabajo, a partir de la siguiente tabla (en amarillo se han resaltado aquellos puestos donde existe infrarrepresentación femenina):

Grupo Profesional	Puestos de Trabajo en Fundación Cruz Blanca	Mujeres (N)	Hombres (N)	Total	I. Concentración (M)	I. Concentración (H)	I. Feminización
GRUPO 0	Dirección General	0	1	1	0	1,30%	0
	Coordinación Económica y de RRHH	1	0	1	0,44%	0	100% feminizado
	Coordinación de Proyectos	1	0	1	0,44%	0	100% feminizado
	Coordinación Territorial	5	1	6	2,18%	1,30%	5,00
	Responsable de Comunicación	0	1	1	0%	1,30%	0
GRUPO 1	Abogada/o	9	1	10	3,93%	1,30%	9
	Coordinador/a de Centro	8	4	12	3,49%	5,19%	2
	Director/a Educativo	1	0	1	0,44%	0	100% feminizado
	Docente / Formador/a	4	2	5	2,18%	1,30%	4
	Educador/a Social	9	1	10	3,93%	1,30%	9

	Enfermero/a	0	1	1	0,00%	1,30%	0
	Mediador/a	9	1	10	3,93%	1,30%	9
	Psicólogo/a	14	0	14	6,11%	0,00%	100% feminizado
	Responsable Área de RRHH	1	0	1	0,44%	0,00%	100% feminizado
	Técnico/a de Acogida	1	0	1	0,44%	0,00%	100% feminizado
	Técnico/a de Empleo	7	0	7	3,06%	0,00%	100% feminizado
	Técnico/a de Proyectos	8	7	15	3,49%	9,09%	1,142857143
	Técnico/a de contabilidad y RRHH	1	0	1	0,44%	0,00%	100% feminizado
	Técnico/a de RRHH	0	2	2	0,00%	2,60%	0
	Orientador laboral	5	1	6	2,18%	1,30%	5
	Orientador profesional	2	0	2	0,87%	0,00%	100% feminizado
	Técnico de intervención social	9	1	10	3,93%	1,30%	9
	Trabajador/a Social	31	0	31	13,54%	0,00%	100% feminizado
GRUPO 2	Administrativo/a	3	2	5	1,31%	2,60%	1,5
	Cocinero	0	1	1	0%	1,30%	0
	Auxiliar de primera atención	1	0	1	0,44%	0,00%	100% feminizado
	Auxiliar de primera acogida	1	0	1	0,44%	0,00%	100% feminizado
	Integrador/a Social	30	2	32	13,10%	2,60%	15
GRUPO 3 (Atención Auxiliar)	Auxiliar Administrativo/a	4	1	5	1,75%	1,30%	4
	Auxiliar de Comercio	0	3	3	0,00%	3,90%	0
	Auxiliar de Enfermería	3	0	3	1,31%	0,00%	100% feminizado
	Vendedor	6	2	8	2,62%	2,60%	3
	Monitor/a	0	2	1	0,00%	2,60%	0
GRUPO 4	Ayudante de Cocina	1	0	1	0,44%	0,00%	100% feminizado
	Atención sociosanitaria	8	2	10	3,49%	2,60%	4
	Auxiliares de Servicios Múltiples	46	38	84	20,09%	49,35%	1,210526316
Total		229	77				

Análisis de los resultados: existen siete puestos de trabajo con infrarrepresentación femenina o masculinizados (subrayados en amarillo):

- DIRECTOR/A GENERAL (Grupo 0): Al ser la entidad parte de una congregación religiosa, es obligatorio que Dirección general esté ocupada por un miembro de la congregación de los Hermanos Franciscanos, que son sólo hombres.
- AUXILIAR DE COMERCIO (Grupo 4): En este puesto de trabajo hay sólo 3 hombres y ninguna mujer, pero sólo ocupan este puesto alumnos del programa “Escuela Taller”, son contratos formativos.
- ENFERMERO/A (Grupo 1): Si bien hay tres mujeres empleadas como auxiliares de enfermería (grupo 3), sólo hay un trabajador contratado como enfermero (grupo 1). Esto puede indicar un sesgo de género, si se entiende que trae causa de la distinta titulación (FP de enfermería frente a carrera universitaria).
- MONITOR/A (Grupo 3): Hay tres hombres empleados como monitores y ninguna mujer. No concentran un gran número de los hombres empleados (constituyen el 3,8%), pero es destacable la ausencia de mujeres en este puesto de trabajo.
- COCINERO/A (Grupo 2): Sólo existe una persona trabajadora (un hombre) contratado como cocinero. Si bien el índice de concentración de los hombres en este puesto es, por tanto, muy bajo (1,29%), sí que es destacable que la única persona contratada como AYUDANTE DE COCINA (Grupo 4) es una mujer. Esta diferencia implica un cambio sustancial de salario, y puede indicar una discriminación por sexo si las funciones no son realmente tan distintas para justificar la diferencia de categoría profesional. Es un área a mejorar y tener en cuenta.
- TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS (Grupo 1): Sólo son hombres los trabajadores que ocupan este puesto (2). No obstante, la responsable de recursos humanos, dentro del mismo equipo de trabajo, es una mujer.

Asimismo, un porcentaje muy significativo de los hombres empleados se concentran en el puesto de AUXILIAR DE SERVICIOS MÚLTIPLES (Grupo 4), (el 56,7% del total de plantilla masculina) mientras que la concentración de las mujeres está algo más dispersa en distintos puestos, agrupándose en mayor medida en el puesto de trabajadoras sociales (Grupo 1) (un 13,9%) y también en el de AUXILIAR DE SERVICIOS MÚLTIPLES (un 19,21%), ya que es el puesto de trabajo que más plantilla general agrupa (un 26,1% de la plantilla total).

De hecho, es la infrarrepresentación masculina la que se percibe como una deficiencia por parte de la plantilla encuestada, que arrojó sugerencias como *“contratar más auxiliares hombres”* y *“ampliar los recursos humanos masculinos en la mayor parte de los equipos”*.

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

1. Existencia de protocolo, difusión del mismo y formación realizada.

Tal y como se ha comentado en la primera reunión sobre el III Plan de Igualdad, a raíz del I Plan de Igualdad se estableció como una de las medidas la redacción de un Protocolo de prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciéndose un procedimiento propio desde

entonces. Este plan se encuentra detallado dentro del Código Ético de Fundación Cruz Blanca, disponible para toda la plantilla en la página web, así como en la plataforma de recursos humanos Sesame.

Asimismo, en la página web de Fundación también se puede ir directamente al canal de denuncias de la Fundación, coordinada por la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo. Esta comisión de los Hermanos Franciscanos de Cruz Blanca con sus Casas Familiares y Centros de la Fundación Cruz Blanca (en adelante Familia Cruz Blanca o Cruz Blanca) es un órgano colegiado de carácter autónomo, que actuará en el marco del Plan de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Programme) de Cruz Blanca con independencia funcional respecto de otros órganos y direcciones de las dos entidades.

La plantilla de la entidad ha sido formada respecto al Protocolo de prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo en años anteriores, por el propio gestor de la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo. Este protocolo se ha puesto en práctica en dos ocasiones, acabando con un despido disciplinario de la persona denunciada. Asimismo, el protocolo es una de la documentación de nuevo ingreso que se aporta a las nuevas contrataciones, junto con la Política de Infancia, la Política de calidad, la LOPD y el Código Ético.

No obstante, tal y como se abordó en la anterior reunión, es necesario negociar como parte de las medidas del próximo III Plan de Igualdad un nuevo Protocolo de prevención contra el acoso sexual, que se adapte al protocolo negociado por CCOO y UGT.

9. Imagen y comunicación

1. Análisis del lenguaje inclusivo en ofertas y comunicaciones internas.

Una de las primeras cosas a analizar respecto al lenguaje utilizado es el lenguaje que se emplea en la redacción del texto de los artículos del Convenio Colectivo de aplicación.

En este sentido resaltamos algunos ejemplos de redacción no inclusiva, si bien hemos percibido que en algunas otras situaciones se ha tratado de cuidar el lenguaje. Por ejemplo:

Referencias sexistas:

1. Se refiere generalmente a “trabajador”, “técnico” · “trabajador social”
2. Grados de consanguinidad en masculino.

En algún caso sí intenta corregir, pero se puede mejorar, aunque no está en manos de la Fundación esta corrección pues es un convenio sectorial y no propio.

Durante el I Plan de Igualdad, se elaboró también un Manual de lenguaje inclusivo que está disponible en la página web.

En la página web y la documentación interna de la empresa, los usos del lenguaje sexista detectado con mayor frecuencia son:

- Utilización de masculino plural o del masculino singular para englobar al conjunto de mujeres y hombres.

- Uso del artículo masculino plural con nombre común.
- Orden de aparición de lo masculino y femenino.
- Problemas de concordancia.
- Subordinación del femenino al masculino

No obstante, la plantilla con la que trabaja la gestoría externa ha adaptado al lenguaje inclusivo la relación de puestos de trabajo.

10. Salud laboral con perspectiva de género

1. Evaluaciones de riesgos que tengan en cuenta factores biológicos y de rol de género.

En cuanto a la seguridad y salud laboral, si bien en el II Plan de Igualdad se planteó que se iban a hacer una revisión con perspectiva de género sobre las evaluaciones de los puestos de trabajo por parte de la empresa externalizada de prevención de riesgos laborales (PREVENSALUD), esto no se llevó finalmente a cabo.

Especialmente en el caso de las situaciones de embarazo, el desarrollo de las tareas laborales es diferente en función del género. Todas las personas que trabajan en atención directa, con usuarios y usuarias de los recursos alojativos o a los que atienden mediante citas, se ven expuestas a distintas peligrosidades que pueden complicar el embarazo. Concretamente, los casos más frecuentes son exposición directa a enfermedades contagiosas y riesgo de sufrir agresiones físicas (especialmente el personal que realiza contenciones como actividad recurrente). No obstante, la empresa de prevención de riesgos no ha realizado evaluaciones del puesto de trabajo que tengan en cuenta la situación de embarazo. Dicha gestión se lleva a cabo por el propio departamento de RRHH, que se encarga de elaborar los escritos y documentación necesaria para solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo.

Es también necesario analizar la siniestralidad. No se cuenta en la actualidad con un informe de accidentes laborales desglosado por sexo y categoría profesional, por lo que se propone que se realice y se cuantifiquen los accidentes laborales ocurridos en los últimos años para poder observar su distribución según el género y la categoría profesional.

Por tanto, la revisión de las evaluaciones de los puestos de trabajo con perspectiva de género y teniendo en cuenta la situación de embarazo y el análisis de la siniestralidad desglosado por sexo son medidas para incorporar en el siguiente Plan y constituyen un área de actuación prioritaria.

11. Prevención y apoyo a víctimas de violencia de género

1. Medidas de apoyo y protección activas en la Fundación.

Como medida pactada dentro de la negociación del II Plan de Igualdad, se acordó la elaboración de un Protocolo de actuación ante víctimas de violencia de género, para uso interno, que se anexa a este diagnóstico.

Dicho protocolo se elaboró en el año siguiente, subiéndose a la plataforma de RRHH usada en ese momento (Factorial) y difundándose el mismo en los distintos centros de la entidad, imprimiéndose y colocándose en las oficinas y recursos. Actualmente se encuentra accesible, junto con el resto de protocolos y documentación interna, en la plataforma de recursos humanos Sesame, usada actualmente.

Asimismo, ante situaciones de violencia de género del personal se aplican las medidas dispuestas en el artículo 60 del Convenio Colectivo de aplicación:

Artículo 60. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género se establece lo siguiente:

a) Reducción de su jornada de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones en las condiciones recogidas en el artículo 27 (reducción de jornada) del presente convenio, con la salvedad del preaviso que en su caso corresponda y teniendo en cuenta los riesgos inherentes, en este caso será de dos días.

b) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

c) Cambio de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será preferentemente del mismo nivel y grupo profesional.

Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.

d) Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

e) Extinción del contrato: La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato.

f) Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.

g) Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales

competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

IV. PRINCIPALES PROBLEMAS DETECTADOS EN EL DIAGNOSTICO

1. Selección y contratación.

La plantilla presenta una clara feminización estructural, con un 75% de mujeres. Durante 2024, de las 45 contrataciones realizadas, 37 fueron mujeres (71,1%), lo que contribuye a reforzar la sobrerrepresentación femenina existente. Se mantiene la tendencia de incorporación mayoritaria de mujeres sin que se observen medidas correctoras orientadas a favorecer una composición más equilibrada.

2. Clasificación profesional / segregación ocupacional.

Existe una segregación horizontal marcada, propia del sector de intervención social, donde la participación masculina es minoritaria en todas las categorías profesionales. Las mujeres se concentran principalmente en el Grupo 1, correspondiente a puestos técnicos y altamente cualificados (83,69%), mientras que los hombres se concentran mayoritariamente en el Grupo 4, vinculado a funciones auxiliares, logísticas y de apoyo operativo (más del 57%). Esto evidencia una distribución desigual por sexo en función del tipo de puesto desempeñado.

3. Contratación / estabilidad en el empleo.

No se detectan desigualdades relevantes en temporalidad ni parcialidad contractual por razón de sexo. No obstante, sí se observa una desigualdad significativa respecto a las solicitudes de reducción voluntaria de jornada vinculadas al cuidado. El 100% de las solicitudes por cuidado de hijos/as o familiares con enfermedad grave corresponden a mujeres.

4. Promoción profesional .

Aunque el 76% de las promociones realizadas corresponden a mujeres (17 de 21), el índice de concentración promocional entre mujeres y hombres resulta muy similar en términos relativos respecto al total de cada sexo en plantilla, lo que refleja que la promoción interna no está favoreciendo proporcionalmente a las mujeres pese a su clara mayoría en la organización. Se identifica como área de mejora el análisis de acceso efectivo a la promoción interna desde una perspectiva proporcional.

5. Formación

Aunque el acceso global a la formación resulta aparentemente proporcional a la composición de la plantilla (74,3% de participación femenina), el índice de concentración formativa es ligeramente inferior en mujeres que en los hombres, lo que podría apuntar a posibles diferencias en acceso o participación. Además, no se dispone de información suficientemente desagregada sobre cursos realizados, horas por tipo de formación (obligatoria o voluntaria), ni si se

desarrollan dentro o fuera de jornada, lo que dificulta un análisis completo del impacto desde la perspectiva de género.

6. Condiciones de trabajo y salud laboral

Se detecta una alta concentración de riesgos psicosociales (estrés, fatiga mental, elevada carga emocional, responsabilidad sobre personas y gestión de crisis), especialmente en puestos feminizados. Dado que estos puestos están ocupados mayoritariamente por mujeres, son ellas quienes soportan de forma predominante los mayores niveles de exposición al riesgo psicosocial dentro de la organización. Dichos riesgos no han sido suficientemente valorados en la VPT, al no valorarse los esfuerzos y responsabilidades respecto a los grupos (feminizados) de intervención social y atención a colectivos vulnerables.

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

Persiste una utilización claramente feminizada de las medidas de conciliación. El 100% de las reducciones de jornada por cuidado corresponden a mujeres. También son exclusivamente mujeres quienes se acogen a medidas como adaptación de jornada, excedencia por cuidado de hijos/as o permiso parental no retribuido. Aunque determinadas medidas internas de flexibilidad benefician a ambos sexos, su aplicación no alcanza de forma homogénea a toda la plantilla, quedando excluidas las personas trabajadoras sujetas a turnos (Grupos II, III y IV), lo que limita su acceso real a medidas de conciliación.

8. Infrarrepresentación femenina / composición de plantilla.

Se observa una distribución desigual por sexo según categorías profesionales y funciones, lo que evidencia desequilibrios internos que deben analizarse desde la perspectiva de segregación ocupacional.

9. Retribuciones / auditoría salarial.

Se observan diferencias retributivas significativas en salario base en varios grupos profesionales: Grupo 0 (8,5%), Grupo 3 (15,9%) y Grupo 4 (25,9%). Se vinculan estas diferencias a bajas IT, excedencias y reducciones voluntarias de jornada. También se detectan diferencias relevantes en el complemento de experiencia profesional, posiblemente relacionadas con la menor antigüedad acumulada por las mujeres. Asimismo, existen brechas especialmente elevadas en el Grupo 1 en complementos como plus de dedicación (57,57%) y complemento de responsabilidad, sin causa objetiva suficientemente justificada o acreditada.

10. Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

La valoración de puestos pone de manifiesto una infraestimación del esfuerzo emocional, mental y de responsabilidad derivados de la atención directa a personas, especialmente en categorías como Técnicas/os de Intervención Social y Mediación. Esta infravaloración puede estar generando un impacto retributivo indirecto sobre puestos altamente feminizados, sin que exista una compensación salarial equivalente asociada a dichos factores.

11. Permanencia, desarrollo profesional y rotación.

Se observa que, pese a ser mayoría en plantilla, las mujeres acumulan menos antigüedad media que los hombres, especialmente en tramos superiores a cinco años. Además, las bajas voluntarias se concentran proporcionalmente más en mujeres, sin que la organización disponga actualmente de información sistematizada sobre sus causas. Esto impide conocer si la rotación puede estar vinculada a dificultades de conciliación, promoción o desgaste profesional.

12. Seguimiento, registro y sistema de información.

Se detectan carencias en el sistema interno de recogida y explotación de datos con perspectiva de género. No siempre es posible cruzar variables como sexo, antigüedad, grupo profesional, jornada, formación o promoción. La empresa identifica como área de mejora avanzar en registros más completos y desagregados que permitan realizar análisis periódicos más precisos en materia de igualdad.

V. Medidas III PLAN DE IGUALDAD.

Área del diagnóstico	Objetivo	Medida	Indicador de seguimiento	Indicador de impacto	Responsable	Plazo
Responsable de igualdad	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la entidad, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad con perspectiva de género en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. Esta persona estará dotada de capacidad de decisión suficiente en materia de igualdad de oportunidades y las áreas del plan de igualdad. Se creará y difundirá una dirección de correo electrónico para que canalice todas las comunicaciones relativas al plan de igualdad.	Designación formal de la persona responsable y su suplente. Certificado de formación realizada por ambas personas. Evidencia de la difusión del correo electrónico (ej. captura del envío de la circular o publicación en intranet).	Número de informes de seguimiento presentados formalmente a la Comisión. 100% de las consultas recibidas en el correo específico que han sido respondidas.	Dirección	Primer año de vigencia del Plan
Proceso de selección y contratación	Reducir la segregación horizontal detectada y avanzar hacia una composición más equilibrada de la plantilla	Revisar las descripciones de puestos en las ofertas de empleo que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de un muestreo.	Variación porcentual en un 5% de las contrataciones indefinidas anual de hombres incorporados en puestos feminizados / evolución de distribución por sexo por grupo profesional.	RR.HH.	ANUAL
		Incorporar análisis anual de contratación por sexo, grupo profesional y puesto.	Informe anual elaborado.			
		Fomentar la contratación del sexo infrarrepresentado del sexo menos representado.	Número de hombres incorporados a puestos feminizados.			
Clasificación profesional	Garantizar que los sistemas de clasificación profesional en la entidad están elaborados con perspectiva de género, para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la entidad, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.	Revisión del 100% de las plantillas y formatos de ofertas de empleo para asegurar el uso de términos neutros	Grado de adecuación del catálogo de puestos de trabajo de la entidad a la Guía de Lenguaje No Sexista del Instituto de las Mujeres.	RR.HH.	Primer año de vigencia del Plan.
		Realizar una nueva valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor y siguiendo las guías y recomendaciones del Instituto de las Mujeres.	Valoración realizada.	Número de puestos de trabajo de igual valor identificados que presentaban desviaciones retributivas injustificadas y han sido corregidos.		
Promoción profesional.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas) incluyendo pautas para no incurrir en sesgos de género.	Inclusión del "Procedimiento de Promoción Interna con perspectiva de género" en el procedimiento 4 DESARROLLO DE PERSONAS.	Evolución anual del porcentaje de solicitudes presentadas por el sexo menos representado en las convocatorias de promoción. Porcentaje de promociones efectivas adjudicadas al sexo infrarrepresentado en cada grupo profesional,	Dirección y RR.HH.	Primer año de vigencia del Plan.

				comparado con los datos de la diagnosis inicial.		
		Hacer un seguimiento de las publicaciones de las vacantes de promoción que asegure que éstas lleguen a toda la plantilla.	Porcentaje de vacantes de promoción interna publicadas a través de los canales oficiales accesibles para el 100% de la plantilla	Porcentaje de la plantilla que confirma conocer los canales de publicación de vacantes internas (medido a través de encuesta).	RR.HH.	Permanente.
		Registrar candidaturas presentadas, promociones concedidas, grupo de origen y destino desagregadas por sexo.	Registro actualizado	Disminución de diferencias porcentuales en promoción entre mujeres y hombres.	RR.HH. y Coordinaciones.	Permanente.
		Analizar promoción de personas con reducción de jornada por cuidados.	Informe anual		RRHH + Comisión de Igualdad.	ANUAL
Formación	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.	Formación específica en igualdad entre mujeres y hombres de al menos 2 horas en formato presencial o al menos 5 horas en formato online para el personal con responsabilidad o personas a cargo, evitando sesgos inconscientes.	El 100% de personas con responsabilidad han completado la formación.	Porcentaje de aprobados o aptos en el test de evaluación de conocimientos tras finalizar la formación.	RR.HH.	ANUAL
		Formación de al menos 2 horas en formato presencial o 5 horas en formato online para toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres orientada a la sensibilización.	Al menos el 80% de la plantilla total ha recibido el curso de sensibilización al término de cada año de vigencia del plan.	Porcentaje de la plantilla que declara haber mejorado su comprensión sobre los conceptos básicos de igualdad entre hombres y mujeres tras el curso.	RR.HH.	ANUAL
		Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar, en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Al menos una reunión de la comisión de seguimiento dedicada a la revisión y validación de los temarios de los cursos.	Porcentaje de materiales de formación alineados al 100% con las guías oficiales vigentes del Instituto de las Mujeres.	RR.HH. y Comisión de Seguimiento.	Primer año de vigencia del Plan.
	Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa.	La elaboración del plan de formación deberá contar con la representación sindical de las personas trabajadoras y enviar el plan a la comisión de seguimiento.	Número de planes de formación anuales coordinados formalmente con la representación sindical y su envío a la Comisión de Seguimiento para su consulta previa. Actas de las reuniones de la Comisión que acrediten la participación sindical en la valoración del plan de formación	Evolución del índice de participación en formación por sexo, centro de trabajo y grupo profesional: Variación anual del porcentaje de horas de formación recibidas por mujeres y hombres en cada centro, analizando si se reduce la brecha de acceso y garantizando que la distribución del presupuesto formativo sea equitativa y proporcional a la plantilla de cada centro.	Coordinaciones y R.L.T.	ANUAL
		Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional).	Porcentaje de cursos de formación realizados dentro de la jornada laboral ordinaria frente al total de la formación.		RR.HH.	Permanente.
		Crear registro de formación desagregado	% acciones formativas registradas con información completa	Reducción de diferencias de acceso a formación entre mujeres y hombres	COORDINACIONES	Permanente.
		Priorizar acciones formativas dentro de jornada o en formatos flexibles	% formación dentro de jornada	Incremento de participación formativa de personas con jornada reducida o necesidades de conciliación	COORDINACIONES	Permanente.
	Promover y retener el talento femenino en la empresa	Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.	Existencia del programa formativo en habilidades directivas / liderazgo diseñado en la entidad.	Porcentaje de participantes que aplican competencias de gestión en su puesto actual. Medido mediante una	Dirección y R.L.T.	Permanente.

			Número de mujeres identificadas con potencial y convocadas formalmente para participar en el programa.	evaluación de si la trabajadora ha mejorado su capacidad de toma de decisiones, autonomía u organización en su día a día.		
Condiciones de trabajo.	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo.	Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento.	Existencia de la "Guía de reuniones eficaces y telemáticas" redactada y aprobada.	Diagnóstico cualitativo de permanencia (Fuga de talento por género).	RR.HH.	Primer año de vigencia del Plan.
		Realizar una entrevista o cuestionario voluntario de salida a las personas que causan baja voluntaria para conocer los motivos, desagregados por sexo.	Evidencia de su envío/difusión a toda la plantilla o su publicación en la intranet. 100% de las personas que causan baja voluntaria a las que se les ofrece el cuestionario.		RR.HH.	Permanente.
		Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación.	Registro anual anonimizado y desagregado por sexo de los motivos de salida recopilados.		RR.HH.	BIANUAL.
		1 revisión bianual sobre condiciones de trabajo presentados a la Comisión de seguimiento.	1 revisión bianual sobre condiciones de trabajo presentados a la Comisión de seguimiento.	Reducción de la brecha de parcialidad laboral.	RR.HH. y Coordinaciones.	Permanente.
		Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la entidad por centro de trabajo y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega a toda la plantilla.	Porcentaje de vacantes a tiempo completo/ampliaciones que se notifican formalmente al personal a tiempo parcial antes de buscar fuera.		RR.HH. y Coordinaciones.	Permanente.
		Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Porcentaje de vacantes de mayor jornada que se cubren con personal de la propia entidad mediante promoción/modificación de contrato.		RR.HH.	ANUAL.
		Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Entrega anual del informe de contratación y jornadas desagregado por sexo a la Comisión de Seguimiento.			
Salud laboral con perspectiva de género	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia y a los riesgos psicosociales.	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Creación del informe anual de siniestralidad (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) desagregado por sexo y categoría profesional.	Adecuación preventiva de puestos sensibles (embarazo/lactancia/salud hormonal).	RR.HH.	ANUAL.
		Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, dirigido a cada puesto.	Documento del protocolo revisado, actualizado y adaptado por puesto de trabajo.		RR.HH.	Primer año de vigencia del Plan.
		Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Evidencia de la difusión del protocolo a la plantilla.	Evolución de la siniestralidad y el absentismo por género.	Comisión de seguimiento.	Permanente.
		Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir	Número de comunicaciones o adaptaciones de puesto por embarazo/lactancia tramitadas formalmente e informadas anualmente a la Comisión de Seguimiento.		Dirección y P.R.L.	Vigencia
			Inclusión de la variable de sexo y factores específicos en la renovación o revisión periódica de la Evaluación de Riesgos Laborales de la entidad.			

		posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia.				
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	Facilitar un procedimiento para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación y los criterios de concesión.	Existencia del documento formal del "Procedimiento de Solicitud de Adaptación de Jornada" con sus plazos, criterios y el redactado de compromiso de la dirección.	Eficacia de la adaptación horaria frente a la pérdida de renta.	Dirección y RR.HH.	Primer año de vigencia del Plan.
		Permiso retribuido por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida en Servicios Públicos de Salud.	Registro anual del número de solicitudes de adaptación recibidas, aprobadas, denegadas o acordadas mediante plan alternativo.	Corresponsabilidad real y equilibrio de género en los cuidados.	RR.HH.	Permanente.
		Permiso retribuido por el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores a cargo.	Número de personas que hacen uso del permiso.			
		Permiso retribuido por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.	Número de personas que hacen uso del permiso.			
Infra representación femenina	Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la entidad.	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según centro, puesto, tipo de contrato y jornada.	informe anual de distribución de la plantilla elaborado y enviado.	Variación anual del porcentaje de representación del sexo menos representado en aquellos centros o puestos que la diagnóstico inicial del plan identificó como fuertemente masculinizados o feminizados.	RR.HH.	ANUAL
Retribuciones y auditoría salarial	Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor	Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	Nueva Auditoría Retributiva elaborada y entregada a la Comisión de Seguimiento, incluyendo el desglose exigido por ley (medias, medianas, salario base, complementos y extrasalariales por puestos de igual valor).	Evolución anual de la brecha salarial ajustada por puestos de igual valor.	Comisión de seguimiento	ANUAL
		Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 5% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Número de agrupaciones de puestos de igual valor detectadas con una brecha retributiva superior al 5% (favorable a un sexo u otro) que han sido analizadas en la Comisión de Seguimiento. Medidas correctoras aplicadas			

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Difundir el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo mediante el establecimiento de canales accesibles para toda la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo, elaborando un documento explicativo del funcionamiento del protocolo.	Evidencia de la difusión del protocolo y la guía a toda la plantilla y su entrega firmada en las nuevas incorporaciones.	Aumento del grado de conocimiento y confianza en el protocolo.	RR.HH.	Permanente.
		Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Instrucción y/o investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	100% de las personas miembros de la Comisión de Instrucción/Investigación que han recibido formación específica en gestión de denuncias de acoso.		RR.HH.	Permanente.
		Sensibilización obligatoria sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo dirigida a toda la plantilla y las nuevas incorporaciones.	Al menos el 90% de la plantilla actual recibe la formación. El 100% de las nuevas incorporaciones recibe la formación.		RR.HH.	Permanente.
		Realizar cursos de formación a personal directivo, coordinaciones y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	100% del personal directivo, coordinaciones y comisión de seguimiento recibe la formación.		RR.HH.	Permanente.
		Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en centros de trabajo donde haya habido algún caso.	Número de acciones informativas extraordinarias (charlas, notas, cartelería) realizadas en centros de trabajo específicos tras el cierre de un expediente de acoso.		RR.HH.	Permanente.
	Realizar un seguimiento de los casos de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo	Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.	Entrega del informe anual de expedientes de acoso.		Dirección – Comisión de seguimiento	ANUAL
Imagen y comunicación	Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la entidad (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.	El 100% de personas del área de Comunicación que han completado la formación en lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.	Grado de adecuación de las comunicaciones oficiales a los criterios de lenguaje e imagen no sexista.	RR.HH.	Primer año de vigencia.
		Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.	Guía de lenguaje inclusivo y comunicación institucional" creada.		Comunicación – RR.HH.	Primer año de vigencia.
	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Existencia de la sección específica de Igualdad en la página web corporativa o intranet.	Índice de conocimiento y asimilación del Plan de Igualdad y la violencia machista por parte de la plantilla.	Comunicación.	Primer año de vigencia.
		Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	Inclusión de los tres documentos (Plan de Igualdad, Protocolo de acoso y Protocolo de violencia de género) en el kit o manual de bienvenida		Comunicación – RR.HH.	Permanente.
		Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Número de acciones de difusión realizadas para el lanzamiento del Plan.		Dirección.	Primer año de vigencia.
		Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) a través de envío de correos masivos, tabloneros de anuncio, etc.	Campaña realizada y difundida.		Comunicación	ANUAL
	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).	Campaña realizada y difundida.		Comunicación	ANUAL
	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.	Difundir mediante una guía informativa a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Elaboración y difusión de la guía.	Evolución del porcentaje de hombres que solicitan permisos de conciliación y el permiso de lactancia:	RR.HH.	Primer año de vigencia.

Informe diagnóstico del III Plan de Igualdad

		Realizar una campaña de sensibilización en corresponsabilidad, con especial incidencia en los hombres de la plantilla y hacer especial hincapié en la difusión del permiso corresponsable de lactancia.	Campaña realizada y difundida.		Comunicación	Primer año de vigencia.
		Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.	Campaña realizada y difundida.		Comunicación	ANUAL
I) Prevención y apoyo a víctimas de violencia de género.		Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género con establecimiento de medidas e inclusión de mejoras.	Protocolo realizado y difundido.	Porcentaje de la plantilla que confirma conocer el protocolo y las medidas.	RR.HH.	Primer año de vigencia.

VI. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

Para garantizar la correcta ejecución y la eficacia de las medidas aprobadas en este III Plan de Igualdad, la entidad se compromete a dotar de los recursos humanos, materiales y económicos necesarios. La asignación de estos medios asegura que el plan no sea una mera declaración de intenciones, sino un instrumento operativo y evaluable.

1. Recursos Humanos (medios humanos)

La estructura humana necesaria para la implantación, seguimiento y evaluación de este III Plan de Igualdad se organiza en tres niveles: los recursos propios aportados por la entidad, los órganos de composición mixta y el soporte de especialistas externos.

a) Recursos propios proporcionados por la Entidad.

- Departamento de Recursos Humanos (RR.HH.): Es el área interna responsable de ejecutar operativamente las medidas del Plan (selección, registro de datos, control de promociones, etc.).
- Responsable de Igualdad y persona Suplente: Figuras integradas directamente dentro del Departamento de RR.HH. Serán las encargadas de velar por la igualdad de trato, unificar criterios con perspectiva de género en los procesos internos, gestionar el día a día del Plan e informar a la Comisión de Seguimiento. Contarán con la formación específica y la capacidad de decisión necesaria.

b) Órgano mixto y paritario.

La supervisión general del Plan, así como la gestión de los protocolos específicos, no recae en la empresa de forma exclusiva, sino que se articula a través de órganos colegiados integrados por un total de 5 miembros con la siguiente composición:

- 2 personas en representación de la empresa.
- 2 personas en representación legal de los trabajadores (RLT).
- 1 persona en representación de los sindicatos.

c) Recursos y colaboraciones externas.

Para asegurar la máxima objetividad, rigor técnico y especialización en materias complejas, la entidad podrá contar con el apoyo de los siguientes agentes externos:

- Empresas externas expertas en igualdad: Consultorías especializadas que podrán ser contratadas para impartir las formaciones obligatorias en sesgos inconscientes, igualdad y prevención del acoso, así como para prestar asistencia técnica en las revisiones o auditorías.
- Entidad externa de revisión de Riesgos Laborales (PRL): Servicio de prevención ajeno que colaborará estrechamente en la revisión de la evaluación de riesgos con perspectiva de género, el diseño de protocolos de embarazo/lactancia y el análisis de la siniestralidad.

2. Recursos materiales y tecnológicos.

Para dar soporte técnico, garantizar la operatividad de las medidas y permitir la recogida de datos necesaria para los indicadores, la entidad habilitará y pondrá a disposición los siguientes recursos materiales, tecnológicos y documentales:

A) Herramientas de comunicación, conectividad e información.

- Creación y mantenimiento operativo de una dirección de correo electrónico específica para centralizar todas las dudas, propuestas y comunicaciones de la plantilla relativas al Plan de Igualdad.
- Habilitación de una sección fija y exclusiva sobre "Política de Igualdad" en la página web de la entidad, donde se alojará el Plan, las guías explicativas y los protocolos.
- Uso de plataformas telemáticas (correos masivos corporativos) y portal de vacantes interno para garantizar que la información sobre vacantes a tiempo completo y promociones llegue de forma efectiva al 100% de la plantilla (especialmente al personal a tiempo parcial).
- Licencias activas de plataformas telemáticas para asegurar la realización de reuniones eficaces bajo los criterios de la nueva Guía de reuniones eficaces y telemáticas y facilitar las sesiones de la Comisión de Seguimiento.

B) Documentación técnica, guías y protocolos internos.

Para la implantación del plan, se procederá a la redacción, edición y archivo digital de los siguientes documentos de obligado cumplimiento:

- Manual de acogida: Modificado para incluir los tres documentos clave a toda nueva incorporación: el Plan de Igualdad, el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el Protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.
- Integración del nuevo "Procedimiento de Promoción Interna con perspectiva de género" dentro del sistema de gestión de la entidad (específicamente en el Procedimiento 4: Desarrollo de Personas).
- Redacción del "Procedimiento de Solicitud de Adaptación de Jornada", que incluirá formularios normalizados con plazos, criterios de concesión y modelos de planes alternativos.
- Guía de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista elaborada por el área de comunicación y con alcance para toda la plantilla.
- Guía informativa de derechos y medidas de conciliación y corresponsabilidad (con especial difusión del permiso corresponsable de lactancia).
- Cartelería digital y física, infografías y contenidos multimedia específicos para las campañas anuales del 8 de marzo (Día de la Mujer), 25 de noviembre (Contra la Violencia de Género) y 23 de marzo (Día Nacional de la Conciliación).

C) Software, sistemas de registro y análisis de datos (métricas).

Para poder extraer los indicadores de seguimiento e impacto anuales, se utilizarán herramientas como Microsoft office (Excel, Word, etc.) Registro de Contratación y Jornadas: Datos de transformaciones de contratos (de temporal a indefinido y de parcial a completo).

Plataforma de software de PRL adaptada para incluir variables de sexo y factores específicos (salud hormonal, menopausia) en la Evaluación de Riesgos Laborales.

VII. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

El III Plan de Igualdad se desarrollará a lo largo de un período de 4 años, iniciándose el 18 junio de 2026 y finalizando el 17 junio de 2030.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

	entidad (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.																		
	Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.																		
	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.																		
	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.																		
	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.																		
	Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) a través de envío de correos masivos, tableros de anuncio, etc.																		
	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).																		
	Difundir mediante una guía informativa a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.																		
	Realizar una campaña de sensibilización en corresponsabilidad, con especial incidencia en los hombres de la plantilla y hacer especial hincapié en la difusión del permiso corresponsable de lactancia.																		
	Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.																		
I) Prevención y apoyo a víctimas de violencia de género.	Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género con establecimiento de medidas e inclusión de mejoras.																		

VIII. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, este III Plan de Igualdad cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación diseñado como un conjunto dinámico y participativo. Su finalidad es asegurar el cumplimiento de las acciones aprobadas y dotar a la entidad de la flexibilidad necesaria para adaptar la estrategia a cualquier cambio normativo o estructural durante sus 4 años de vigencia.

1. Objetivos del Sistema de Evaluación

Objetivo General:

Establecer una metodología sistemática y coordinada que permita medir los resultados y el impacto real de las medidas del III Plan de Igualdad, tanto en la gestión del personal de la entidad como en la transformación de su cultura institucional.

Objetivos Específicos:

- 1) Medir el grado de cumplimiento: Verificar la consecución de los objetivos generales y específicos del Plan a través de la ejecución de sus medidas.
- 2) Analizar el desarrollo operativo evaluando la eficiencia de los procesos internos, la implicación de las áreas responsables y el uso de los recursos asignados.
- 3) Garantizar la continuidad y mejora reflexionando sobre la vigencia y utilidad de las acciones permanentes, detectando posibles desviaciones o resistencias.
- 4) Identificar nuevas necesidades y proponer acciones correctoras o nuevas medidas de optimización que contribuyan a profundizar en el cumplimiento del Principio de Igualdad en la gestión de la entidad.

2. Metodología y mecanismos de evaluación

A diferencia de planes anteriores, e imitando las mejores prácticas de simplificación técnica, la totalidad de los indicadores cuantitativos y cualitativos específicos se encuentran integrados directamente en la matriz de medidas del apartado V.

Para la recopilación y análisis de la información, se establecen de forma obligatoria los siguientes cuatro mecanismos metodológicos:

a) Medición anual de indicadores (evaluación cuantitativa)

Anualmente se llevará a cabo una medición y cuantificación del grado de consecución de los indicadores previstos en el Plan. El Departamento de RR.HH. y las Coordinaciones serán las áreas encargadas de recopilar y facilitar a la Comisión de Seguimiento las métricas, registros y estadísticas desagregadas por sexo (en materia de contratación, formación, promoción, conciliación y siniestralidad), así como la actualización del Registro Retributivo para analizar las desviaciones superiores al 5%.

b) Medición anual de impacto cualitativo (evaluación de percepción)

De igual manera y con carácter anual, la Comisión realizará un análisis del impacto cualitativo del Plan de Igualdad en la plantilla. Para ello, se desarrollará y distribuirá una encuesta online anonimizada dirigida a todo el personal de la entidad. Este instrumento permitirá medir el grado en que se están produciendo cambios reales en materia de transversalización de género, el nivel de confianza y conocimiento de los protocolos (acoso, violencia de género) y la percepción de la cultura organizacional. La obtención y compilación de estos datos será responsabilidad compartida entre la entidad y la Comisión de Seguimiento.

c) Evaluación intermedia bianual

Tras los primeros dos años de implementación del III Plan de Igualdad (junio de 2028), se realizará una evaluación intermedia exhaustiva. Esta se construirá a partir de la información

histórica recopilada en las mediciones anuales de indicadores y en las encuestas de impacto cualitativo.

Como elemento central de esta evaluación, se organizará un grupo de discusión con representación de las distintas áreas de la entidad. El objetivo de este grupo será valorar de forma crítica la marcha del Plan y dictaminar si es necesario reformular, reorientar o incluir nuevas medidas dentro del Plan para su ejecución en los dos últimos años de vigencia. La responsabilidad de compilar estos datos recaerá en el/la Responsable de Igualdad (y su suplente), junto con la Comisión de Seguimiento y los responsables de la entidad.

d) Evaluación final del Plan (al cierre de la vigencia).

Una vez finalizado el periodo de 4 años del III Plan de Igualdad (junio de 2030), se desarrollará un Informe Final de Evaluación. Este documento sumará y cruzará toda la información obtenida en las mediciones anuales, las encuestas cualitativas, los resultados de las auditorías salariales y las modificaciones que se hubieran aprobado tras la evaluación intermedia.

Este informe final incluirá, de forma obligatoria, **un apartado específico de lecciones aprendidas y un bloque de propuestas y recomendaciones técnicas que servirán como línea de base y diagnóstico de situación indispensable para la futura negociación del IV Plan de Igualdad de la entidad**. La obtención y compilación de estos datos será responsabilidad del/de la Responsable de Igualdad, la Comisión de Seguimiento y la dirección de la entidad.

IX. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Para velar por la correcta aplicación de la metodología de evaluación, se establece la estructura, el reparto de representatividad y las reglas de funcionamiento del órgano encargado del control de este III Plan de Igualdad.

1. Composición y representatividad de la Comisión.

La Comisión de Seguimiento es un órgano colegiado de naturaleza mixta y paritaria, compuesto por un total de 5 miembros con voz y voto, distribuidos bajo la siguiente representación:

Por parte de la Entidad (Representación Empresarial):

- 2 personas pertenecientes al Departamento de Recursos Humanos y/o dirección.

Por parte de las Personas Trabajadoras (Representación Social):

- 2 personas en representación legal de los trabajadores (RLT).

- 1 persona en representación de la organización sindical UGT.

Con independencia del número total de personas físicas que terminen conformando la Comisión en cada sesión, cada una de las dos partes (el banco empresarial y el banco social) ostenta exactamente el 50% de la representación y del voto en la comisión de seguimiento. Los acuerdos se buscarán siempre por consenso mutuo entre ambas representaciones.

2. Régimen de funcionamiento y convocatorias.

La Comisión ajustará su actividad operativa a las siguientes reglas y plazos obligatorios:

- Periodicidad de las reuniones ordinarias:
 - Año 1 (Fase de Implantación): Se establece un régimen de seguimiento semestral. La Comisión se reunirá obligatoriamente a los 6 meses (diciembre 2026) y a los 12 meses (junio 2027).
 - Años 2, 3 y 4: Se establece un régimen de seguimiento anual. La Comisión se reunirá de forma ordinaria una vez al año (junio de 2028 —coincidiendo con la evaluación intermedia—, junio de 2029 y junio de 2030 —coincidiendo con el informe final—).
- Reuniones extraordinarias: Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito una convocatoria extraordinaria ante urgencias justificadas (activación del Protocolo de Acoso, requerimientos de la Inspección de Trabajo o reformas legislativas de obligado cumplimiento).

Para asegurar un análisis riguroso y transparente, la entidad se compromete a presentar e informar de toda la documentación y los informes necesarios con al menos 10 días hábiles de anticipación a la fecha fijada para cada reunión de seguimiento. No se podrán someter a dictamen datos que no hayan cumplido con este periodo mínimo de revisión por parte de todas las partes.

3. Revisión y adaptación periódica.

Si durante las evaluaciones ordinarias o extraordinarias se evidenciara la falta de adecuación de alguna medida, o se produjeran cambios sustanciales en la entidad, la Comisión de Seguimiento tendrá la facultad de proponer la revisión del redactado del Plan.

Cualquier modificación, sustitución o incorporación de nuevas medidas correctoras derivadas de las evaluaciones deberá ser acordada de forma válida por la Comisión (aprobada por ambas partes) y será objeto de registro oficial ante la autoridad competente a través de la plataforma REGCON.

X. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 7 y 8 de este documento.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En el caso de discrepancia las partes podrán acudir a los órganos de mediación correspondientes Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

XI. ANEXO I PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO FCB 2026-2030

2026-
2030

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Contenido

1. COMPROMISO.....	1
2. DEFINICION Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	2
3. ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO.....	7
4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS	7
5. ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	8
6. CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACION DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO.....	9
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO	10
7.1. PRESENTACION DE LA QUEJA O DENUNCIA.....	11
7.2. ACTIVACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNION DE LA COMISION DE ACOSO EN UN MAXIMO DE TRES DIAS LABORABLES	11
7.3. PROCESO DE ANALISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MAXIMO DE DIEZ DIAS LABORALES.....	12
7.4. RESOLUCION DEL EXPEDIENTE. MAXIMO TRES DIAS LABORABLES.....	12
7.5. SEGUIMIENTO.....	14
8. CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	15

1. COMPROMISO

Con el presente protocolo, FUNDACIÓN CRUZ BLANCA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda la organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, FUNDACIÓN CRUZ BLANCA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en la organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, FUNDACIÓN CRUZ BLANCA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la entidad u organización.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la entidad u organización, y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

2. DEFINICION Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, el acoso sexual, la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados.

EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:

1. Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
 - Flirteos ofensivos;
 - Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
 - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
 - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
2. Conductas no verbales:
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
 - Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
3. Comportamientos Físicos:
- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

NIVELES DE GRAVEDAD:

Escala de gravedad	Descripción de la acción
LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

DESCRIPCIÓN:

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
LEVE	VERBAL	Decir piropos. Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. Hacer comentarios sexuales. Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	Hacer gestos lascivos.
	FISICO	Realizar acercamientos no consentidos.
GRAVE	VERBAL	Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. Preguntar sobre la vida sexual. Presionar postruptura.
	NO VERBAL	Realizar gestos obscenos
	FISICO	Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos.
MUY GRAVE	VERBAL	Demandar favores sexuales. Realizar insinuaciones directas.
		Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter Ofensivo. Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.
	NO VERBAL	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	FISICO	Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

ACOSO POR RAZON DE SEXO:

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 de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta

- como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
 - d) Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa
 - e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.
 - f) En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO

1. Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos..
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc. 8.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

2. Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

3. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.

- Gritos y/o insultos.

- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

4. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

NIVELES DE GRAVEDAD:

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
LEVE	VERBAL	Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio). Utilizar humor sexista. Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	NO VERBAL	Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FISICO	Provocar acercamientos
GRAVE	VERBAL	Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo
	NO VERBAL	Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
	FISICO	Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. Realizar un acercamiento físico excesivo. Mandar mensajes con tono amenazante.
MUY GRAVE	VERBAL	Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

	NO VERBAL	Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento). Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a un persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	FISICO	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

3. ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

3.1 , Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Realizar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Evaluar los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.
- Difundir la existencia de este protocolo en los manuales de acogida para el personal de nueva incorporación.

3.2 Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

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

3.4 Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse por las personas usuarias tanto en el ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

- Responsabilidad. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva

como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la entidad, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

- Colaboración. Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.

- Confidencialidad. Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.

- Respeto, protección de la dignidad y la integridad. Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.

- Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- Audiencia, imparcialidad y contradicción. El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Protección ante posibles represalias. Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.

- Restitución de las víctimas. Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

- Protección de la salud. Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

5. ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En el alojamiento proporcionado por la entidad.
- f) En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo.
- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, manifiéstanos y publicitamos la voluntad expresa/entidad/organización, de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

6. CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACION DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas: Dos personas por parte de la RLPT y/o por los sindicatos con mayor representatividad del sector y dos personas por parte de la entidad. Si el protocolo ha sido negociado junto con el plan de igualdad, la comisión del Plan designara a las personas de la entidad y de la parte de la representación legal de las personas trabajadoras. En caso que se considere oportuno, se nombrará una persona de sustitución por la parte empresarial y otra por la parte de representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir

algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLPT o en su defecto con los sindicatos más representativos.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La documentación será custodiada por las personas designadas por la entidad u organización.

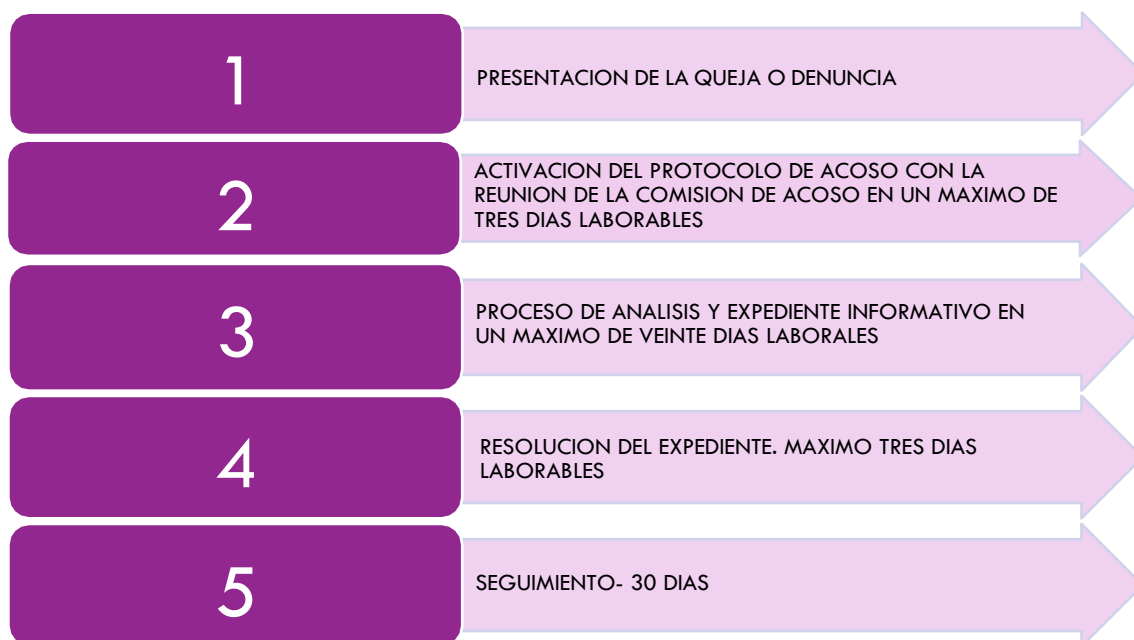
Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Los gastos derivados de la actuación de la comisión como dietas, viajes u hotel serán sufragados y gestionados por parte de la entidad o la organización.

El tiempo empleado por la RLT o las personas involucradas en el proceso cuenta como tiempo de trabajo.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO



7.1. PRESENTACION DE LA QUEJA O DENUNCIA

FUNDACIÓN CRUZ BLANCA designa al OFICIAL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO como la persona responsable de recibir las denuncias.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO, como persona encargada de tramitar la queja, dará un código numérico a cada una de las partes afectadas y comunicará inmediatamente a la dirección de la entidad y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias. Se podrán dirigir a través del canal digital de la entidad (<https://canaldedenuncias.cruzblanca.org/>), o bien a través de correo electrónico o en un sobre cerrado, informando claramente de la dirección o el buzón donde pueden depositar el sobre.

Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

Solo el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO y la comisión designada para tramitar el protocolo tendrán acceso a los correos y comunicaciones que a esos efectos se remitan.

Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7.2. ACTIVACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNION DE LA COMISION DE ACOSO EN UN MAXIMO DE TRES DIAS LABORABLES

La información de la denuncia se hará llegar a todas las personas que forman parte de la comisión instructora para la realización de un estudio preliminar en el que se determine si

hay indicio de acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de no activarse el protocolo o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

Consentimiento de la víctima para actuar.

Se deberá contar con el consentimiento por escrito de la víctima para iniciar la investigación de los hechos si estos los ha comunicado otra persona.

7.3. PROCESO DE ANALISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MAXIMO DE DIEZ DIAS LABORALES

La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en el término de diez días laborales, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.

Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y o acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a la afectadas quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la entidad adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la entidad u organización separará a las dos partes implicadas.

7.4. RESOLUCION DEL EXPEDIENTE. MAXIMO TRES DIAS LABORALES

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Una vez que la dirección haya recibido las conclusiones de la comisión instructora, adoptará

las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

- A. Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.
- B. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
- C. Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

MEDIDAS SANCIONADORAS.

Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona implicada aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la entidad o, en su caso, en el artículo 54 E.T y evaluando en todo momento el grado de intencionalidad, el daño a los intereses y principios de la organización y la reiteración o reincidencia.

En el caso de que la sanción a la persona implicada no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la entidad.

DERECHOS DE LA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (QUE INCLUYE EL ACOSO SEXUAL).

- ✓ A la reorganización de su tiempo de trabajo o reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la entidad.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la entidad y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la entidad y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán

resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

- ✓ Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- ✓ Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de su condición de víctima de violencia sexual se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- ✓ Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Siempre prevalecerá el derecho de la víctima a continuar en su puesto de trabajo por lo que entre las sanciones se puede aplicar el desplazamiento a otro centro de la persona que ha acosado. Como medida sancionadora se debe separar físicamente a la presunta persona implicada de la afectada, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la persona afectada de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad.

En tales supuestos, la entidad u organización, estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la entidad tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

- ✓ El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

7.5. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión tiene la obligación de realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como la comisión de la entidad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

8. CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a su aprobación y tendrá una vigencia indefinida. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

***El presente procedimiento no impide o limita el derecho de las personas a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

XII. ANEXO II PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO FCB 2026-2030

2026-
2030

Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	6
2.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO.....	6
2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	7
3. PROCESO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	8
3.1. OBJETO DEL PROTOCOLO	8
3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
3.3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	8
3.4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD.	9
3.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.....	9
3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.....	10
4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004.....	10
4.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 37.8)	10
4.2. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 40.4).....	11
4.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO.	11
4.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO	11
4.5. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO.....	12
4.6. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	12
4.7. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	12
5. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004.....	12
5.1. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS	12
5.2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	12
5.3. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	12
5.4. PERMISOS	13
5.5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	13
5.6. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE LA ENTIDAD.....	13
5.7. MEJORAR LAS CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO	13
5.8. AYUDAS ECONÓMICAS.....	14
5.9. VACACIONES.....	14
5.10. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	15
5.11. MEDIDAS DE SEGURIDAD	15
5.12. MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y ASISTENCIA SOCIAL.....	15
5.13. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.	16
5.14. PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VÍCTIMA.....	16
5.15. SENSIBILIZACIÓN Y PROTECCIÓN.....	16

5.16. DIFUSIÓN	17
5.17. COMISION DE SEGUIMIENTO.....	17
5.18. ADECUACION A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES. DE GÉNERO EN EL TRABAJO	17

1. INTRODUCCIÓN

La violencia de género es aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de algunos hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas, incluyendo menores y personas dependientes.

Este tipo de violencia constituye una violación de los Derechos Humanos y es la manifestación más grave de las desigualdades de género que afecta principalmente a las mujeres. A pesar de los avances y conquistas de las últimas décadas, continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad y los efectos para quienes la sufren obstaculizan de forma grave su acceso a la igualdad de oportunidades y al goce y disfrute de los Derechos Humanos inherentes a todas las personas por el simple hecho de nacer.

NORMATIVA

Son múltiples las indicaciones, nacionales e internacionales, que sitúan la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el plano central de las políticas públicas.

Ámbito internacional.

- La Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas adoptó ya en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993.

La ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005.

- La Declaración del Milenio 2000 manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.
- El Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011, fue ratificado por España el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, donde impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el número 5 sobre igualdad de género, además de abordarlo de forma transversal en otros objetivos.

- La OMS ha declarado la violencia de género como un problema de salud pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud. Se produce en todos los países y ámbitos y contra mujeres de cualquier raza, edad o condición social.

Ámbito de la Unión Europea.

- El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados parte a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se expresa en el mismo sentido, conteniendo, además, varias disposiciones que inciden en la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, y en la paridad entre mujeres y hombres.
- La Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001, propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas, lo que supone una directriz clara de cuál debe ser la orientación de las medidas de atención por parte de los Estados de la Unión Europea.
- La Decisión número 803/2004/ CE del Parlamento Europeo, aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa DAPHNE II).

Ámbito Estatal.

- La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos. En su artículo 32 se recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.
- El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) pide la adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para proteger a los menores contra toda forma de violencia y abuso. Las diversas expresiones de violencia se pueden manifestar desde la infancia y mantenerse a lo largo de la vida

adquiriendo distintas formas y afectando de diferente manera, por lo que las políticas públicas de igualdad tienen que ir dirigidas a responder a la diversidad de realidades desde un enfoque transversal.

- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género, aprobado tras el repunte de asesinatos de mujeres a la finalización del estado de alarma.

A pesar de los avances en sensibilización colectiva, y de los compromisos políticos y sociales, este tipo de violencia continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad por los efectos que sufren las mujeres y sus hijos/as, obstaculizando de forma grave su acceso a la igualdad de derechos y oportunidades, además de impedir un desarrollo adecuado para los menores, constituyendo una grave violación de sus derechos de infancia.

La violencia de género como instrumento de control y mantenimiento de las desigualdades de género es una realidad compleja que se adapta a las transformaciones y cambios sociales, existiendo diferentes tipos y formas que deben analizarse para su abordaje y comprensión constantemente. Dicho concepto explicita la relación de poder desigual implícita en el machismo, al mismo tiempo que permite tener en cuenta que, aunque la violencia de género la sufren de forma significativa las mujeres, también afecta a otras personas que rompen y cuestionan los modelos hegemónicos que el sistema heteropatriarcal impone.

La implicación de toda la sociedad en la lucha contra la violencia de género destaca el importante papel que tienen las empresas en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quién es víctima de violencia de género: *“la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia físicas y psicológicas, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.”*

Según la naturaleza de estas conductas, las podemos aunar en las siguientes categorías, pudiéndose una o varias al mismo tiempo:

- Violencia física, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a ésta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- Violencia psicológica, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las

ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.

- Violencia sexual, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.
- Violencia económica, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LAS ORGANIZACIONES.

Las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género.

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar a la realidad laboral, pudiendo verse afectada su relación laboral, lo que incrementa su dependencia del agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación. Saber detectar una situación de violencia de género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser clave para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo.

Las empresas y organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas de protección contra la violencia de género, tanto dentro del plan de igualdad o como realizando un protocolo específico, pero siempre estableciendo el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

2. OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

2.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO:

El presente Protocolo tiene por objeto definir las medidas que se tomarán para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral.

Así como, sensibilizar a través de su difusión al personal de contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado desde la empresa o la organización, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción

definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

1. La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.
2. La violencia de género, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género.
3. Por lo anterior, quienes conformamos (nombre de empresa u organización) no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.
4. En este sentido, (nombre de la empresa u organización) se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para apoyar a la mujer víctima
5. (Nombre de la empresa u organización) rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.
6. Las personas que componen (nombre de la empresa u organización) asumen la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de (nombre de la empresa u organización) estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.
7. Así mismo, en los Planes de Igualdad (nombre de la empresa u organización) se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género en la empresa.
8. Por ello, tanto (nombre de la empresa u organización) como la representación de las personas trabajadoras, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y paliar los efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.
9. El objetivo de este protocolo es: prevenir y combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando

la confidencialidad. Promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado. Sensibilizar a las personas trabajadoras de (nombre de la empresa u organización) para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra. Informar y formar a las personas trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.

10. Ambas partes consideran que, en ejercicio de su función social y laboral, y acogiendo el llamamiento realizado en el art.37.8 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva es un instrumento muy útil para la lucha, transversal, contra las violencias de género.

Expuesto lo anterior, los presentes en uso de la representación que ostentan, adoptan y se obligan a cumplir las medidas que incorporamos en este protocolo.

3. PROCESO DE ACTUACION ANTE LA SITUACION DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

3.1. OBJETO DEL PROTOCOLO.

El objeto del presente Protocolo es actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones.

En el mismo se contemplan una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización. Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo será de aplicación a todas las mujeres con relación laboral con (nombre de la empresa u organización) que sean víctimas de violencia de género.

3.3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

- Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

3.4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD.

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos - que nunca será anónima, (pero si será confidencial, por lo que en todo momento se aplicara la protección de datos) tan pronto como sea posible, a través de un formulario/escrito, correo electrónico o conversación, a la persona de referencia que elija la persona denunciante dentro de la Comisión de Igualdad.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, cuya recepción deberá firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el archivo general de personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

3.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se inicia el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos:

1. La persona de referencia realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas:
 - Informar y asesorar a la persona afectada. Se entrevistará con la persona afectada para informarla de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto tercero.
 - Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
 - Guiar a la persona afectada a la solicitud de dichos derechos.
2. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares, aunque se deberán establecer las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral.

Además de la adopción de dichas medidas cautelares, la empresa vendrá obligada a hacer uso de su poder disciplinario frente al trabajador causante de dicha conducta de violencia de género.

3. En los dos supuestos anteriores, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
4. En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, para exigir las responsabilidades que, en su caso, correspondan.

3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

La trabajadora víctima de violencia de género será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente protocolo.

La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales.
- Derechos de Seguridad Social.
- Derechos económicos.

Las medidas preventivas establecidas en el presente protocolo, serán de aplicación mientras se acredite la situación acreditada de víctima de violencia de género.

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004.

4.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 37.8).

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción

competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

4.2. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 40.4).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

4.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO.

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

4.5. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

4.6. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b).

4.7. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3).

5. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004.

5.1. CONDICION PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS.

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

5.2. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la entidad.

5.3. PERMISOS

Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

5.4. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

5.5. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE LA ENTIDAD.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

1. El traslado a cualquier otro centro de trabajo en las condiciones siguientes:
 - La entidad comunicará a la trabajadora las vacantes de su categoría que existen en ese momento y las que pudieran existir en un futuro.
 - Podrá ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la entidad tenga vacante siempre y cuando se adecue por formación requerida.
 - Con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 6 meses.
 - Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando.
 - Transcurrido el período de reserva de 6 meses anteriormente indicado, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto.
 - En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto vacante siempre que cumpla los requisitos de titulación exigidos, en caso de ser un puesto de categoría inferior, se deberá formalizar una modificación del grupo de común acuerdo.

5.6. MEJORAR LAS CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

A voluntad de la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual y siempre y cuando haya disponibilidad de una vacante en la entidad, podrá solicitar transformar su contrato de trabajo de temporal a indefinido, o aumentar su jornada laboral

en los casos en los que su contrato sea a jornada partida o jornada fija discontinua, con el objetivo de tener una mayor independencia económica y laboral.

5.7. AYUDAS ECONÓMICAS

A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establecen las ayudas siguientes:

- **Préstamo por cargas familiares:** La entidad ofrecerá a las víctimas un préstamo de hasta 3.000,00 €, en para atender necesidades derivadas de tratamientos médicos, psicológicos, honorarios de abogados o cuotas de colegios y otras necesidades especiales derivadas de la situación de víctima, las cuales se deberán acreditar previamente mediante informe emitido por los servicios sociales competentes en la materia de violencia de género. Dicho prestamos será descontado mensualmente de la nómina de acuerdo a los términos que se lleguen con cada víctima.
- **Prestación por cambio de domicilio:** También se ofrecerá un préstamo de hasta 3.000,00 € en caso de cambio de domicilio, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género. Dicho prestamos será descontado mensualmente de la nómina de acuerdo a los términos que se lleguen con cada víctima.

Este préstamo se concederá una sola vez y la causa del cambio de domicilio deberá ser justificada mediante informe de los servicios sociales.

- **Préstamo de vivienda:** Con la finalidad de proteger a las víctimas de violencia de género, éstas podrán solicitar un préstamo con la finalidad de dedicarlo al alquiler de vivienda, con un máximo de hasta 3.000,00 €. Dicho prestamos será descontado mensualmente de la nómina de acuerdo a los términos que se lleguen con cada víctima.

La concesión de este préstamo requerirá que se justifique a la entidad que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante informe emitido por los servicios sociales de la Administración competente en la materia.

- **Anticipos Las víctimas:** Podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

5.8. VACACIONES

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

5.9. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLT (si la hubiera) del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

5.10. MEDIDAS DE SEGURIDAD

- Acceso al centro de trabajo con coche particular: La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita.

Esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo.

- Seguimiento de los horarios de trabajo: Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cuál la víctima puede comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.
- Supresión de desplazamientos externos: La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.
- Teletrabajo: En lo que se refiere al teletrabajo, las víctimas tendrán preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo de aplicación en la entidad y el análisis del puesto que la víctima ostente.

5.11. MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y ASISTENCIA SOCIAL.

- Asistencia Social: Si la entidad dispone de un servicio de asistencia social, la trabajadora podrá dirigirse allí para recibir el asesoramiento, orientación y apoyo que necesite, en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, etc., incluso para la realización de todo tipo de gestiones relacionadas con el matrimonio y parejas de hecho, entre otras.

Si no se dispone de este servicio, también se les podrá derivar a las entidades y asociaciones de ámbito local, competentes en la materia.

Por parte de la asistencia social de la entidad se hará un seguimiento especial de estos casos.

5.12. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la entidad, la entidad tomará las siguientes actuaciones:

- En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral con la graduación de la falta prevista en el convenio de aplicación, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.
- También será considerada falta laboral de acuerdo a la graduación prevista en el convenio de aplicación, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la entidad, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.
- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.
- Habrá que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del presunto agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.

5.13. PROTECCION DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VICTIMA.

Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando en todo caso sigilo y secreto evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

5.14. SENSIBILIZACION Y PROTECCION.

La política de entidad de “tolerancia cero” es transversal a toda la organización y será transmitido a través de las siguientes medidas:

- Recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género a disposición de la plantilla.
- La violencia de género es identificada en el Plan de Prevención como una situación de especial protección por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgos.

- Informar y formar en violencia de género, a las personas con cargos de dirección y coordinación de la entidad, y los derechos que las trabajadoras tienen.

5.15. DIFUSIÓN.

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna. Será publicado en la Intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras. Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, en el manual de acogida, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

5.16. COMISION DE SEGUIMIENTO.

Se creará un grupo de seguimiento paritario en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este protocolo para:

- Hacer un seguimiento de lo previsto en este protocolo.
- Conocer el grado de utilidad a las víctimas de aplicación del Protocolo.
- Analizar el grado de coordinación de los departamentos.
- Presentar informe anual a la Comisión de Igualdad, y en su caso, proponer medidas correctoras y posibles mejoras de este Protocolo.
- Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

5.18. ADECUACION A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES. DE GÉNERO EN EL TRABAJO.

Si la norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Leído el texto del presente Protocolo es hallado conforme y firmado por los representantes de la Comisión de Igualdad, en el lugar y fecha de la firma.

FIRMADO EN MADRID, A 18 DE JUNIO DE 2026.