

I PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD

CRUZ BLANCA - 2025-2029

Instituto de Vida Consagrada
Hermanos Franciscanos de Cruz Blanca



ÍNDICE

1. Partes que lo conciertan. _____	4
2. Ámbito personal, territorial y temporal. _____	4
3. Informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo. _____	5-23
3.1. Casa Familiar Virgen del Pino. Arucas _____	24-33
3.2. Casa Familiar la Inmaculada. Burbáguena _____	33-45
3.3 Casa Virgen de la Montaña. Cáceres _____	46-56
3.4 Casa Familiar Santa Ana. Castell del Remei (Lleida). _____	56-68
3.5 Casa San Francisco de Asís. Córdoba. _____	68-80
3.6 Casa Ntra. Sra. de los Dolores. Gea de Albarracín. _____	80-90
3.7 Casa Dr. Juan Segura. Granada. _____	91-103
3.8 Casa Fundación Marcos. Hellín. _____	104-114
3.9 Casa Ntra. Sra. de la Presentación. Huéneja _____	115-124
3.10 Casa San Lorenzo. Huesca _____	125-135
3.11 Casa Familiar Manolo Torras. La Laguna _____	136-146
3.12. Casa San Francisco de Asís. Sant Andreu de Llavaneres _____	147-159
3.13 Casa Ntra. Sra. de los Ángeles. Zaragoza. _____	160-172
3.14 Casa Familiar San Emilio. Mataró _____	172-183
3.15 Casa Familiar Josep Jaques. Mollerusa (Lleida) _____	183-194
3.16 Casa Posada Hermano Pedro. Puerto de la Cruz (Tenerife) _____	195-204
3.17 Casa Familiar San Vicente de Paul. Zaragoza _____	204-215
3.18 Casa Hogar San Miguel. San Miguel de Abona (Tenerife) _____	215-225

3.19 Casa Virgen de la Encarnación. Segovia_____	225-235
3.20 Casa San Francisco de Asís. Torrelodones_____	236-248
4.Resultados de la auditoria retributiva._____	248-253
4.1. Auditoria retributiva Casa Dr. Juan Segura. Granada._____	254-263
4.2 Auditoria retributiva Casa Fundación Marcos. Hellín_____	263-273
4.3 Auditoria retributiva Casa Manolo Torras. La Laguna_____	273-283
4.4 Auditoria retributiva Casa S. Fco de Asis. Torrelodones_____	283-293
4.5 Auditoria retributiva Casa San Lorenzo. Huesca_____	293-303
5.Objetivos cuantitativos y cualitativos._____	304
6.Definición de medidas concretas._____	305-321
7.Medios y recursos materiales y humanos._____	321-327
8.Calendario de actuaciones._____	327-335
9.Sistema de seguimiento, evaluación y revisión._____	335-338
10.Composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento._____	339-341
11.Procedimiento de modificación resolución de discrepancias._____	341-343

1. PARTES QUE LO CONCIERTAN

El primer Plan de Igualdad del Instituto de Vida Consagrada “Hermanos Franciscanos de Cruz Blanca”, como grupo, ha sido elaborado, coordinado y consensuado entre las personas designadas como representantes de los sindicatos CCOO y UGT y las personas designadas como representantes de las y los trabajadores/as de la entidad.

Se entiende por lo tanto como un Plan concertado entre la entidad “Hermanos Franciscanos de Cruz Blanca” y las y los trabajadores/as de la misma y los sindicatos del sector.

El proceso ha durado más de un año puesto que se inicia en junio del 2023 y finaliza en marzo del 2025.

2. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad de la Congregación “Hermanos Franciscanos de Cruz Blanca” como grupo aplica a todo el personal de la entidad, independientemente de su ubicación territorial y tipo de puesto. Se trata de una política institucional de obligada implementación y cumplimiento para la totalidad del personal vinculado contractualmente con la entidad a través de sus respectivas Casas Familiares.

Como viene establecido y recogido en el Código de Derecho Canónico los Institutos de Vida Consagrada se estructuran y articulan a través de Casas Familiares. Estas gozan de personalidad jurídica propia si así se inscriben en el Registro de entidades religiosas.

Así mismo el Plan de Igualdad se aplica en todo el territorio español, y específicamente en todos los territorios de intervención donde está asentada la entidad:

- Andalucía
- Aragón
- Castilla la Mancha
- Castilla – León
- Cataluña
- Ceuta
- Extremadura
- Islas Canarias
- Madrid

Se establece para el supuesto que se amplie la presencia territorial de la entidad a otras Comunidades Autónomas o territorios, que el Plan se aplicará igualmente de forma automática a los mismos. En este supuesto se aportarán a la Comisión de seguimiento los datos del diagnóstico que sean precisas sin necesidad de modificar o ampliar este Plan. En cualquier caso, para dejar constancia de su aplicabilidad en los nuevos territorios se redactará un acta anexa a este Plan firmada por las partes concertantes.

Este Plan de igualdad tendrá una duración de cuatro años, abarcando desde **12/03/2025 hasta 12/03/2029**.

3. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA ENTIDAD

Como sea que estamos ante el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 del RD 901/2020 de 13 de octubre, a continuación, detallamos el informe de diagnóstico de cada una de las Casas (entidades con personalidad jurídica) del **grupo** que conforman el Instituto de Vida Consagrada de los Hermanos Franciscanos de Cruz Blanca.

Nos parece apropiado, antes de plasmar el informe de cada una de las casas del grupo, describir los aspectos comunes del diagnóstico que se repiten en cada una de las entidades que componen el Instituto, para así evitar reiteraciones innecesarias. Así, los datos genéricos sobre nuestra organización son compartidos (misión, visión y valores), organigrama, política de calidad, sistema de selección y contratación del personal, política de formación, política de promoción, medidas para evitar, prevenir y erradicar el Acoso sexual, política de comunicación y lenguaje, y medidas de apoyo en lo concerniente a la violencia de género. Son todas ellas cuestiones que están centralizadas en los departamentos correspondientes y por lo tanto su plasmación y aplicación es compartida por todas las Casas.

Cruz Blanca y su Organización

El Hno. Isidoro Lezcano Guerra nació en 1935, en Tenoya, pueblecito cercano a Las Palmas. Allí cursa sus primeros estudios y ayuda en las faenas del campo a sus padres, humildes labradores.

Como toda Obra de Dios, tras largos años de trabajo, fundó el Instituto de Hermanos Franciscanos de Cruz Blanca, con la misión de atender a los enfermos incurables y a todos los más necesitados.

El Jueves Santo de 1975, en Tánger (Marruecos), es erigida como Pía Unión y en 1989, monseñor Fray Carlos Amigo Vallejo, siendo Arzobispo de Sevilla, la erigió como Instituto Religioso de Derecho Diocesano.

La semilla que en su día plantó el Hermano Isidoro ha ido creciendo y está ya presente en 35 Casas Familiares por España, Marruecos, y Venezuela, mantiene vivo el Carisma que él nos ha transmitido durante su vida.

La misión apostólica del fundador y de todos aquellos que siguieron sus ideales se concreta en la asistencia a discapacitados intelectuales y/o físicos, enfermos mentales y/o crónicos, personas mayores, colectivos socialmente vulnerables como inmigrantes, transeúntes, toxicómanos, prostitutas..., según las necesidades de los distintos lugares y la evolución de los tiempos.

Cruz Blanca somos una gran Familia, integrada por las personas usuarias, Hermanos, voluntarios, trabajadores/as, familiares y bienhechores que seguimos el Evangelio desde el carisma que nos regaló el Espíritu Santo a través del Hno. Isidoro Lezcano que en 1975 fundó la Congregación de los Hermanos Franciscanos de Cruz Blanca con la misión de acoger, acompañar y transformar la vida de las personas más vulnerables. En el año 2004 con el objetivo de complementar y cohesionar la labor social de la Congregación se creó la Fundación Cruz Blanca.

El Instituto Religioso de Vida Consagrada Hermanos Franciscanos de Cruz Blanca es una entidad religiosa que tiene como finalidad principal "*atender al más necesitado*". Se apoya en la rica tradición de servicio que dicha Congregación viene prestando en España y en otras partes del mundo y toma como referencia los valores que se plasman en la figura de su fundador Hermano Isidoro Lezcano (1935-2006)

Nuestro fin es atender a las personas de forma personalizada favoreciendo su integración personal e incorporación social, poniendo el acento en las personas más vulnerables y en situaciones de exclusión, siendo para ellas Casa y Familia, hermanos y amigos, familia que acoge, acompaña y transforma.

Con más de 40 años de trayectoria atiende anualmente a cerca de más de 3.000 usuarios.

Cuenta con una plantilla que oscila entre los 850/900 trabajadores/as.

Organización de Cruz Blanca

El eje principal, e histórico, de Cruz Blanca, propiamente dicho, es el Instituto Religioso de Vida Consagrada, es decir, la Congregación. Si bien, últimamente, no sólo por su peso y presencia social, sino que también por su gran labor, Fundación Cruz Blanca es el otro pilar o eje sobre el que se articula la familia Cruz Blanca.

Fundación Cruz Blanca es una organización privada, sin ánimo de lucro, de naturaleza fundacional creada por los Hermanos Franciscanos de Cruz Blanca para cohesionar su acción social. Está inscrita en el Registro de Fundaciones con el número 41/0247 y regida por la Ley 50/2002 del 28 de diciembre, y demás normas legales y reglamentarias que le sean de aplicación. Tiene personalidad jurídica propia (G-91397570) y es la titular de las actividades de intervención social que lleva a cabo en sus centros y recursos. Al frente de la Fundación para su gestión y gobierno está un religioso como Director General elegido por el Consejo General de la Congregación y el Patronato, con poderes para llevar a cabo su cometido.

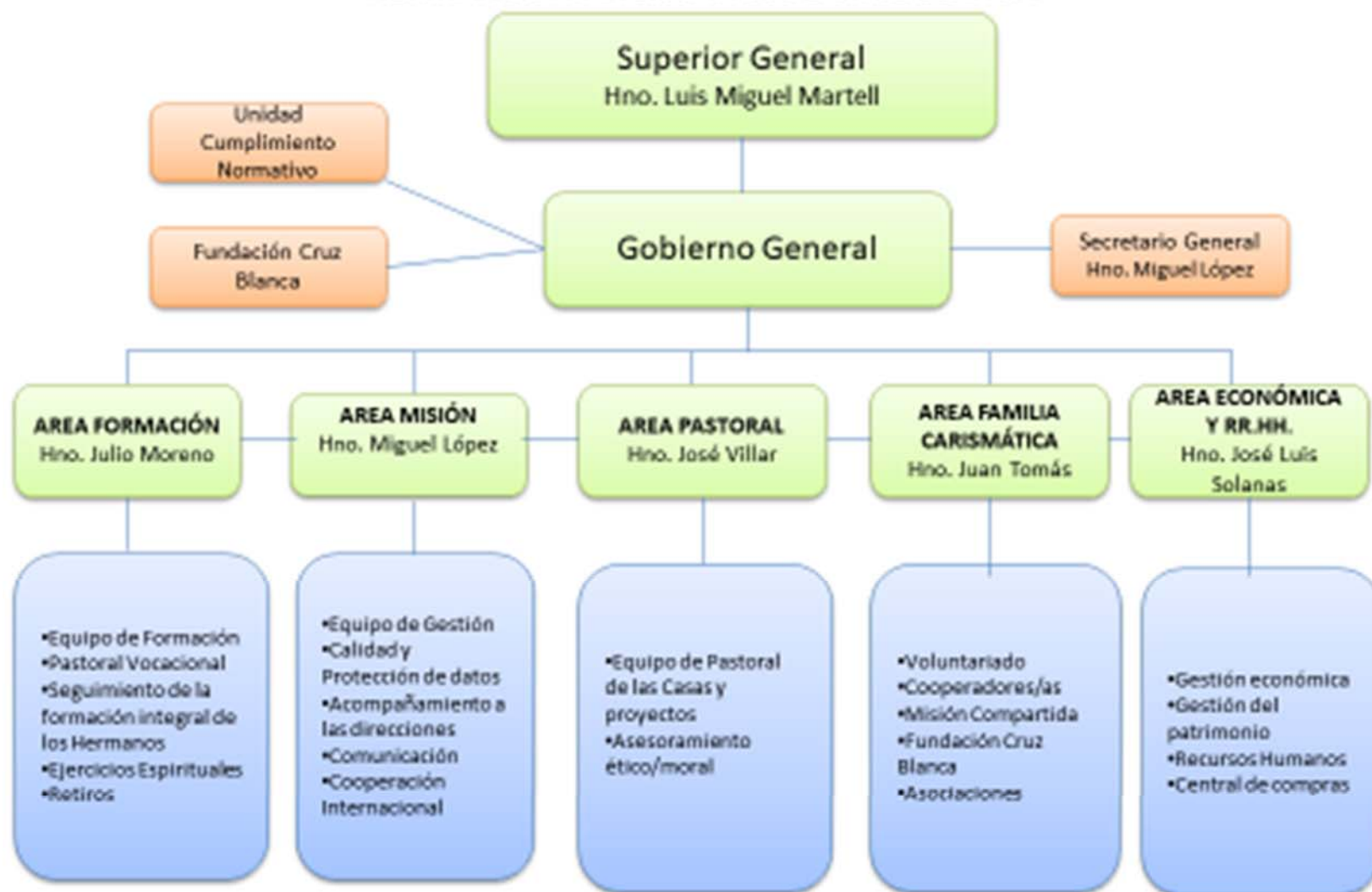
El Instituto Religioso está inscrito en el Registro de entidades religiosas, del Ministerio de la Presidencia, con el número 014888, y se organiza, tal y como establece el canon 608 y ss. del Código de Derecho Canónico, en Casas erigidas por la autoridad competente. Actualmente forman parte del Instituto un total de 22 casas sometidas a la autoridad del Superior General. Una de ellas ya tiene inscrito su propio plan de igualdad y la otra es de nueva creación (2024) y por lo tanto no forma parte de este primer Plan de Cruz Blanca.

Las Casas tienen personalidad jurídica propia y son las titulares de las actividades sociales que se desarrollan en sus centros. Al frente de cada Casa hay un Superior Local, que la gestiona y gobierna con un Ecónomo Local y su Comunidad religiosa.

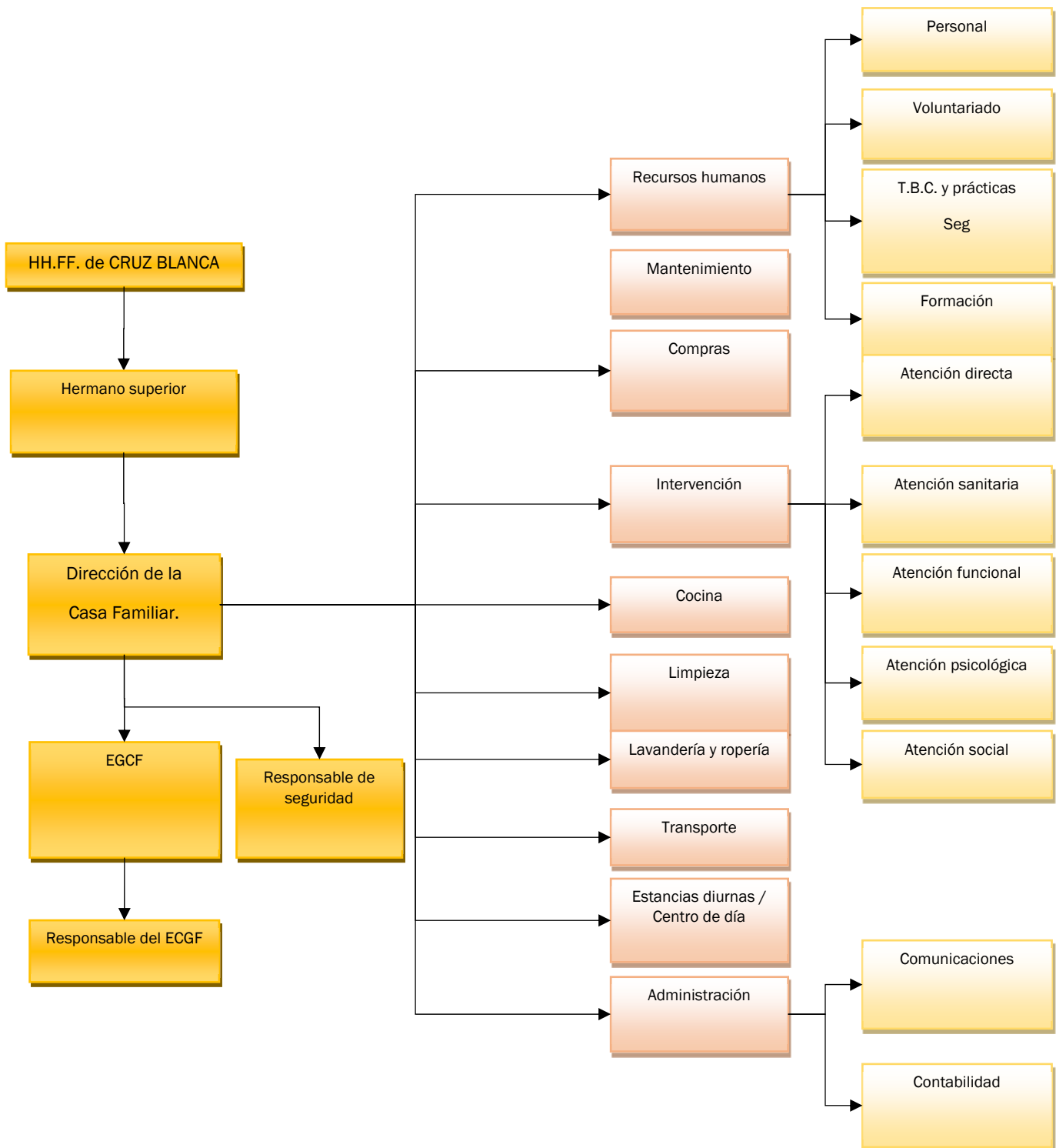
Por otro lado, cabe remarcar que el Instituto Religioso de los Hermanos Franciscanos de Cruz Blanca cuenta con presencia internacional, en Venezuela, Argentina, Tánger y Alhucemas.

El Organigrama de la Congregación y de sus casas sería:

HERMANOS FRANCISCANOS DE CRUZ BLANCA



El organigrama de las Casas siempre es como sigue:



Nuestra misión

Colaborar en la construcción de una sociedad más justa, ofreciendo espacios en los que se promueva, defienda, cuide y celebre la vida facilitando el desarrollo integral de aquellas personas más vulnerables, desde el pensamiento humanista cristiano, permitiendo la participación activa de todos los miembros de nuestra sociedad y particularmente del voluntariado, a través de acciones de intervención, formación y sensibilización social.

Nuestra visión

Somos para la sociedad un referente en el trabajo con colectivos vulnerables, con una gestión óptima a través de procesos de mejora continua, en todos nuestros proyectos, desde el saber hacer propio de Cruz Blanca.

Nuestros valores

- **La dignidad humana de toda persona:** La persona vulnerable se sitúa en el centro y constituye la razón de ser de nuestros proyectos y servicios de Cruz Blanca. Estamos comprometidos en la defensa de su dignidad y sus derechos, tanto más cuanto permanecen en situación de vulnerabilidad.
- **Cada persona única y pluridimensional:** Consideramos la persona en todas sus dimensiones, la física, psíquica, emocional, social y espiritual. Nuestros proyectos y servicios en Cruz Blanca atienden a todas ellas, desde el convencimiento añadido de que cada persona es una realidad única e irrepetible.
- **Calidad asistencial y relacional:** Estamos comprometidos en búsqueda de la excelencia de nuestros proyectos y servicios de Cruz Blanca, e incorporamos a ese proceso de mejora los avances tecnológicos y las mejores prácticas.
- **Compromiso ético:** Nuestras decisiones y actuaciones profesionales sobre las personas, están basadas en el respeto de su autonomía, la búsqueda de su bienestar y la justicia en el marco del respeto a la defensa de la vida y los principios de la moral católica.
- **La participación social:** El voluntariado y la participación de la sociedad en general en nuestros proyectos y servicios de Cruz Blanca, pretende provocar un proceso multiplicador en la construcción de un mundo más justo.
- **La coordinación:** Somos conscientes de la limitación de nuestras acciones en Cruz Blanca por lo que creemos necesario la inclusión en todas aquellas redes y foros en los que podamos influir para aunar esfuerzos y provocar los cambios estructurales que dificultan una sociedad de inclusión.
- **El trabajo en equipo:** Nuestra metodología de Cruz Blanca, está centrada en la persona y basada en todas sus dimensiones, ello nos encara al trabajo interdisciplinar y en equipo, valorando y promoviendo las cualidades y profesionalidad de nuestro personal y voluntariado.

- **La familia Cruz Blanca:** Como el espacio físico y emocional en el que la persona desarrolla sus valores y capacidades desde la afectividad, el respeto y la autodeterminación.

Política de calidad

El objeto de la calidad para Cruz Blanca es el poder desarrollar una atención socio-sanitaria, siendo así una entidad excelente en la atención y en la gestión, alcanzando y sosteniendo en el tiempo resultados sobresalientes para las personas que atendemos y para la organización.

Para ello:

Toda la entidad de Cruz Blanca tendrá implantado un sistema propio de calidad basado en el ciclo de mejora continua.

Todos los centros asistenciales de Cruz Blanca estarán acreditados en la UNE 185101, los centros de día de Cruz Blanca en la UNE 158201 y los servicios de Ayuda a domicilio de Cruz Blanca en la UNE 158301.

El resto de los servicios de Cruz Blanca, incluida su Fundación, cumplirán la ISO 9001.

Con ello pretendemos ser una entidad cohesionada que:

- Alcance resultados que satisfagan plenamente a las personas atendidas en nuestros proyectos y servicios y consigan mantener dichos resultados excelentes en el tiempo.
- Sus líderes tienen capacidad de visión coherente y sirven de inspiración a todas las personas de Cruz Blanca.
- Gestionen por procesos interdependientes para conseguir sus objetivos.
- Maximice la contribución de las personas de Cruz Blanca (asistidos, trabajadores, voluntarios y hermanos) a través de su desarrollo e implicación.
- Aproveche su proceso de aprendizaje para crear innovación y oportunidades de mejora. (I+D+i)
- Desarrolle y mantiene alianzas que añaden valor a nuestro compromiso social de la construcción de un mundo mejor.
- Se esfuerce por comprender y dar respuesta a las expectativas de las personas que más lo necesitan en la sociedad.
- Cumpla los requisitos pactados con el cliente y lo legales y reglamentarios aplicables.

Para ello se constituye una Comisión permanente de Gestión y Calidad en la que se supervisará e implementará los planes de mejora continua de Cruz Blanca con una periodicidad semestral.

La organización tiene la responsabilidad de comunicar de forma accesible a todos los servicios de Cruz Blanca el Plan de Calidad y a su vez las Comisiones de Calidad local deberán hacer lo mismo con sus miembros.

Resumen de resultados

En este apartado presentamos el mapa común de la presencia de las mujeres en nuestra organización y otros datos de carácter general, para tener una visión global de la entidad.

Como puede comprobarse estamos en presencia de una **entidad feminizada**. Históricamente los puestos de trabajo en el sector social han venido siendo ocupados por mujeres. Nuestra experiencia no es otra que esa. Nuestras ofertas de trabajo se dirigen tanto a mujeres como hombres, pero a pesar de ello, en las selecciones de personal el 95% de los candidatos son mujeres. Hay que matizar que esa tendencia se viene corrigiendo en los últimos años, pero queda mucho camino por andar para poder hablar de paridad, desde ese punto de vista. Así en nuestra entidad, a **31/12/2022**, el **79% de la plantilla era mujeres, frente al 21 % de hombres**. El personal total era de 1.258 personas, de las cuales 990 mujeres y 268 hombres. El mismo porcentaje se mantenía en el año anterior 2021, 77% frente al 23%.

También nos ha parecido necesario presentar la antigüedad en la plantilla de nuestros trabajadores/as. Tal y como se puede apreciar en el gráfico el 47% de nuestra plantilla tiene una antigüedad inferior a los dos años. Frente a ello podemos decir que el **36% tiene una antigüedad superior a los cinco años**, todo ello en el ejercicio 2022.

Por otro lado, en este último ejercicio del 2022 tuvimos una contratación de plantilla total de unas 501 personas trabajadoras, de las cuales 391 lo son a jornada completa, y de éstas, 106 con contrato indefinido y 285 con contrato eventual. De esa plantilla, 110 trabajadores/as lo son a jornada parcial, y de estos, 39 con contrato indefinido y 71 con contrato eventual. De este análisis podemos concluir que el **21% nuestro personal tiene contrato indefinido** y a jornada completa.

En 2022 el personal del mapa lo componen **1.258** personas de las que **990** son mujeres (**79%**) y **268** son hombres (**21%**). Se trata de una plantilla feminizada .

Las mujeres son ligeramente más grandes, de mediana, que los hombres. En 2022 la mediana de edad de las mujeres se sitúa en **44 años**, frente a los **37 años** de los hombres.

Un **64%** de la plantilla tiene una **antigüedad** inferior a 5 años. Situando a las **mujeres** con un **65%** y a los **hombres** en un **57%**. Esto nos indicia que son las mujeres las que más rotación tienen.

Las mujeres están sobrepasadas en todos los grupos profesionales. Representado entre **76%** y **84%** por categoría. Esto nos indica la situación de desequilibrio, por sobre-prestación de las mujeres, debido a la histórica feminización en el sector.

Sin embargo hay que destacar, que el segundo grupo más feminizado es el del mayor rango jerárquico. En 2022, un **83%** de las **mujeres** ocupan un cargo de **dirección**, frente al **17%** de los **hombres**.

Es reseñable, que el grupo dónde se encuentra el personal técnico, es el grupo dónde la presencia de mujeres es mayoritaria, representado por un **84%**, por lo que podemos concluir que las mujeres que componen nuestra plantilla, tienen una formación superior a la de los hombres.

La tendencia de la entidad es apostar por una estabilidad contractual, el **64%** de nuestra plantilla tiene un **contrato indefinido**. Un **78% las mujeres** y un **22% los hombres**.

Podemos concluir que a **nivel salarial**, existe paridad, situando a la **mujeres** con unos ingresos anuales, de mediada, de **17.370,10€**, y a los **hombres** de **17.426,40€**.

La mayoría de personas que acceden a la organización, siguen siendo mujeres. Durante este ejercicio, se han realizado **501 contrataciones**, de las cuales un **81%** han sido **mujeres** frente a un **19%** de **hombres**.

Durante el 2022 se han concedido 70 medidas para la **conciliación familiar**, de las cuales 57 han sido para **mujeres**, lo que representa un **81%** y el resto **19%** para **hombres**.

A continuación, detallamos las cuestiones comunes que comparten cada una de las casas que conforman el grupo Cruz Blanca.

Selección y Contratación

Nuestro sistema de contratación se basa en un proceso de **selección por competencias**. Para ello hemos elaborado un Diccionario de competencias propio, **definiendo los puestos de trabajo de la organización, y los roles** y capacidades que cada persona ha de desempeñar y tener, respectivamente. Encontrar nuevos talentos para nuestra entidad es fundamental para asegurar la sostenibilidad y el buen funcionamiento de la organización. Contar con el personal adecuado para cargos importantes y de alta relevancia puede ser un proceso difícil y agotador.

Durante un proceso de selección de personal por competencias, se busca evaluar más allá de la experiencia y conocimientos de los candidatos/as. Se enfoca en analizar las competencias de la persona que serán necesarias y aportarán valor para el desempeño del trabajo. Estas competencias pueden incluir habilidades técnicas, personales o interpersonales, entre otras. Se tienen en cuenta tanto las habilidades técnicas como las habilidades personales. Este enfoque identifica el perfil ideal ya que se enfoca en las habilidades y destrezas requeridas para un buen desempeño. A tal efecto seguimos las siguientes cuatro fases:

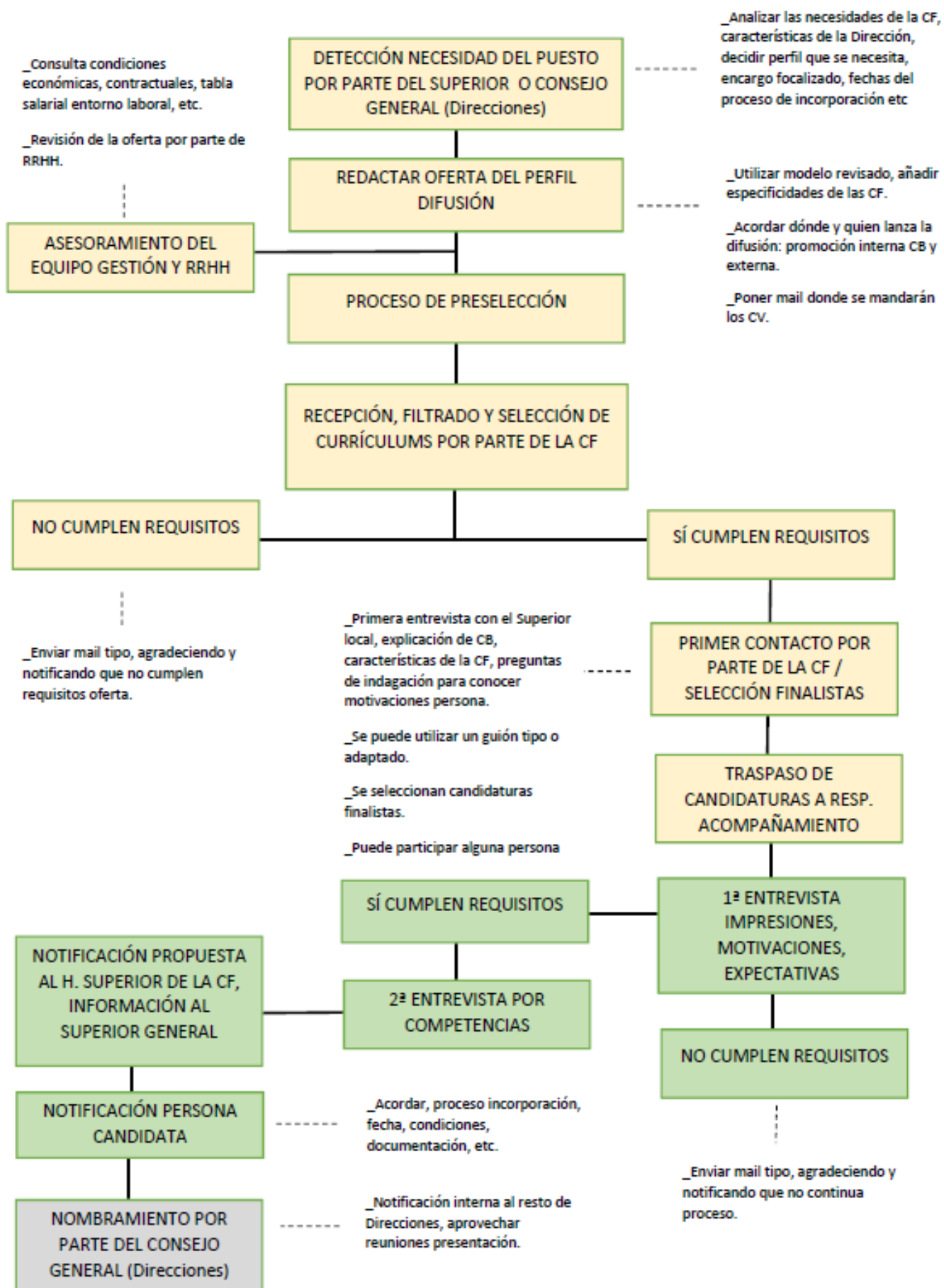
- a. Establecimiento de las competencias requeridas
- b. Descripción de cada rol dentro de la organización
- c. Pruebas de preselección
- d. Entrevistas basadas en competencias

En los procesos de selección suelen participar habitualmente tanto hombres, como mujeres, cuando se trata de cubrir vacantes en los puestos de equipos técnicos, atención directa e indirecta. Esto es así porque en estos procesos están implicadas nuestras directoras, mayoritariamente, y los Superiores Locales (religiosos).

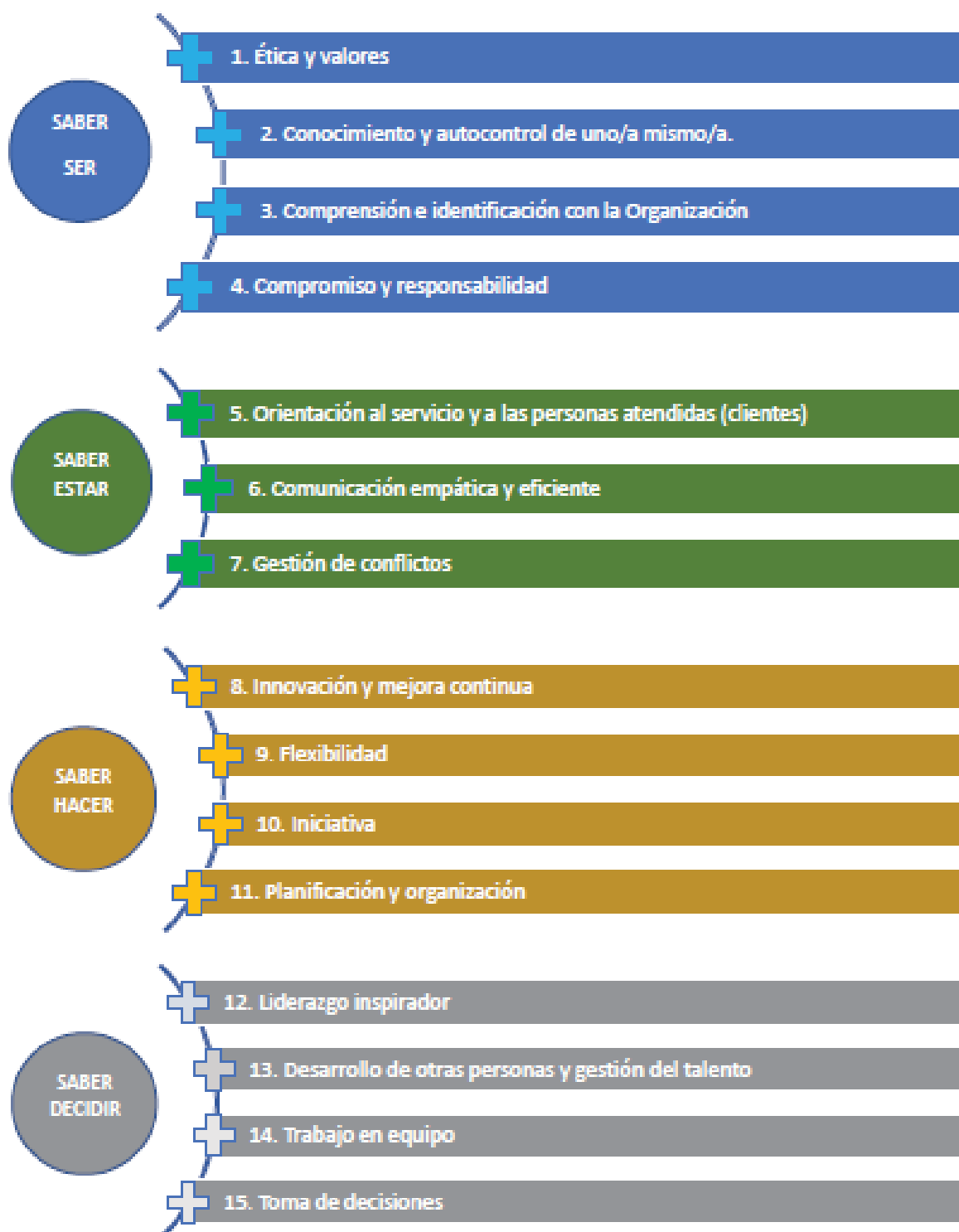
Cuando el proceso de selección se centra en cubrir vacantes de direcciones, en el proceso participa una de nuestras directoras, que a su vez es la Directora del Departamento de Calidad y, por otro lado, el Responsable del departamento de RRHH, ambos con formación en igualdad.

Por eso podemos afirmar que existe un criterio de presencia equilibrada en nuestros procesos de selección.

A continuación, plasmamos el esquema que tenemos diseñado:



Nuestro diccionario de competencias se divide en cuatro grandes bloques: **saber ser**, **saber estar**, **saber hacer**, **saber decidir**.



Para cada una de estas competencias se ha desarrollado una ficha técnica con la definición de la misma, y con las conductas que la representan.

Igualmente se señala una batería de preguntas que pueden ayudar a la entrevistadora en su labor, para acabar determinando si la persona entrevistada tiene asumida esa competencia que se pretende detectar. Adjuntamos una a modo de ejemplo.

EQUIPO DE RRHH 2022

CRUZ BLANCA

DICCIONARIO DE COMPETENCIAS BÁSICAS

ÉTICA Y VALORES: Mostrar actitudes y comportamientos que reflejen los principios de la persona. Sentir y obrar consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas organizacionales.

Puntuación alta: Tiene un alto sentido de la responsabilidad, honestidad y lealtad. Empatiza y se preocupa siempre por los demás, sin pensar en sí mismo, muy entregada/o. Trabaja según sus valores, aunque ello implique un importante coste o riesgo. Despide o no contrata a una persona de dudosa reputación, aunque tenga alta productividad. Se considera que es un referente en materia de integridad.

Puntuación media: Buen equilibrio entre los propios valores y el respeto a los demás. Invita a otros a actuar de acuerdo con sus valores y creencias. Está orgullosa/o de su honradez. Es honesta/o en las relaciones con las persona externas a la organización (proveedores, administración,...). Da a todo el mundo un trato equitativo.

Puntuación baja: Es abierta/o y honesta/o en situaciones de trabajo. Reconoce errores cometidos o sentimientos negativos propios y puede expresárselos al resto. Dice lo que piensa, aunque no sea necesario o sea más sencillo callarse. Muestra consideración con los demás, pero su bienestar es prioritario para ella/él. Discreto compromiso con la organización.

Conductas representativas	En contraposición
Se muestra considerada/o y respetuosa/o con los demás.	Son egoístas y no empatizan con sus compañeras/os. No muestran solidaridad.
Es justo en el trato con los demás y trata a todo el mundo por igual.	No son transparentes, ni colaboran.
Actúa con honestidad y muestra rectitud en sus interacciones personales.	No muestran compromiso ni con sus compañeras/os, ni con la organización.
Tolera las ideas y creencias de otras personas aunque no las comparta.	No muestran cuidado por los espacios. Poco respeto por las cosas.
Es responsable y se hace cargo de las consecuencias de sus acciones.	No son leales con sus compañeras/os o seres queridos.
La verdad forma parte de su ADN.	Fuerzan acciones a pesar de no tener el permiso o consentimiento de la autoridad.
Se compadece del sufrimiento ajeno y es comprensiva/o y empática/o con quien lo sufre.	

PREGUNTAS ENTREVISTA FOCALIZADA

- ¿Cuéntame alguna situación en que le hayan pedido que actúe contra sus principios? ¿cómo se sintió? ¿qué hizo?
- ¿la organización para la que trabaja tiene uno valores éticos? ¿los conoce? ¿cree que se cumplen?
- ¿Los valores y la ética cree que son diferentes en el trabajo y en la vida personal? ¿Qué piensa?
- ¿alguna vez sus principios han interferido en su vida laboral? ¿ha vivido alguna contradicción que le haya hecho renunciar a alguna cosa?

En **las ofertas analizadas de este año** en curso, que no son pocas, no se observa sesgo discriminatorio alguno. Siendo todas ellas abiertas desde la perspectiva de género y utilizando un lenguaje inclusivo. Adjuntamos un modelo de oferta de trabajo para el puesto de dirección de una de nuestras Casas Familiares (anexo 1).

Formación. Política

HHFCB reconoce que la formación es muy importante en la realización del trabajo. A través de la formación se pretenden los siguientes objetivos:

- Ayudar a mejorar en el desempeño del trabajo, a través de la asimilación de conocimientos y desarrollo de competencias necesarias para el puesto.
- Ayudar al personal a adaptarte a cambios (normativas nuevas, nuevas tecnologías, nuevas tareas...)
- Ayudar a entender mejor la cultura y misión de la organización.
- A motivar por el hecho de conocer y mejorar.
- Ayudar a mantener una higiene emocional adecuada.

La formación beneficia a la persona trabajadora y a la organización porque contribuye a mejorar la eficiencia.

Todas las empresas y organizaciones disponen de ayudas del estado para realizar la formación de los trabajadores/as. HHFCB utiliza estas ayudas para realizar las acciones formativas.

Las acciones formativas que se realizan estarán directamente relacionadas con el trabajo o con la organización y se decidirán por dos vías:

- el responsable directo de cada trabajador/a también lo es de la formación. El responsable valorará con la persona las necesidades formativas y las comunicará al Director/a de la Casa.
- Desde la Dirección de la Casa, Delegación o de la Congregación podrán decidirse las acciones formativas necesarias.

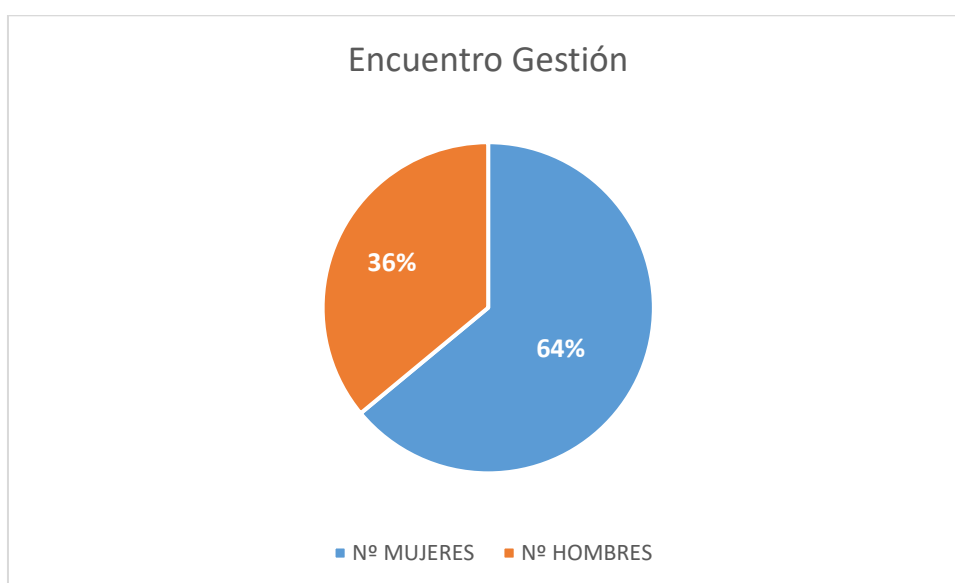
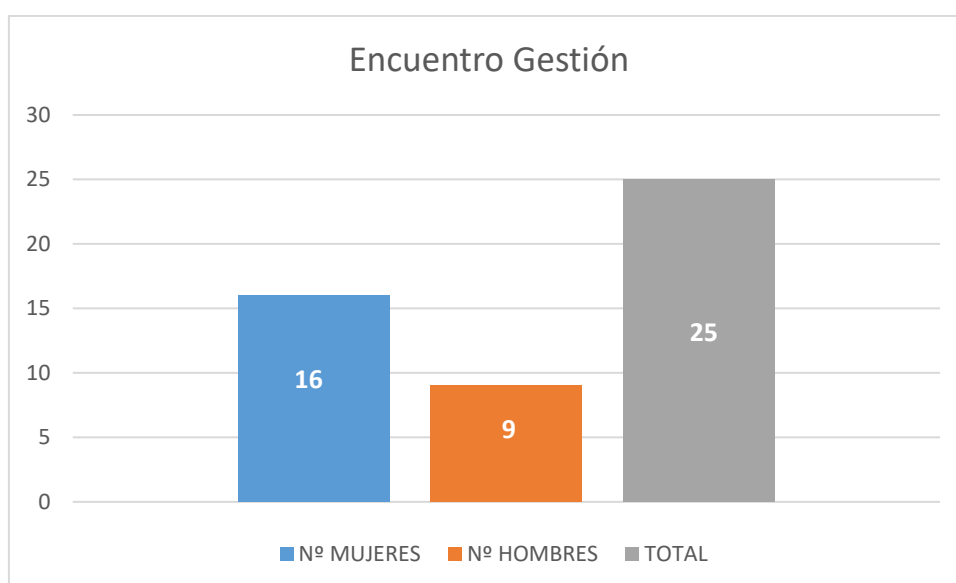
La realización de las acciones formativas se hará en horario de trabajo o no en función de si el horario del curso coincide con el del trabajo. De todas formas, y teniendo en cuenta que nuestra ausencia del puesto de trabajo hay que suplirla con horas extras de compañeros o con sobrecarga de trabajo para los mismos, actuaremos de la forma más responsable posible ante esta situación y de mutuo acuerdo con nuestro superior directo. Se tiene en cuenta en la programación de las mismas la conciliación familiar.

Anualmente se elabora un Plan de formación, priorizando las formaciones técnicas vinculadas a los puestos de trabajo, pero prestando importancia igualmente a las formaciones sobre igualdad de género, prevención e erradicación del acoso sexual laboral, así como formaciones sobre la implementación, aplicación y seguimiento

de nuestro Programa de Cumplimiento Normativo (Compliance Penal), así como difusión, divulgación y formación sobre nuestras Políticas de Infancia, etc...Para muchas de estas formaciones se facilita el sistema on-line. A todas las formaciones puede acceder todo el mundo sin ningún tipo de discriminación.

ENCUENTRO DE GESTIÓN FEBRERO-2022

Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16	9	25	64%	36%



En el encuentro de gestión de febrero de 2022 se impartió, entre otras formaciones, una específica sobre el Programa de cumplimiento Normativo, con evaluación de su aplicación durante el ejercicio 2021.

1	Sensibilización sobre discapacidad auditiva y accesibilidad
2	Prevención Riesgos Laborales
3	La Digitalización de las residencias, de opción a necesidad
4	Nutrición y dietética
5	Aplicación de normas y condiciones higiénico-sanitarias en
6	Protección y tratamieneto de datos en las empresas
7	Manipulador Alimentos + Prevención Covid-19
8	Análisis contable y financiero
9	Asesoramiento Grupal en Gestión de Voluntariado (Sur)
10	Higiene Bucodental en Residencias
11	Uso de medidas de contención mecánicas y farmacológicas.
12	Las claves para impulsar la ACP: diseñando tu hoja de ruta para
13	Atención Integral Centrada en la persona
14	PRIMEROS AUXILIOS
15	Reclutamiento y Selección de personal
16	Mesa de Fragilidad
17	Acreditación de Centros como Entidades Proveedoras de Servicios
18	Nuevos Criterios y Prespectivas. Marco de Actuación en el Acoso
19	Webinar Nex Generation
20	Atención Centrada en la Persona
21	Apoyo a las personas con discapacidad. Ciberseguridad
22	Gestión Positiva de conflictos en servicios de salud
23	Higiene postural: manipulación de cargas
24	Comunicación eficaz alzheimer
25	Curso avanzado de técnicas de limpieza
26	prevencion de lesiones en la columna cervical y dorsolumbar
27	Taller de alimentación y alteraciones de la deglución
28	Conocer primeros auxilios
29	Centro libre de Sujeciones
30	Planes de Igualdad y acoso laboral en las empresas
31	Interv. Con familiares de personas con discapacidad
32	Apoyo psicocial , At. Relacional y comunicativa en instituciones
33	Contencion emocional y física
34	Optimización de Recursos
35	Transformación Digital
36	Promociones de Igualdad

Promoción profesional

La política de promoción se guía por lo dispuesto en los convenios de aplicación que básicamente son, el de discapacidad y el de dependencia (XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y VIII Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de promoción de la autonomía personal, respectivamente).

Así en el convenio de dependencia, artículo 23. Vacantes y puestos de nueva creación, se establece que:

“Con el fin de potenciar la promoción profesional, también de quienes disponen de relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo, la cobertura inicial de vacantes y puestos de nueva creación se realizará a través de procesos de promoción interna de trabajadores en activo y excedentes voluntarios. Las personas con discapacidad tendrán derecho a un ajuste razonable de cualquier condición o elemento del sistema de provisión del puesto de trabajo o de nueva creación, a fin de no situarse en situación de desventaja respecto a las personas que no tienen discapacidad.”

Así también en el mismo convenio, en el artículo 89 Promoción profesional se establece que:

“la promoción estará basada en la mejora de las competencias profesionales a través de la formación continua y del contraste de su experiencia a fin de posibilitar el ejercicio de una función en su mismo puesto o superior nivel de complejidad; y que la promoción del trabajador/a se hará de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir; teniendo prioridad, en caso de igualdad las personas de mayor antigüedad en el centro, las víctimas de violencia de género, las personas mayores de 55 años y personas con discapacidad”.

Atendiendo a todos estos aspectos comentados, la aplicación de este convenio colectivo genera condiciones que minimizan los riesgos de discriminación indirecta en los procesos de promoción.

Las promociones en nuestra organización son caras de ver puesto que nuestra actividad es reglada y para ocupar los diferentes puestos de trabajo se ha de contar con la formación exigida. A pesar de ello se han dado algunas promociones, como por ejemplo la de una auxiliar que pasó a ser psicóloga de uno de nuestros centros. Otros casos, más usuales, aunque esporádicos, se dan cuando personal del equipo técnico se promociona para ocupar puestos de dirección. Esta posibilidad no suele darse habitualmente, aunque es más usual, como hemos dicho.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Nuestra entidad cuenta desde hace años con un sistema de calidad que vela por la asistencia y prestación excelente a nuestros residentes. Igualmente cuenta con los planes de prevención de riesgos laborales en cada una de las Casas Familiares, así como también con un Plan de prevención de riesgos penales, y en consecuencia, con una Manual de prevención de riesgos en ese ámbito penal (mayo de 2019).

En consonancia con lo dicho, uno de nuestros protocolos no es otro que el de "*P. Prevención / erradicación de acoso laboral, sexual y violencia laboral*".

En el contexto que establece la legislación vigente en esta materia, esta organización se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores/as y en especial el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

Comunicación y lenguaje

La Congregación cuenta con un Departamento de Comunicación, del que forman parte dos personas.

Desde su reciente creación, ahora hace tres años, en cualquier comunicado y publicación se respeta el lenguaje inclusivo y se trata de igual forma a mujeres y hombres.

Hemos detectado en el uso del lenguaje el sesgo masculino que ha venido siendo habitual hasta ahora, a pesar de nuestro compromiso por mejorar este aspecto, así:

- .- 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.

Violencia de género

Los dos convenios colectivos de mayor aplicación en nuestra organización son el de discapacidad (XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad), y el de dependencia (VIII Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de promoción de la autonomía personal). En el primero de ellos, y en su Disposición Adicional Cuarta recoge la obligación de implantar un Plan de Igualdad en las empresas con más de 250 trabajadores/as. No dedica un artículo específico, pero a lo largo de su clausulado va introduciendo referencias al tema y recoge los derechos específicos que asisten a las víctimas de esta lacra (por ej.: artículo 55). En el otro Convenio, el de dependencia, en su artículo 38, se dedica todo su contenido a la Protección de las víctimas de violencia de género y se recogen los derechos específicos que amparan a las mismas: suspensión del contrato de trabajo, promoción profesional, especificando que en los procesos de promoción, ante igualdad de condiciones, tendrán prioridad las mujeres con esta condición, etc...

En nuestra entidad existe un alto conocimiento de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para favorecer el empleo y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género por parte del personal, el 75% de los hombres y el 79% de las mujeres afirman conocer lo dispuesto en ella.

A continuación, plasmamos un resumen de los diagnósticos de cada una de nuestras Casas, entidades con personalidad jurídica que conforman el grupo Cruz Blanca. Los diagnósticos completos se adjuntan como documento independiente, así como también las Auditorías retributivas.

3.1. CASA FAMILIAR VIRGEN DEL PINO. ARUCAS

Distribución de la plantilla

A 31/12/2022 se ha tenido un total de 28 trabajadores donde el 57% ha sido mujeres y el 43% hombres.

Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16	12	28	57%	43%

Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **46 años**, frente a los **40 años** de los **hombres**.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16 años - 30 años:	1	5.5%	4	33%	4	0%	100%
31 años - 45 años:	8	44.45%	2	17%	9	78%	22%
46 años - 60 años:	9	50%	5	42%	14	64%	36%
61 años - 75 años:	0	0%	1	8%	1	0%	100%
TOTAL	16	100%	12	100%	28		

Si vemos el gráfico que adjuntamos, la presencia femenina y masculina se centra en las franjas de mediana edad y adulta, en las franjas de edad que van de los 31 años a los 60 años. La presencia masculina solo está presente en esta franja.

Es decir, el grueso de la presencia femenina y masculina se sitúa en la horquilla de edad que va de los 31 años a los 60 años. Siendo especialmente significativa la presencia de los hombres en la misma.

Antigüedad de la plantilla por sexo

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0 años - 2 años	2	13%	9	75%	11	18%	82%
3 años - 5 años	0	0%	2	17%	2	0%	100%
6 años - 10 años	5	31%	0	0%	5	100%	0%
11 años - 15 años	8	50%	1	8%	9	89%	11%
+ de 16 años	1	6%	0	0%	1	100%	0%
TOTAL	16		12		28		

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **2 años**. Son 11 personas trabajadoras que representan **un 88% del total** del personal. De dicho total, 9 son hombres y 2 mujeres.

Por otro lado, tenemos **9 personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 8 son mujeres y 1 es hombre.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el 82% de las mujeres de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios PRIMARIOS. Es decir, de las 18 mujeres que componen nuestra plantilla, 10 tienen ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 12 hombres que forman parte de nuestra plantilla, 5 poseen formación en programas de inserción esto es un 41.87 % de los hombres.

Resalta, también por su relevancia en volumen (5 personas), la plantilla que tiene inserción.

NIVEL DE ESTUDIOS

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	13	81,25%	1	8,33%	14	92,86%	7,14%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0		
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	1	6,25%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	1	6,25%	5	41,67%	6	16,67%	83,33%
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0,00%	0	0,00%	0		
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN P	1	6,25%	4	33,33%	5	20,00%	80,00%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0		
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	0	0,00%	1	8,33%	1	0,00%	100,00%
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	0	0,00%	0		
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICL	0	0,00%	1	8,33%	1	0,00%	100,00%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	0	0,00%	0	0,00%	0		
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0		
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0	0,00%	0		
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0		
	16	100%	12	100%	28		

Tipo de contrato por sexo

Nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 14 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo 11 **mujeres y 3 hombres**.

De los 8 contratos eventuales a jornada completa, 6 lo son con **hombres** y 2 lo son con **mujeres**.

Por otro lado, tenemos 5 contratos a jornada parcial, correspondiendo 3 a mujeres y 2 a hombres.

	Jornada Completa				Jornada Parcial				TOTAL
	Indefinido	%	Eventual	%	Indefinido	%	Eventual	%	
MUJERES	11	79%	2	25%	3	60%	0	0%	16
HOMBRES	3	21%	6	75%	2	40%	1	100%	12
TOTAL	14	100%	8	100%	5	100%	1	100%	28
	50%		29%		18%		4%		100%

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa al género femenino obteniendo una cifra del **79%** de la plantilla. Si hacemos la misma operación, pero con respecto a los contratos a tiempo parcial seguimos observando que el mayor porcentaje se lo lleva de nuevo el género femenino siendo el **80%**.

Existe una gran **diferencia**, que pone de manifiesto que **hay más mujeres contratadas a jornada completa de manera indefinida que de hombres**. Esta circunstancia está relacionada con que años atrás el perfil de cuidador era prácticamente único del género femenino y nos costaba mucho encontrar candidatos masculinos.

Selección y Contrataciones del ejercicio

Tal y como ya hemos comentado al principio de este apartado de diagnóstico nuestro sistema de contratación se basa en un proceso de selección por competencias.

Durante este año 2022 se han realizado 10 contrataciones, siendo **2 mujeres** frente a **8 hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **20%**, frente a una contratación masculina del **80%**.

POR CATEGORIAS

	N° MUJERES	% MUJERES	N° HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	0	0%	0	0%	0		
EQUIPO TECNICO	0	0%	1	13%	1	0%	100%
CUIDADORES	0	0%	5	63%	5	0%	100%
ATENCION INDIRECTA	2	100%	2	25%	4	100%	50%
TOTAL	2	100%	8	100%	10		

Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como la gran mayoría han sido de **atención y cuidados (auxiliares)**, tanto que representan **el 50% del total**. Ocupando los **hombres el 100%** de esa categoría.

Ese mismo porcentaje del **100%** es el que se mantiene en la contratación de hombres para cubrir los puestos vacantes del **“equipo técnico”**. Cuando hemos ofertado puestos vacantes de **atención indirecta**, se ha equiparado siendo 50% hombres y 50% mujeres.

Llama la atención el volumen elevado de contratación temporal durante este ejercicio 2022, un total de 8, esto es debido a que los contratos eventuales han sido para cubrir bajas por **IT** y también las **vacaciones**.

En la contratación a **jornada completa y con contrato indefinido**, durante este ejercicio, se ha realizado **una única contratación y esta corresponde a un hombre, así que se lleva el 100%**.

	N° MUJERES	% MUJERES	N° HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
INDEFINIDO JORNADA COMPLETA		0%		0%	0		
INDEFINIDO JORNADA PARCIAL	2	8%	2	29%	4	50%	50%
TEMPORAL JORNADA COMPLETA	21	84%	4	57%	25	84%	16%
TEMPORAL JORNADA PARCIAL	2	8%	1	14%	3	67%	33%
TOTAL	25	100%	7	100%	32		

Distribución plantilla por categoría

En nuestra Casa Familiar las siguientes categorías: **Dirección**, **Equipo Técnico**, **Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento).

En nuestra casa familiar, se nos aplica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad).

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	0	0%	0	0%	0	0%	0%
EQUIPO TECNICO	1	6%	2	17%	3	33%	67%
AUXILIARES AT. DIRECTA	9	56%	7	58%	16	56%	44%
ATENCION INDIRECTA	6	38%	3	25%	9	67%	33%
	16	100%	12	100%	28		

Plantilla Equipos Técnicos y Atención Indirecta

Para poder valorar el sesgo, o la segregación a continuación detallamos las grandes categorías en que hemos distribuido la plantilla, así la plantilla de equipos técnicos y atención indirecta.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
LIMPIADOR/A	4	67%	0	0%	4	100%	0%
COCINERO/A	2	33%	0	0%	2	100%	0%
CONDUCTOR/A	0	0%	0	0%	0	0%	0%
MANTENIMIENTO/A	0	0%	3	100%	3	0%	100%
ADMINISTRACIÓN	0	0%	0	0%	0	0%	0%
PERRUQUERA/O	0	0%	0	0%	0	0%	0%
CONSERGE	0	0%	0	0%	0	0%	0%
	6	100%	3	100%	9		

Igualmente, en este grupo de trabajo, las categorías siguen estando marcadas por la presencia femenina, a excepción de las tareas vinculadas con el mantenimiento y la conducción, que claramente están dominadas por los hombres.

Condiciones de trabajo

Nos remitimos a lo comentado en los apartados de brecha salarial y tipos de contratos.

Responsabilidades Familiares

De las 27 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 7 **no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **27%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2022.

Por otro lado, 10 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **39% del total personal** con responsabilidades familiares.

Haciendo un análisis por grupos y género, llama la atención el porcentaje tan elevado trabajadores **sin hijos (33%)**; siendo el **29% mujeres y el 71% hombres**.

Nº DE HIJAS/OS	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Sin hijas/os	2	11%	5	71%	7	29%	71%
Menores 3 años	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Entre 3 y 6 años	4	21%	0	0%	4	100%	0%
Entre 7 y 15 años	3	16%	1	14%	4	75%	25%
16 años o más	3	16%	0	0%	3	100%	0%
Personas con discapacidad	2	11%	0	0%	2	100%	0%
Personas mayores	5	26%	1	14%	6	83%	17%
TOTAL	19	100%	7	100%	26		

Conciliación Familiar

Durante el ejercicio 2022 no se ha dado ninguna solicitud ni circunstancia sobre este derecho laboral, se mantiene la que ya se tenía.

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **17.286.-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **15776,72.-€**. La diferencia es de **1509.28.-€ anuales**.

	IMPORTE ANUAL
MUJERES	17.286,00
HOMBRES	15.776,72

Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento).

En el grupo de los **Equipos Técnicos** las mujeres perciben una media salarial/anual de **28.338.49.-€**, frente a los **20.410.05.-€** que reciben los hombres. En este caso, la diferencia es positiva por importe de **7.928.44.-€/año** y a favor de las mujeres.

La diferencia está marcada por las funciones que ejerce parte del equipo técnico que sin ser directoras asumen muchas de las responsabilidades.

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 17.435.62.-€**, frente a los **15.218.28.-€** que reciben los hombres. La diferencia anual es negativa en favor de las mujeres por importe de **2217,34.-€/año**.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **15.219.50.-€**, frente a los **13.990.86.-€/año** que perciben los **hombres**. La diferencia aquí ya pasa a ser más relevante, puesto que se sitúa en los **12.228,64.-€/año**. Si bien, hay que poner de manifiesto que esta escala la conforman categorías como las de limpieza, cocina, mantenimiento, conserjería, etc...Por lo tanto algunos salarios están por encima de otros no son la misma categoría.

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad era una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello sobre todo en el año 2022 se rompe esta tradición y prácticamente la contratación correspondiente a ese año para los perfiles de atención directa se le conceden al género masculino.

Rotación de la plantilla: Durante este año 2022 se han realizado 10 contrataciones, siendo 2 de mujeres y 8 de hombres. En porcentaje representa una contratación femenina del 20%, frente a una contratación masculina del 80%. Las contrataciones realizadas lo han sido, mayoritariamente, para sustituciones de puestos de trabajo

de auxiliares), donde existe una alta rotación. El trabajo de auxiliar es arduo y además no está excesivamente bien retribuido. El sector social está reglado y se nutre básicamente de ayudas públicas que se ajustan estrictamente a lo marcado en convenio. Las contrataciones obedecen no sólo a cubrir bajas por desvinculación, sino que seguramente también tienen que ver con el absentismo.

Distribución de la plantilla por categorías: El cargo directivo está ocupado por la figura de un hombre que además es el superior local de La Casa familiar (100%). A nivel de grupo aparentemente existiría un ligero desequilibrio en favor de la presencia femenina en esos puestos, pero que en el último ejercicio se ha visto un equilibrio.

Por otro lado, en los puestos de trabajo de atención indirecta se hace visible la brecha horizontal, puesto que hay puestos ocupados mayoritariamente por hombre (mantenimiento,), mientras que otros puestos, como los de limpieza, están ocupados básicamente por mujeres.

Conciliación familiar: La mayoría de las medidas de conciliación familiar en Cruz Blanca son solicitadas por mujeres). La medida más solicitada después del permiso por maternidad, es la reducción de jornada. Cuando el permiso comporta una reducción del salario (excedencia por cuidado o reducción de jornada) esta medida es más solicitada por las mujeres para cuidar o atender.

Adaptar la jornada de trabajo en servicios como los prestados por nuestra entidad es hartamente difícil y complicado, y con poco margen, puesto que distorsiona, en la mayoría de las ocasiones, la distribución de la jornada laboral de los centros residenciales. El servicio residencial a personas con discapacidad o personas de la tercera edad, se caracteriza por ser ininterrumpido los 365 días del año. Además, la atención a los residentes se concentra en horas punta muy concretas, y que tienen que ver con la satisfacción de sus necesidades básicas (levantarse, aseo o higiene, alimentación, medicación, fisioterapia, etc..). Es cierto, pero, que durante el día se generan las denominadas "horas valle" donde la carga de trabajo se reduce. Cuando las adaptaciones que se proponen coinciden con esas "horas valle" la organización no puede aceptarlas puesto que supondría, una grave distorsión en el funcionamiento del centro. De ahí que la medida más solicitada y concedida sea la reducción de jornada.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además, en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de

acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.2. CASA FAMILIAR LA INMACULADA. BURBÁGUENA

Distribución de la plantilla

A 31/12/2022, el **88%** de la plantilla eran mujeres, frente al **12 %** de hombres. El personal total era de **60 personas**, de las cuales **53** eran mujeres y **7** hombres.

Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
53	7	60	88%	12%

Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **44 años**, frente a los **38 años** de los **hombres**. La justificación de este dato quizás la podamos encontrar en la incorporación tardía del género masculino al tercer sector. Por eso la plantilla es más joven. Cada vez más nuestros jóvenes escogen formaciones sin prejuicios preestablecidos.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16 años - 30 años:	8	15%	1	14%	9	89%	11%
31 años - 45 años:	21	40%	5	71%	26	81%	19%
46 años - 60 años:	20	38%	1	14%	21	95%	5%
61 años - 75 años:	4	8%	0	0%	4	100%	0%
TOTAL	53		7		60		
	88%		12%		100%		

Si vemos el gráfico que adjuntamos, la presencia femenina se centra en las franjas de edad que van de los 31 años a los 60 años, son 41 mujeres que representa el 68% de la plantilla total.

Es decir, el grueso de la presencia femenina se sitúa en la horquilla de edad que va de los 31 años a los 60 años, mientras que la de los hombres en la de los 31 años a los 45 años.

Antigüedad de la plantilla por sexo

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0 años - 2 años	30	57%	2	29%	32	94%	6%
3 años - 5 años	9	17%	4	57%	13	69%	31%
6 años - 10 años	7	13%	1	14%	8	88%	13%
11 años - 15 años	7	13%	0	0%	7	100%	0%
+ de 16 años	0	0%	0	0%	0	0%	0%
TOTAL	53		7		60		

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **5 años**. Son 45 personas trabajadoras que representan **un 75% del total** del personal. De dicho total, 6 son hombres y 39 mujeres.

Si profundizamos en este dato podemos comprobar como de esas 45 personas, **32 tienen una antigüedad** inferior a 2 años. De los cuales, 30 son mujeres y 2 son hombres. Son valores que denotan, a priori, un grado alto de **rotación**. Seguramente concentrado en los puestos de trabajo de **auxiliares**. Son puestos con remuneraciones inferiores, si las comparamos con otros grupos, y con tareas más arduas. Otros de los factores que influyen en la alta rotación de personal en nuestra Casa Familiar es la situación geográfica en la que nos encontramos, es una residencia de mayores en el entorno rural rodeada de pueblos de la España vaciada.

Por otro lado, tenemos **7 personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 7 son mujeres, la totalidad.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar cómo no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **9% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 53 mujeres que componen nuestra plantilla, 5 tienen ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 7 hombres que forman parte de nuestra plantilla, 1 tiene estudios de grado medio, es decir un **14% de los hombres**.

El otro gran bloque, desde el punto de vista porcentual, sería el de las personas que han cursado **estudios primarios completos**, donde el **7,5% son mujeres**, y el **28,5% hombres**. De las 53 mujeres que hay en plantilla, 8 han cursado estudios primarios (15%); y de los 7 hombres en plantilla, 3 han cursado esos mismos estudios (43%).

Resalta, también por su relevancia en volumen (17 personas), la plantilla que tiene estudios de **educación secundaria**. De los cuales 15, son mujeres (28,30%); y 2 son hombres (28,57%).

Con enseñanza universitaria de primer ciclo tendríamos trabajando en nuestra entidad un total de 3 personas, siendo todas ellas **mujeres (5,66%)**.

También consideramos que vale la pena poner en valor como no hay grandes diferencias porcentuales, cuando los datos por niveles de estudios se **comparan dentro del mismo género**. Es decir, existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres que tienen estudios de grado medio, o en ciclos o programas para la formación e inserción.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	4	7,55%	2	28,57%	6	66,67%	33,33%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	2	3,77%	0	0,00%	2	100,00%	0,00%
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	15	28,30%	2	28,57%	17	88,24%	11,76%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	18	33,96%	2	28,57%	20	90,00%	10,00%
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	4	7,55%	1	14,29%	5	80,00%	20,00%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	1	1,89%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	3	5,66%	0	0,00%	3	100,00%	0,00%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	4	7,55%	0	0,00%	4	100,00%	0,00%
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	2	3,77%	0	0,00%	2	100,00%	0,00%
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
	53	100%	7	100%	60		

Tipo de contrato por sexo

	Jornada Completa				Jornada Parcial				TOTAL
	Indefinido	%	Eventual	%	Indefinido	%	Eventual	%	
MUJERES	34	92%	17	89%	2	50%	0	0%	53
HOMBRES	3	8%	2	11%	2	50%	0	0%	7
TOTAL	37	100%	19	100%	4	100%	0	0%	60

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **62%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 37 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **34 mujeres y 3 hombres**.

De los 19 contratos eventuales a jornada completa, **17** lo son con **mujeres** y **2** lo son con **hombres**.

Por otro lado, tenemos 4 contratos a jornada parcial, correspondiendo 2 a mujeres y 2 a hombres.

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa frente al género femenino obtenemos una cifra del **91% de mujeres, frente a un 9% de hombres**. Si hacemos la misma operación, pero con respecto a los contratos a tiempo parcial observamos como ese porcentaje se iguala y se sitúa en un **50%**.

No existe **diferenciación** por la contratación de hombres y mujeres a **jornada parcial**. Si existen más mujeres contratadas a jornada completa, pero bien seguro está vinculado a la feminización de nuestro sector.

Selección y Contrataciones del ejercicio

Tal y como ya hemos dicho Nuestro sistema de contratación se basa en un proceso de selección por competencias.

Durante este año 2022 se han realizado 29 contrataciones, siendo **27 de mujeres y 2 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **93%**, frente a una contratación masculina del **7%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse.

	Nº	%
MUJERES	27	93%
HOMBRES	2	7%
TOTAL	29	100%

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	0	0%	0	0%	0	0%	0%
EQUIPO TECNICO	3	11%	0	0%	3	0%	0%
CUIDADORES	18	67%	2	100%	20	90%	10%
ATENCION INDIRECTA	6	22%	0	0%	6	0%	0%
TOTAL	27	100%	2	100%	29		

Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como la gran mayoría han sido de **atención y cuidados (auxiliares)**, tanto que representan **el 69% del total**. Ocupando las **mujeres el 90%** de vacantes en esa categoría, frente al **10% los hombres**.

Ese porcentaje sube hasta el **100%** en la contratación de mujeres para cubrir los puestos vacantes del "**equipo técnico**". Cuando hemos ofertado puestos vacantes de **atención indirecta**, los mismos siguen siendo cubiertos por mujeres, elevando el porcentaje igualmente al **100%**.

Llama la atención el volumen elevado de **contratación temporal** durante este ejercicio 2022, un total de 16. Se trata de contratos eventuales para cubrir bajas por **IT**, así como para cubrir **vacaciones**. Como viene siendo la tónica general, la contratación eventual de mujeres supone el **88%** de ese total. La explicación sigue estando vinculada a la categoría. Se están cubriendo las bajas del personal que ocupa los puestos de trabajo de **auxiliar** (cuidador/a).

En la contratación a **jornada completa y con contrato indefinido**, durante este ejercicio, igualmente las mujeres siguen representando un porcentaje muy elevado, **tanto como el 100%**.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
INDEFINIDO JORNADA COMPLETA	11	41%	0	0%	11	100%	0%
INDEFINIDO JORNADA PARCIAL	2	7%	0	0%	2	100%	0%
TEMPORAL JORNADA COMPLETA	14	52%	2	100%	16	88%	13%
TEMPORAL JORNADA PARCIAL	0	0%	0	0%	0	0%	0%
TOTAL	27	100%	2	100%	29		

Distribución de la plantilla por categorías

Como grupo empresarial Cruz Blanca se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

En nuestra Casa Familiar, evidentemente, tan sólo nos aplica un convenio, el VIII Convenio marco Estatal de servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	1	2%	0	0%	1	100%	0%
EQUIPO TECNICO	3	6%	0	0%	3	100%	0%
AUXILIARES AT. DIRECTA	38	72%	5	71%	43	88%	12%
ATENCION INDIRECTA	11	21%	2	29%	13	85%	15%
	53	100%	7	100%	60		

Cargos directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. En nuestra Casa Familiar de la Inmaculada de un total de 4 puestos, las mujeres ocupan 3, lo que representa un **75%** del total.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	1	33%	0	0%	1	100%	0%
COORDINACIÓN	2	67%	1	100%	3	67%	33%
TOTAL	3	100%	1	100%	4		

Plantilla de Equipos Técnicos

Para poder valorar el sesgo, o la segregación a continuación detallamos la plantilla de equipos técnicos de la Casa Familiar. Se puede observar como claramente el 100% del equipo técnico que conforma la Casa Familiar está formado por mujeres.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DUE	0	0%	0	0%	0	0%	0%
T.Ocupacional	3	100%	0	0%	3	100%	0%
T.SOCIAL	0	0%	0	0%	0	0%	0%
PSICOLEG	0	0%	0	0%	0	0%	0%
FISIOTERAPEUTA	0	0%	0	0%	0	0%	0%
INT. SOCIAL	0	0%	0	0%	0	0%	0%
OTROS	0	0%	0	0%	0	0%	0%
	3	100%	0	0%	3		

Plantilla de Atención Indirecta

Igualmente en este grupo de trabajo, las categorías siguen estando marcadas por la presencia femenina, a excepción de las tareas vinculadas con el mantenimiento, que claramente están dominadas por los hombres.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
LIMPIADOR/A	9	82%	0	0%	9	100%	0%
COCINERO/A	0	0%	0	0%	0	0%	0%
CONDUCTOR/A	0	0%	0	0%	0	0%	0%
MANTENIMIENTO/A	0	0%	2	100%	2	0%	100%
ADMINISTRACIÓN	2	18%	0	0%	2	100%	0%
PELUQUERA/O	0	0%	0	0%	0	0%	0%
CONSERGE	0	0%	0	0%	0	0%	0%
	11	100%	2	100%	13		

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **16.138.-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **15.569.-€**. La diferencia es de **569.-€ anuales**, es decir, **de un 3,65%**.



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección**, **Equipo Técnico**, **Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directoras** cobran una media salarial/anual de **26.625.-€**. En el centro este puesto lo ocupa una mujer.

En el grupo de los **Equipos Técnicos** las mujeres perciben una media salarial/anual de **18.374.-€**. En este caso, igualmente dichos puestos tan solo están ocupados por mujeres en nuestro centro.

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 15.760.-€**, frente a los **15.768.-€** que reciben los hombres. La diferencia anual es negativa en favor de los hombres pero tan sólo por importe de **8.-€/año**. La diferencia es tan poco significativa que podemos afirmar que existe la paridad en este escalafón.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **15.882.-€**, frente a los **15.074.-€/año** que perciben los **hombres**. La diferencia aquí pasa a ser igualmente muy poco relevante, puesto que se sitúa en los **808.-€/año a favor de las mujeres**.

Condiciones de trabajo

Nos remitimos a lo comentado en los apartados de brecha salarial y tipos de contratos.

Responsabilidades Familiares

De las 48 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 10 **no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **21%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2022.

Por otro lado, 17 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **35% del total personal** con responsabilidades familiares.

Haciendo un análisis por grupos y género, llama la atención el porcentaje tan elevado de **mujeres con responsabilidades familiares o hijos mayores de 16 años (42%)**; **2% hombres**.

Nº DE HIJAS/OS	Mujeres		Hombres		TOTAL	Porcentaje	
	Nº	%	Nº	%		Mujeres	Hombres
Sin hijas/os	7	17%	3	50%	10	70%	30%
Menores 3 años	3	7%	1	17%	4	75%	25%
Entre 3 y 6 años	4	10%	0	0%	4	100%	0%
Entre 7 y 15 años	5	12%	1	17%	6	83%	17%
16 años o más	20	48%	1	17%	21	95%	5%
Personas con discapacidad	2	5%	0	0%	2	100%	0%
Personas mayores	1	2%	0	0%	1	100%	0%
TOTAL	42	100%	6	100%	48		

Conciliación Familiar

A simple vista ya se ve como las **mujeres** son las que asumen la atención y cuidados de sus familiares. De las 2 medidas adoptadas y concedidas, las 2 han sido para mujeres, lo que **representa un 100% del total**.

Por otro lado, la medida conciliadora que más se solicita es para atender a hijos; la **maternidad (50%)**, las **excedencias (50%)**.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Maternidad	1	50%	0	0%	1	100%	0%
Paternidad	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Reducción de jornada	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Excedencia por cuidado hijos	1	50%	0	0%	1	100%	0%
Excedencia voluntaria	0	0%	0	0%	0	0%	0%
TOTAL	2	100%	0	0%	2		

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Nuestra Casa Familiar de la Inmaculada es un ejemplo de la feminización de nuestros centros, ya que presenta el **88% de la plantilla mujeres, frente al 12 % de hombres**. El personal total era de **60 personas**, de las cuales **53 eran mujeres y 7 hombres**. Además las mujeres ocupan los puestos de dirección y de cualificación universitaria.

Rotación de la plantilla: Durante este año 2022 se han realizado 29 contrataciones, siendo **27 de mujeres y 2 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **93%**, frente a una contratación masculina del **7%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse, aunque se están tomando medidas para tratar de ello. Las contrataciones realizadas lo han sido, mayoritariamente, para sustituciones de puestos de trabajo de auxiliares (66%), donde existe una alta rotación. El trabajo de auxiliar es arduo y además no está excesivamente bien retribuido. El sector social está reglado y se nutre básicamente

de ayudas públicas que se ajustan estrictamente a lo marcado en convenio. Las contrataciones obedecen no sólo a cubrir bajas por desvinculación, sino que seguramente también tienen que ver con el absentismo.

Antigüedad de la plantilla: de los datos obtenidos de la antigüedad de la plantilla podemos obtener unas conclusiones muy claras. Nuestra Casa Familiar de la Inmaculada se encuentra situada en el entorno rural, lo que nos supone una gran dificultad tanto para encontrar personal como para que este se fidelice en nuestro centro, de ahí que el 75% de la plantilla tenga una antigüedad inferior a 5 años.

Distribución de la plantilla por categorías: Los cargos directivos en nuestra Casa Familiar están ocupados por mujeres (100%). A nivel de grupo aparentemente existiría un ligero desequilibrio en favor de la presencia femenina en esos puestos, si bien ha de tenerse en cuenta que nuestra entidad está altamente feminizada, y el 79% de los puestos de trabajo de dirección y coordinación están ocupados por mujeres. Eso puede llevarnos a pensar que existe una brecha vertical, aunque también se podría pensar que el factor a corregir no es este (el de los cargos directivos) sino que deberíamos esforzarnos en equilibrar esas direcciones mayoritariamente ocupadas por mujeres. Esa tendencia, podemos anunciar, que se ha corregido durante el 2023, puesto que de las 3 plazas ofertadas de dirección, 2 han sido ocupadas por hombres, mientras que la plaza restante ha sido ocupada por una mujer.

Además un factor relevante en la ocupación de los cargos directivos (participación en comisiones) es que el 20%, aproximadamente, se ofrece por promoción voluntaria, y eso favorece la ocupación masculina, puesto que las mujeres por cuestiones de conciliación familiar, optan por renunciar a los mismos.

Por otro lado, en los puestos de trabajo de atención indirecta se hace visible la brecha horizontal, puesto que hay puestos ocupados mayoritariamente por hombre (conductores, mantenimiento,...), mientras que otros puestos, como los de limpieza, están ocupados básicamente por mujeres.

Conciliación familiar: La mayoría de las medidas de conciliación familiar en Cruz Blanca son solicitadas por mujeres (82 % de mujeres, frente al 18% de hombres). La medida más solicitada después del permiso por maternidad, es la reducción de jornada. Cuando el permiso comporta una reducción del salario (excedencia por cuidado o reducción de jornada) esta medida es más solicitada por las mujeres para cuidar o atender.

Nuestra Casa Familiar no es una excepción en este caso, de las dos medidas de conciliación familiar solicitadas, las 2 han sido por mujeres, el 100%

Adaptar la jornada de trabajo en servicios como los prestados por nuestra entidad es hartamente difícil y complicado, y con poco margen, puesto que distorsiona, en la mayoría de ocasiones, la distribución de la jornada laboral de los centros residenciales. El servicio residencial a personas con discapacidad o personas de la tercera edad, se caracteriza por ser ininterrumpido los 365 días del año. Además la atención a los residentes se concentra en horas punta muy concretas, y que tienen que ver con la satisfacción de sus necesidades básicas (levantarse, aseo o higiene, alimentación, medicación, fisioterapia, etc..). Es cierto, pero, que durante el día se generan las denominadas “horas valle” donde la carga de trabajo se reduce. Cuando las adaptaciones que se proponen coinciden con esas “horas valle” la organización no puede aceptarlas puesto que supondría, una grave distorsión en el funcionamiento del centro. De ahí que la medida más solicitada y concedida sea la reducción de jornada.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

De las 22 personas que han participado en formaciones en 2022, el 91% eran mujeres

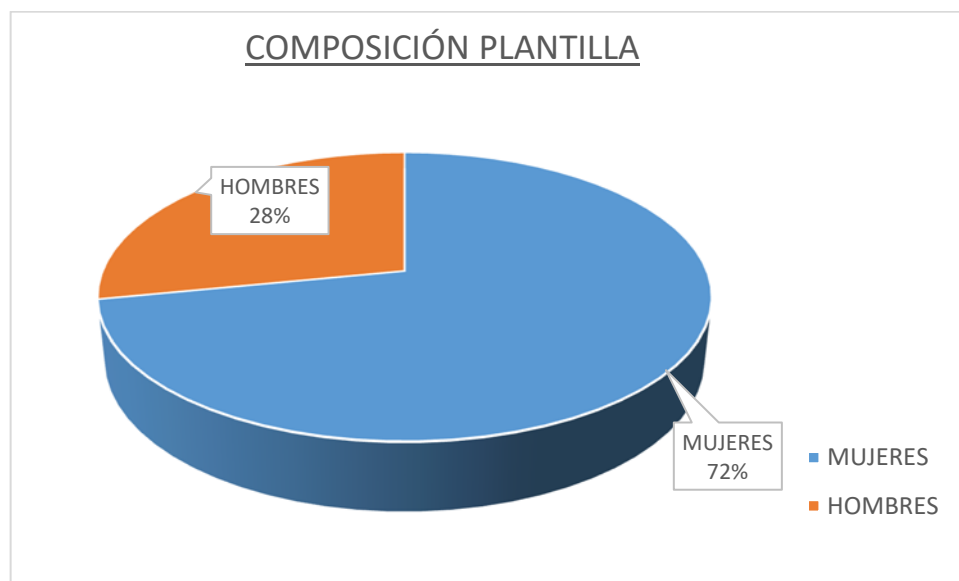
Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.3. CASA VIRGEN DE LA MONTAÑA. CÁCERES

Distribución de la plantilla

A 31/12/2022, el **72%** de la plantilla eran mujeres, frente al **28 %** de hombres. El personal total era de **32 personas**, de las cuales **23** eran mujeres y **9** hombres.



Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **42 años**, al igual que la de los **hombres, 40 años**. La justificación de este dato quizás la podamos encontrar en la incorporación tardía del género masculino al tercer sector. Por eso la plantilla es más joven. Cada vez más nuestros jóvenes escogen formaciones sin prejuicios preestablecidos.

Si vemos el gráfico que adjuntamos, la presencia femenina e, igualmente, la masculina se centra únicamente en las franjas de mediana edad y adulta, en las franjas de edad que van de los 31 años a los 60 años.

Es decir, el grueso de la presencia femenina se sitúa en la horquilla de edad que va de los 31 años a los 60 años, al igual que la de los hombres. Es curioso que en este aspecto exista igualdad o coincidencia. No parece que se deba a ninguna cuestión concreta que tenga que ver con el género.

Antigüedad de la plantilla por sexo

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **5 años**. Son 14 personas trabajadoras que representan **un 44% del total** del personal. De dicho total, 4 son hombres y 11 mujeres.

Si profundizamos en este dato podemos comprobar como de esas 14 personas, **10 tienen una antigüedad** inferior a 2 años. De los cuales, 7 son mujeres y 3 son hombres. Son valores que denotan, a priori, un grado alto de **rotación**. Seguramente concentrado en los puestos de trabajo de **auxiliares**. Son puestos con remuneraciones inferiores, si las comparamos con otros grupos, y con tareas más arduas.

Por otro lado, tenemos **13 personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 9 son mujeres y 4 son hombres.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar como no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **4,35% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 23 mujeres que componen nuestra plantilla, tan sólo 1 tiene ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 9 hombres que forman parte de nuestra plantilla, también solo 1 tiene estudios de grado medio, es decir un **11% de los hombres**.

El otro gran bloque, desde el punto de vista porcentual, sería el de las personas que han cursado **estudios primarios completos**, donde el **48% son mujeres**, y el **44% hombres**. De las 23 mujeres que hay en plantilla, 11 han cursado estudios primarios (48%); y de los 9 hombres en plantilla, 4 han cursado esos mismos estudios (44%).

Resalta, también por su relevancia en volumen (6 personas), la plantilla que tiene estudios de **educación secundaria**. De los cuales 4, son mujeres (17%); y 2 son hombres (22%).

Con enseñanza universitaria de primer ciclo tendríamos trabajando en nuestra entidad un total de 4 personas, siendo todas ellas **mujeres (17%)**.

También consideramos que vale la pena poner en valor como no hay grandes diferencias porcentuales, cuando los datos por niveles de estudios se **comparan dentro del mismo género**. Es decir, existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres que tienen estudios de grado medio, o en ciclos o programas para la formación e inserción.

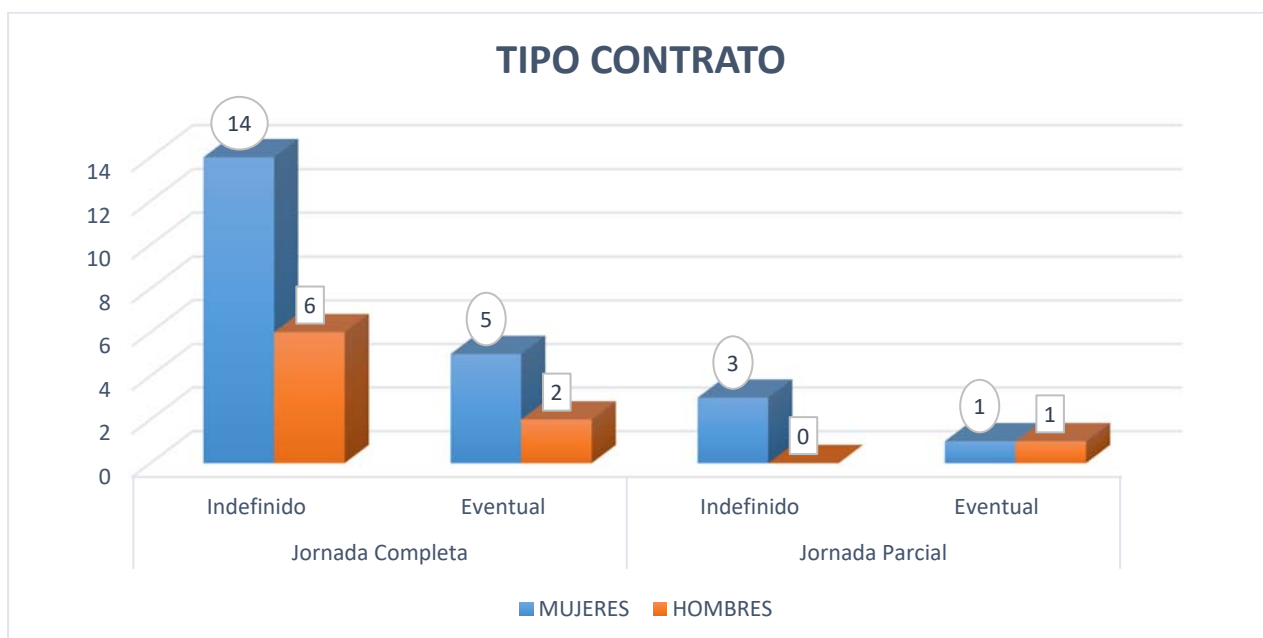
	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	%
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	11	47,83%	4	44,44%	15	46,88%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	4	17,39%	2	22,22%	6	18,75%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	2	8,70%	2	22,22%	4	12,50%
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	1	4,35%	1	11,11%	2	6,25%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	1	4,35%	0	0,00%	1	3,13%
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	4	17,39%	0	0,00%	4	12,50%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	23	100%	9	100%	32	100%

Tipo de contrato por sexo

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **63%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 20 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **14 mujeres y 6 hombres**.

De los 7 contratos eventuales a jornada completa, 5 lo son con **mujeres** y 2 lo son con **hombres**.

Por otro lado, tenemos 4 contratos a jornada parcial, correspondiendo 4 a mujeres y 1 a hombres.



Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa frente al género femenino obtenemos una cifra del **30%**. Si hacemos la misma operación, pero con respecto a los contratos a tiempo parcial observamos como ese porcentaje es inferior y se sitúa en un **25%**.

Existe una **diferencia de 5 puntos porcentuales**, que no es mucho, pero pone de manifiesto que **contratamos más mujeres a jornada parcial**. Esta circunstancia está relacionada con la reducción de jornada que es una petición, a día de hoy, que realizan mayoritariamente las mujeres para atender a familiares (hijos menores, personas vulnerables a su cargo, etc...).

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **19.121.-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **17.549.-€**. La diferencia es de **1.572.-€ anuales**, es decir, **de un 8,96%**.



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directora** cobra una media salarial/anual de **20.689.-€**. El puesto de dirección está ocupado por una mujer, extremo este que se da con bastante frecuencia en nuestra entidad.

En el grupo de los **Equipos Técnicos** las mujeres perciben una media salarial/anual de **22.123.-€**, frente a los **20.689.-€** que recibe la Directora. En este caso, la diferencia

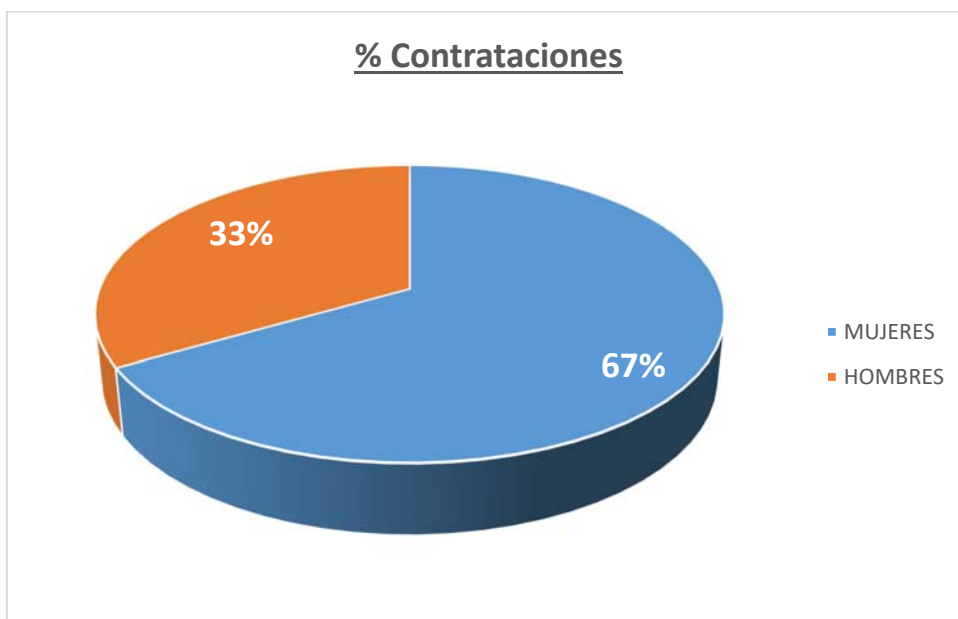
está justificada por el salario que percibe la enfermera que hace subir la media de esta categoría.

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 19.265.-€**, frente a los **17.548.-€** que reciben los hombres. La diferencia anual vuelve a ser positiva en favor de las mujeres por importe de **1.717.-€/año**. La diferencia es algo significativa y tendría su explicación en los contratos a tiempo parcial de algún trabajador/hombre.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **15.323.-€**. En esta categoría y, en nuestro centro, no hay hombres trabajando en ese grupo.

Selección y Contrataciones del ejercicio

Durante este año 2022 se han realizado 9 contrataciones, siendo **6 de mujeres** y **3 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **67%**, frente a una contratación masculina del **33%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse.



Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como la gran mayoría han sido de **atención y cuidados (auxiliares)**, tanto que representan **el 56% del total**. Ocupando las **mujeres el 40%** de vacantes en esa categoría, frente

al **60% los hombres**. Parece pues, y a priori, que se está haciendo un esfuerzo en la contratación de esta categoría para revertir la feminización histórica. Son puestos ocupados habitualmente por mujeres. Parece que hay un cambio de tendencia.

Por otro lado tenemos un porcentaje del **100%** en la contratación de mujeres para cubrir los puestos vacantes del “**equipo técnico**”. Las vacantes han sido cubiertas sólo por mujeres (2). Cuando hemos ofertado puestos vacantes de **atención indirecta**, los mismos siguen siendo cubiertos por mujeres, elevando el porcentaje al **100%**.

Sólo en los **puestos de atención directa** parece que se rompe esa tendencia claramente feminizada, aunque sigue siendo liderada por el género femenino (67%). De los 2 puestos de equipos técnicos ofertados, en lo que va de año, **2 han sido asignados a mujeres** (100%).

Llama la atención el volumen elevado de **contratación temporal** durante este ejercicio 2022, un total de 8. Se trata de contratos eventuales para cubrir bajas por **IT**, así como para cubrir **vacaciones**. Como viene siendo la tónica general, la contratación eventual de mujeres supone el **50%** de ese total. La explicación sigue estando vinculada a la categoría. Se están cubriendo las bajas del personal que ocupa los puestos de trabajo de **auxiliar** (cuidador/a).

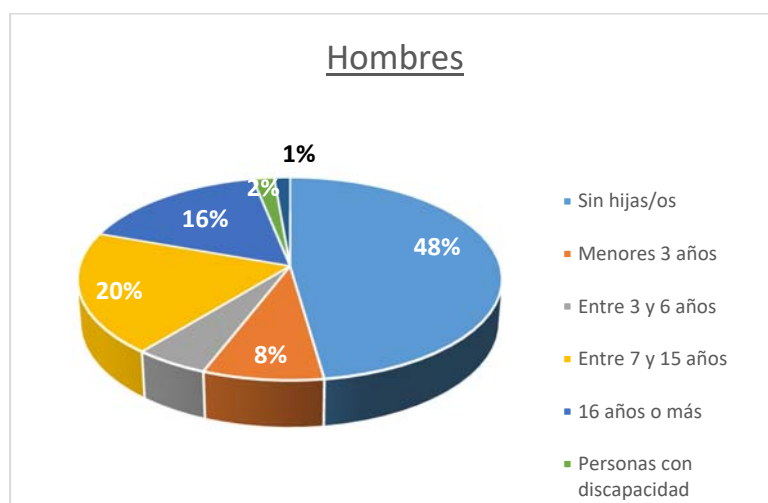
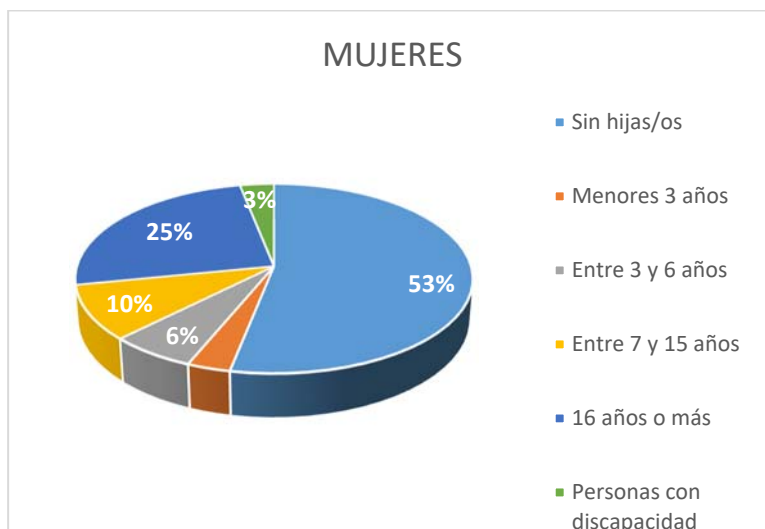
En la contratación a **jornada completa y con contrato indefinido**, durante este ejercicio, igualmente las mujeres siguen representando un porcentaje muy elevado, **tanto como el 100%**, mientras que los hombres no han optado a esos puestos.

Responsabilidades Familiares

De las 32 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 269 **no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **40%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2023.

Por otro lado, 258 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **39% del total personal** con responsabilidades familiares.

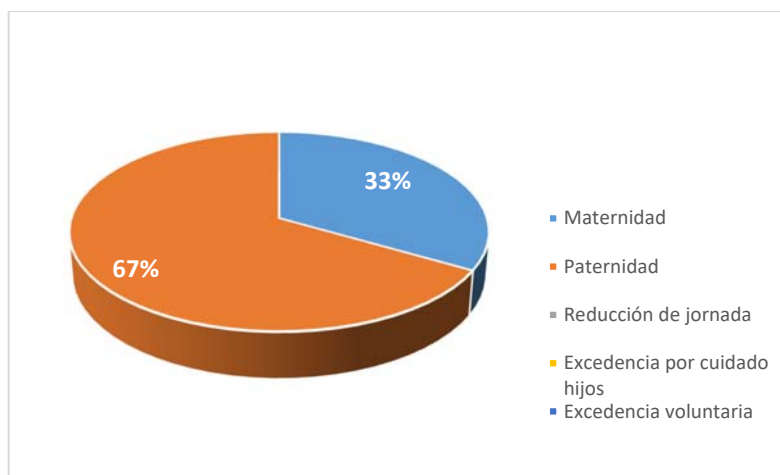
Haciendo un análisis por grupos y género, llama la atención el porcentaje tan elevado de **hombres sin responsabilidades familiares (48%); 38% mujeres**.



Conciliación Familiar

A simple vista ya se ve como las **mujeres** son las que asumen la atención y cuidados de sus familiares. Sin embargo, de las 3 medidas adoptadas y concedidas, 1 han sido para mujeres, lo que **representa un 33% del total**, frente al 67% de hombres, que han solicitado 2 permisos de paternidad.

Por otro lado, la medida conciliadora que más solicitan las mujeres es la **maternidad (33%)**, y en nuestro caso, igualmente los hombres solicitan la **paternidad (67%)**.



Cargos directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. De un total de 71 puestos, las mujeres ocupan 54, lo que representa un **76%** del total. Esto en términos generales. Con respecto a nuestro centro, el puesto de dirección lo ocupa una directora, que cuenta con un equipo técnico (feminizado) y multidisciplinar.

Cuando hablamos de órganos de gobierno, como es obvio, no nos referimos al Consejo General de la entidad, ocupado únicamente por religiosos. Nos referimos a las Comisiones que dependen del Consejo: Mesa de Coordinación, Equipo de Gestión, Comisión de Gestión de Centros-Misión, Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, Departamento de Calidad y Departamento de RRHH.

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.4. CASA LLAR SANTA ANNA. CASTELL DEL REMEI

Distribución de la plantilla

A 31/12/2022, el **77%** de la plantilla eran mujeres, frente al **23 %** de hombres. El personal total era de **56 personas**, de las cuales **43** eran mujeres y **13** hombres

Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
43	13	56	77%	23%

Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **43 años**, frente a los **46 años** de los **hombres**. La justificación de este dato quizás la podamos encontrar en la poca rotación masculina en los puestos de trabajo de nuestros centros. Son perfiles que se contratan y van acumulando antigüedad.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16 años - 30 años:	10	23%	1	8%	11	91%	9%
31 años - 45 años:	11	26%	5	38%	16	69%	31%
46 años - 60 años:	18	42%	7	54%	25	72%	28%
61 años - 75 años:	4	9%	0	0%	4	100%	0%
TOTAL	43		13		56		
	77%		23%		100%		

Si vemos el gráfico que adjuntamos, la presencia femenina y masculina se centra en las franjas de mediana edad y adulta, en las franjas de edad que van de los 31 años a los 60 años. La presencia masculina solo está presente en esta franja.

Es decir, el grueso de la presencia femenina y masculina se sitúa en la horquilla de edad que va de los 31 años a los 60 años. Siendo especialmente significativa la presencia de los hombres en la misma.

Antigüedad de la plantilla por sexo

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0 años - 2 años	22	51%	3	23%	25	88%	12%
3 años - 5 años	6	14%	1	8%	7	86%	14%
6 años - 10 años	4	9%	5	38%	9	44%	56%
11 años - 15 años	2	5%	0	0%	2	100%	0%
+ de 16 años	9	21%	4	31%	13	69%	31%
TOTAL	43		13		56		

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **5 años**. Son 32 personas trabajadoras que representan **un 57% del total** del personal. De dicho total, 4 son hombres y 28 mujeres.

Si profundizamos en este dato podemos comprobar como de esas 32 personas, **25 tienen una antigüedad** inferior a 2 años. De los cuales, 22 son mujeres y 3 son hombres. Son valores que denotan, a priori, un grado alto de **rotación**. Seguramente concentrado en los puestos de trabajo de **auxiliares**. Son puestos con remuneraciones inferiores, si las comparamos con otros grupos, y con tareas más arduas.

Por otro lado, tenemos **15 personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 11 son mujeres y 4 son hombres.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar como no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **58% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 43 mujeres que componen nuestra plantilla, 25 tienen ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 13 hombres que forman parte de nuestra plantilla, 7 tienen estudios de grado medio, es decir un **54% de los hombres**.

El otro gran bloque, desde el punto de vista porcentual, sería el de las personas que han cursado **estudios primarios completos**, donde el **28% son mujeres**, y el **31% hombres**. De los 43 mujeres que hay en plantilla, 12 han cursado estudios primarios (28%); y de los 13 hombres en plantilla, 4 han cursado esos mismos estudios (31%).

Resalta, también por su relevancia en volumen (5 personas), la plantilla que tiene estudios de **educación secundaria**. De los cuales 4, son mujeres (9%); y 1 son hombres (7%).

Con enseñanza universitaria de primer ciclo tendríamos trabajando en nuestra entidad un total de 1 personas, siendo **mujer (2%)**.

También consideramos que vale la pena poner en valor como no hay grandes diferencias porcentuales, cuando los datos por niveles de estudios se **comparan dentro del mismo género**. Es decir, existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres que tienen estudios de grado medio, o en ciclos o programas para la formación e inserción.

	N ^º MUJERES	% HOMBRES	N ^º HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	12	27,91%	4	30,77%	16	75,00%	25,00%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0		
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	4	9,30%	1	7,69%	5	80,00%	20,00%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	1	2,33%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0,00%	0	0,00%	0		
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	25	58,14%	7	53,85%	32	78,13%	21,88%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0		
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	0	0,00%	0	0,00%	0		
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	0	0,00%	0		
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	1	2,33%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	0	0,00%	0	0,00%	0		
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0		
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	1	7,69%	1	0,00%	100,00%
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0		
	43	100%	13	100%	56		

Tipo de contrato por sexo

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **64%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 36 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **25 mujeres y 11 hombres**.

De los 17 contratos eventuales a jornada completa, **16** lo son con **mujeres** y **1** lo son con **hombres**.

Por otro lado, tenemos 3 contratos a jornada parcial, correspondiendo 2 a mujeres y 1 a hombres.

	Jornada Completa				Jornada Parcial				TOTAL
	Indefinido	%	Eventual	%	Indefinido	%	Eventual	%	
MUJERES	25	69%	16	94%	1	50%	1	100%	43
HOMBRES	11	31%	1	6%	1	50%	0	0%	13
TOTAL	36	100%	17	100%	2	100%	1	100%	56

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa frente al género femenino obtenemos una cifra del **23%**. Si hacemos la misma operación, pero con respecto a los contratos a tiempo parcial observamos como ese porcentaje es inferior y se sitúa en un **33%**.

Existe una **diferencia** de 10 **puntos porcentuales**, que no es mucho, pero pone de manifiesto que **contratamos más mujeres a jornada parcial**. Esta circunstancia está relacionada con la reducción de jornada que es una petición, a día de hoy, que realizan mayoritariamente las mujeres para atender a familiares (hijos menores, personas vulnerables a su cargo, etc...).

Selección y Contrataciones del ejercicio

Durante este año 2022 se han realizado 19 contrataciones, siendo **18 de mujeres y 1 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **95%**, frente a una contratación masculina del **5%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse.

	N° MUJERES	% MUJERES	N° HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN		0%		0%	0		
EQUIPO TECNICO	1	6%		0%	1		0%
CUIDADORES	13	72%		0%	13		0%
ATENCION INDIRECTA	4	22%	1	100%	5	400%	20%
TOTAL	18	100%	1	100%	19		

Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como la gran mayoría han sido de **atención y cuidados (auxiliares)**, tanto que representan el **68% del total**. Ocupando las **mujeres el 100%** de vacantes en esa categoría.

Ese mismo porcentaje del **100%** es el que se mantiene en la contratación de mujeres para cubrir los puestos vacantes del **"equipo técnico"**. Cuando hemos ofertado puestos vacantes de **atención indirecta**, los mismos siguen siendo cubiertos por mujeres, elevando el porcentaje **al 80%**.

Llama la atención el volumen elevado de **contratación temporal** durante este ejercicio 2022, un total de 12. Se trata de contratos eventuales para cubrir bajas por **IT**, así como para cubrir **vacaciones**. Como viene siendo la tónica general, la contratación eventual de mujeres supone el **100%** de ese total. La explicación sigue estando vinculada a la categoría. Se están cubriendo las bajas del personal que ocupa los puestos de trabajo de **auxiliar** (cuidador/a).

En la contratación a **jornada completa y con contrato indefinido**, durante este ejercicio, igualmente las mujeres siguen representando un porcentaje muy elevado, **por encima del 85%**, mientras que los hombres representan **un 14%**.

	N° MUJERES	% MUJERES	N° HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
INDEFINIDO JORNADA COMPLETA	5	28%	1	100%	6	83%	17%
INDEFINIDO JORNADA PARCIAL	1	6%		0%	1	100%	0%
TEMPORAL JORNADA COMPLETA	12	67%		0%	12	100%	0%
TEMPORAL JORNADA PARCIAL	0	0%		0%	0		
TOTAL	18	100%	1	100%	19		

Distribución plantilla por categoría

Como grupo empresarial Cruz Blanca se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección**, **Equipo Técnico**, **Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

En nuestra casa familiar, evidentemente, tan sólo nos aplica un convenio (el de discapacidad para Catalunya).

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	1	2%	0	0%	1	100%	0%
EQUIPO TECNICO	5	12%	1	8%	6	83%	17%
AUXILIARES AT. DIRECTA	26	60%	8	62%	34	76%	24%
ATENCION INDIRECTA	11	26%	4	31%	15	73%	27%
	43	100%	13	100%	56		

Cargos Directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. De un total de 4 puestos, las mujeres ocupan 3, lo que representa un **75%** del total.

Cuando hablamos de órganos de gobierno, como es obvio, no nos referimos al Consejo General de la entidad, ocupado únicamente por religiosos. Nos referimos a las Comisiones que dependen del Consejo: Mesa de Coordinación, Equipo de Gestión, Comisión de Gestión de Centros-Misión, Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, Departamento de Calidad y Departamento de RRHH.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	1	50%	0	0%	1	100%	0%
COORDINACIÓN	1	50%	1	100%	2	50%	50%
TOTAL	2	100%	1	100%	3		

Plantilla Equipos Técnicos y Atención Indirecta

Para poder valorar el sesgo, o la segregación a continuación detallamos dos de las grandes categorías en que hemos distribuido la plantilla, así la plantilla de equipos técnicos y atención indirecta.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DUE		0%	1	100%	1	0%	100%
T.OCUPACIONAL	0	0%	0	0%	0		
T.SOCIAL	2	40%	0	0%	2	100%	0%
PSICOLEG	2	40%	0	0%	2	100%	0%
FISIOTERAPEUTA	1	20%	0	0%	1	100%	0%
INT. SOCIAL	0	0%	0	0%	0		
OTROS	0	0%	0	0%	0		
	5	100%	1	100%	6		

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
LIMPIADOR/A	9	82%	1	25%	10	90%	10%
COCINERO/A	2	18%	2	50%	4	50%	50%
CONDUCTOR/A	0	0%	0	0%	0		
MANTENIMIENTO/A	0	0%	1	25%	1	0%	100%
ADMINISTRACIÓN	0	0%	0	0%	0		
PERRUQUERA/O		0%		0%	0		
CONSERGE		0%		0%	0		
	11	100%	4	100%	15		

Igualmente, en este grupo de trabajo, las categorías siguen estando marcadas por la presencia femenina, a excepción de las tareas vinculadas con el mantenimiento y la conducción, que claramente están dominadas por los hombres.

Condiciones de trabajo

Nos remitimos a lo comentado en los apartados de brecha salarial y tipos de contratos.

Responsabilidades Familiares

De las 55 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 21 **no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **38%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2022.

Por otro lado, 24 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **44% del total personal** con responsabilidades familiares.

Haciendo un análisis por grupos y género, llama la atención el porcentaje tan elevado de **mujeres sin hijos (33%); 5% hombres**. El 23% de nuestra plantilla son mujeres con menos de 31 años.

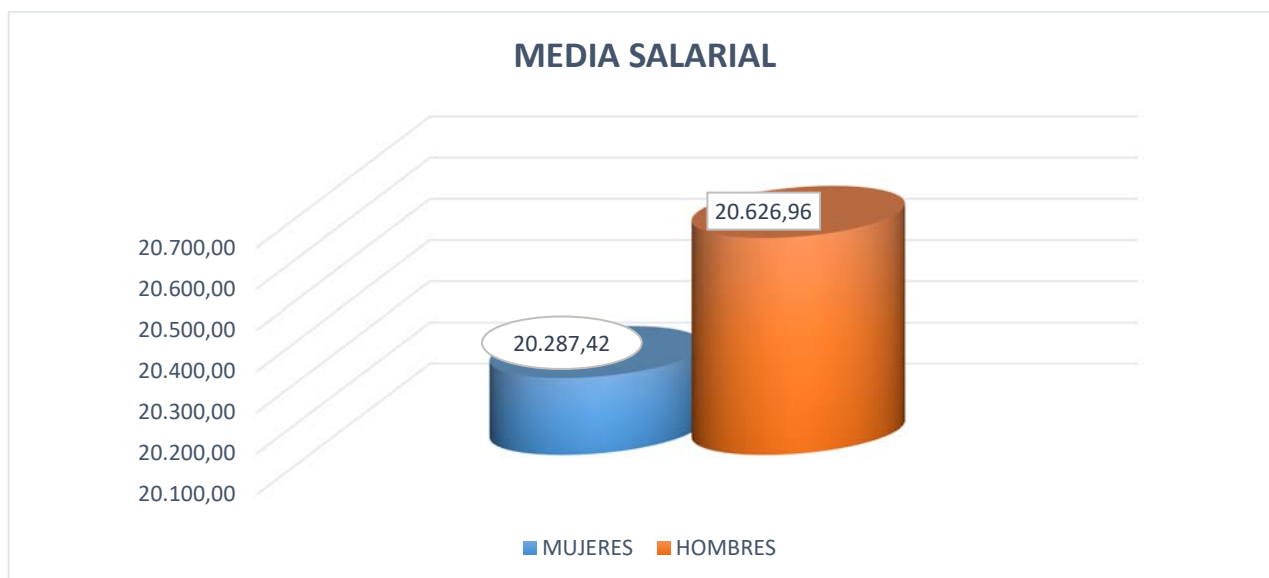
Nº DE HIJAS/OS	Nº MUJERES		Nº HOMBRES		TOTAL	%	
	MUJERES	%	HOMBRES	%		MUJERES	HOMBRES
Sin hijas/os	18	40%	3	30%	21	86%	14%
Menores 3 años	3	7%	1	10%	4	75%	25%
Entre 3 y 6 años	3	7%	0	0%	3	100%	0%
Entre 7 y 15 años	12	27%	5	50%	17	71%	29%
16 años o más	7	16%	1	10%	8	88%	13%
Personas con discapacidad	1	2%	0	0%	1	100%	0%
Personas mayores	1	2%	0	0%	1	100%	0%
TOTAL	45	100%	10	100%	55		

Conciliación Familiar

Durante el ejercicio 2022 no se ha dado ninguna solicitud ni circunstancia sobre este derecho laboral.

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **20.287.-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **20.627.-€**. La diferencia es de **340.-€ anuales, es decir, de un 1,67%**.



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directoras** cobran una media salarial/anual de **34.407.-€**.

En el grupo de los **Equipos Técnicos** las mujeres perciben una media salarial/anual de **26.468.-€**, frente a los **23.633.-€** que reciben los hombres. En este caso, la diferencia es positiva por importe de **2.835.-€/año** y a favor de las mujeres. La diferencia anualizada es importante, y viene justificada por el salario que cobra la enfermera, que está por encima de lo que marca el convenio.

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 19.719.-€**, frente a los **20.636.-€** que reciben los hombres. La diferencia anual es negativa en favor de los hombres por importe de **917.-€/año**. La diferencia es tan poco significativa que podemos atrevernos a afirmar que existe la paridad en este escalafón.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **17.536.-€**, frente a los **19.857.-€/año** que perciben los **hombres**. La diferencia aquí ya pasa a ser más relevante, puesto que se sitúa en los **2.321.-€/año**. Si bien, hay que poner de manifiesto que esta escala la conforman categorías como

las de limpieza, cocina, mantenimiento, conserjería, etc...Así, y por ejemplo, las tareas de mantenimiento, en todas nuestras Casas Familiares, las vienen realizando hombres y sus salarios se sitúan siempre, según convenio, por encima de las tareas de limpieza (Véase el Convenio de Discapacidad y el de Dependencia que son los dos grandes convenios que nos afectan como entidad). Además en este centro hay cocinero y este salario de atención indirecta también hace subir la media salarial que cobran los hombres con respecto a las mujeres.

			MEDIANA	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
LIMPIADOR/A	155.940,14	21.035,19	17.326,68	21.035,19
COCINERO/A	36.957,61	40.254,48	18.478,81	20.127,24
CONDUCTOR/A	0,00	0,00	0,00	0,00
MANTENIMIENTO/A	0,00	18.138,57	0,00	18.138,57
ADMINISTRACIÓN	0,00	0,00	0,00	0,00
PERRUQUERA/O			0,00	0,00
CONSERGE			0,00	0,00

			MEDIANA	
	Mujer	Hombre	MUJERES	HOMBRES
DUE	0,00	23.633,74	0,00	23.633,74
T.Ocupacional	0,00	0,00	0,00	0,00
T.SOCIAL	36.931,85	0,00	18.465,93	0,00
PSICOLEG	67.268,47	0,00	33.634,24	0,00
FISIOTERAPEUTA	28.139,15	0,00	28.139,15	0,00
INT. SOCIAL	0,00	0,00	0,00	0,00
OTROS	0,00	0,00	0,00	0,00

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de

responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Rotación de la plantilla: Durante este año 2022 se han realizado 19 contrataciones, siendo 18 de mujeres y 1 de hombres. En porcentaje representa una contratación femenina del 95%, frente a una contratación masculina del 5%. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse. Las contrataciones realizadas lo han sido, mayoritariamente, para sustituciones de puestos de trabajo de auxiliares (72%), donde existe una alta rotación. El trabajo de auxiliar es arduo y además no está excesivamente bien retribuido. El sector social está reglado y se nutre básicamente de ayudas públicas que se ajustan estrictamente a lo marcado en convenio. Las contrataciones obedecen no sólo a cubrir bajas por desvinculación, sino que seguramente también tienen que ver con el absentismo.

Distribución de la plantilla por categorías: Los cargos directivos están ocupados mayoritariamente por mujeres (100%) en nuestro centro. A nivel de grupo aparentemente existiría un ligero desequilibrio en favor de la presencia femenina en esos puestos, si bien ha de tenerse en cuenta que nuestra entidad está altamente feminizada, y el 79% de los puestos de trabajo de dirección y coordinación están ocupados por mujeres. Eso puede llevarnos a pensar que existe una brecha vertical, aunque también se podría pensar que el factor a corregir no es este (el de los cargos directivos) sino que deberíamos esforzarnos en equilibrar esas direcciones mayoritariamente ocupadas por mujeres. Esa tendencia, podemos anunciar, que se ha corregido durante el 2023, puesto que de las 3 plazas ofertadas de dirección, 2 han sido ocupadas por hombres, mientras que la plaza restante ha sido ocupada por una mujer.

Además un factor relevante en la ocupación de los cargos directivos (participación en comisiones) es que el 20%, aproximadamente, se ofrece por promoción voluntaria, y eso favorece la ocupación masculina, puesto que las mujeres por cuestiones de conciliación familiar, optan por renunciar a los mismos.

Por otro lado, en los puestos de trabajo de atención indirecta se hace visible la brecha horizontal, puesto que hay puestos ocupados mayoritariamente por hombre (conductores, mantenimiento,...), mientras que otros puestos, como los de limpieza, están ocupados básicamente por mujeres.

Conciliación familiar: La mayoría de las medidas de conciliación familiar en Cruz Blanca son solicitadas por mujeres (82 % de mujeres, frente al 18% de hombres). La medida más solicitada después del permiso por maternidad, es la reducción de jornada. Cuando el permiso comporta una reducción del salario (excedencia por cuidado o reducción de jornada) esta medida es más solicitada por las mujeres para cuidar o atender.

Adaptar la jornada de trabajo en servicios como los prestados por nuestra entidad es hartamente difícil y complicado, y con poco margen, puesto que distorsiona, en la mayoría de ocasiones, la distribución de la jornada laboral de los centros residenciales.

El servicio residencial a personas con discapacidad o personas de la tercera edad, se caracteriza por ser ininterrumpido los 365 días del año. Además la atención a los residentes se concentra en horas punta muy concretas, y que tienen que ver con la satisfacción de sus necesidades básicas (levantarse, aseo o higiene, alimentación, medicación, fisioterapia, etc..). Es cierto, pero, que durante el día se generan las denominadas "horas valle" donde la carga de trabajo se reduce. Cuando las adaptaciones que se proponen coinciden con esas "horas valle" la organización no puede aceptarlas puesto que supondría, una grave distorsión en el funcionamiento del centro. De ahí que la medida más solicitada y concedida sea la reducción de jornada.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.5. CASA FAMILIAR SAN FRANCISCO DE ASIS. CÓRDOBA

Distribución de la plantilla

A 31/12/2022, el **76% de la plantilla eran mujeres, frente al 24 % de hombres**. El personal total era de **58 personas**, de las cuales **44 eran mujeres y 14 hombres**.

Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
44	14	58	76%	24%

Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **45 años**, frente a los **48 años** de los **hombres**. La justificación de este dato quizás la podamos encontrar en la poca rotación de nuestro personal y la alta antigüedad que acumulan.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16 años - 30 años:	10	23%	1	7%	11	91%	9%
31 años - 45 años:	9	20%	4	29%	13	69%	31%
46 años - 60 años:	16	36%	7	50%	23	70%	30%
61 años - 75 años:	9	20%	2	14%	11	82%	18%
TOTAL	44		14		58		
	76%		24%		100%		

Si vemos el gráfico que adjuntamos, la presencia femenina y masculina se centra principalmente en la franja de edad adulta, en las franjas de edad que van de los 46 años a los 60 años. Tenemos una población laboral adulta.

Es decir, el grueso de la presencia femenina se sitúa en la horquilla de edad que va de los 46 años a los 60 años, un 36%, al igual que sucede con los hombres que representa un 50% del total de hombres en la franja de los 46 años a los 60 años.

Antigüedad de la plantilla por sexo

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0 años - 2 años	17	39%	2	14%	19	89%	11%
3 años - 5 años	5	11%	0	0%	5	100%	0%
6 años - 10 años	2	5%	2	14%	4	50%	50%
11 años - 15 años	9	20%	2	14%	11	82%	18%
+ de 16 años	11	25%	8	57%	19	58%	42%
TOTAL	44		14		58		

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **5 años**. Son 24 personas trabajadoras que representan **un 41% del total** del personal. De dicho total, 2 son hombres y 22 mujeres.

Si profundizamos en este dato podemos comprobar como de esas 24 personas, **19 tienen una antigüedad** inferior a 2 años. De los cuales, 17 son mujeres y 2 son hombres. Son valores que denotan, a priori, un grado alto de **rotación**. Seguramente concentrado en los puestos de trabajo de **auxiliares**. Son puestos con remuneraciones inferiores, si las comparamos con otros grupos, y con tareas más arduas.

Por otro lado, tenemos **30 personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 20 son mujeres y 10 son hombres.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar cómo no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **48% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 44 mujeres que componen nuestra plantilla, 21 tienen ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 14 hombres que forman parte de nuestra plantilla, 3 tienen estudios de grado medio, es decir un **21% de los hombres**.

El otro gran bloque, desde el punto de vista porcentual, sería el de las personas que han cursado **estudios primarios completos**, donde el **25% son mujeres**, y el **36% hombres**. De los 44 mujeres que hay en plantilla, 11 han cursado estudios primarios (25%); y de los 14 hombres en plantilla, 5 han cursado esos mismos estudios (36%).

Resalta, también por su relevancia en volumen (15 personas), la plantilla que tiene estudios de **educación secundaria**. De los cuales 9, son mujeres (81%); y 6 son hombres (19%).

Con enseñanza universitaria de primer ciclo tendríamos trabajando en nuestra entidad un total de 34 personas, siendo **28 mujeres (20%)** y **6 hombres (43%)**.

También consideramos que vale la pena poner en valor como no hay grandes diferencias porcentuales, cuando los datos por niveles de estudios se **comparan dentro del mismo género**. Es decir, existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres que tienen estudios de grado medio, o en ciclos o programas para la formación e inserción.

	N ^o MUJERES	% HOMBRES	N ^o HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	11	25,00%	5	35,71%	16	68,75%	31,25%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	9	20,45%	6	42,86%	15	60,00%	40,00%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	21	47,73%	3	21,43%	24	87,50%	12,50%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	2	4,55%	0	0,00%	2	100,00%	0,00%
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	1	2,27%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
	44	100%	14	100%	58		
	44		14				

Tipo de contrato por sexo

	Jornada Completa				Jornada Parcial				TOTAL
	Indefinido	%	Eventual	%	Indefinido	%	Eventual	%	
MUJERES	28	72%	7	88%	3	75%	6	86%	44
HOMBRES	11	28%	1	13%	1	25%	1	14%	14
TOTAL	39	100%	8	100%	4	100%	7	100%	58

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **67%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, del total de la plantilla contratada en 2022, 39 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **28 mujeres y 11 hombres**.

De los 8 contratos eventuales a jornada completa, **7** lo son con **mujeres** y **1** lo son con **hombres**.

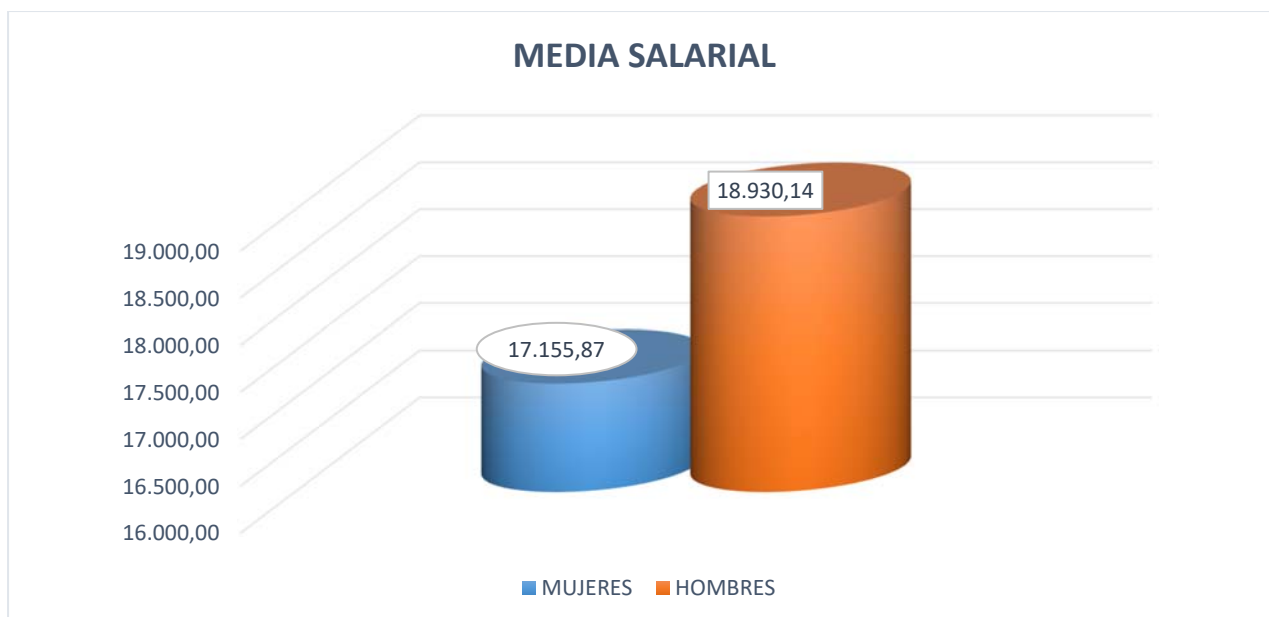
Por otro lado, tenemos 11 contratos a jornada parcial, correspondiendo 9 a mujeres y 2 a hombres.

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa frente al género femenino obtenemos una cifra del **26%**. Si hacemos la misma operación, pero con respecto a los contratos a tiempo parcial observamos como ese porcentaje es inferior y se sitúa en un **18%**.

Existe una **diferencia de 8 puntos porcentuales**, que no es mucho, pero pone de manifiesto que **contratamos más mujeres a jornada parcial**. Esta circunstancia está relacionada con la necesidad de contratos de menos horas de jornada que es una petición, a día de hoy, que realizan mayoritariamente las mujeres para atender a familiares (hijos menores, personas vulnerables a su cargo, etc...).

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **17.156.-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **18.930.-€**. La diferencia es de **1.774.-€ anuales**, es decir, **de un 10,34%**.



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directoras** cobran una media salarial/anual de **27.855.-€**, frente a los **28.077.-€** que cobran nuestros Directores. La diferencia es positiva en **222.-€ anuales**, a favor de los hombres. Por lo tanto, podemos concluir que a este nivel, y en esa escala, existe paridad.

En cambio, en el grupo de los **Equipos Técnicos** las mujeres perciben una media salarial/anual de **22.483.-€**, sin que dicha categoría ese ocupado por hombre alguno.

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 16.313.-€**, frente a los **17.979.-€** que reciben los hombres. La diferencia anual vuelve a ser negativa en favor de los hombres por importe de **1.666.-€/año**. La diferencia no es muy significativa pero llama la atención, provocado por la antigüedad y complementos de los CD, que se perciben más por los hombres al tener más edad. La plantilla masculina en este centro tiene una media de 48 años, tal y como hemos visto anteriormente, es más adulta y antigua. Además el personal de noches está formado por 4 personas, tres fijas de noches y una persona que rota entre el resto de auxiliares. Los tres puestos fijos están ocupados por hombres, no queriendo las mujeres acceder a este puesto por motivos de conciliación familiar.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **15.037.-€**, frente a los **15.684.-€/año** que perciben los **hombres**. La diferencia aquí ya pasa a ser menos relevante, puesto que se sitúa en los **647.-€/año**. Si bien, hay que poner de manifiesto que esta escala la conforman categorías como las de limpieza, cocina, mantenimiento, conserjería, etc... Así, y por ejemplo, las tareas de mantenimiento, en todas nuestras Casas Familiares, las vienen realizando hombres y sus salarios se sitúan siempre, según convenio, por encima de las tareas de limpieza (Véase el Convenio de Discapacidad y el de Dependencia que son los dos grandes convenios que nos afectan como entidad).

Selección y Contrataciones del ejercicio

Durante este año 2022 se han realizado 17 contrataciones, siendo **15 de mujeres** y **2 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **88%**, frente a una contratación masculina del **12%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse.

CONTRATACIONES ÚLTIMO EJERCICIO

	Nº	%
MUJERES	15	88%
HOMBRES	2	12%
TOTAL	17	100%

POR CATEGORIAS

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN		0%		0%	0		
EQUIPO TECNICO	1	7%		0%	1		0%
CUIDADORES	9	60%	1	50%	10	90%	10%
ATENCION INDIRECTA	5	33%	1	50%	6	50%	17%
TOTAL	15	100%	2	100%	17		

Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como la gran mayoría han sido de **atención y cuidados (auxiliares)**, tanto que representan **el 59% del total**. Ocupando las **mujeres el 90%** de vacantes en esa categoría, frente al **10% los hombres**.

Por otro lado, tenemos un porcentaje **del 100%** que se mantiene en la contratación de mujeres para cubrir los puestos vacantes del **"equipo técnico"**. Cuando hemos

ofertado puestos vacantes de **atención indirecta**, los mismos siguen siendo cubiertos por mujeres, elevando el porcentaje **al 83%**.

Llama la atención el volumen elevado de **contratación temporal** durante este ejercicio 2022, un total de 12. Se trata de contratos eventuales para cubrir bajas por **IT**, así como para cubrir **vacaciones**. Como viene siendo la tónica general, la contratación eventual de mujeres supone el **83%** de ese total. La explicación sigue estando vinculada a la categoría. Se están cubriendo las bajas del personal que ocupa los puestos de trabajo de **auxiliar** (cuidador/a).

En la contratación a **jornada completa y con contrato indefinido**, durante este ejercicio, igualmente las mujeres siguen representando un porcentaje muy elevado, **tan elevado que representa el 100%**.

TIPO CONTRATO

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
INDEFINIDO JORNADA COMPLETA	4	27%		0%	4	100%	0%
INDEFINIDO JORNADA PARCIAL	1	7%		0%	1	100%	0%
TEMPORAL JORNADA COMPLETA	6	40%	1	50%	7	86%	14%
TEMPORAL JORNADA PARCIAL	4	27%	1	50%	5	80%	20%
TOTAL	15	100%	2	100%	17		

Distribución de la plantilla por categorías

Como grupo empresarial Cruz Blanca se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

En nuestra Casa Familiar, evidentemente, tan sólo nos aplica un convenio, el XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	1	1%	0	0%	1	100%	0%
EQUIPO TECNICO	9	10%	1	8%	10	90%	10%
AUXILIARES AT. DIRECTA	63	72%	9	69%	72	88%	13%
ATENCION INDIRECTA	14	16%	3	23%	17	82%	18%
	87	100%	13	100%	100		

Cargos directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. De un total de 6 puestos, las mujeres ocupan 4, lo que representa un **67%** del total.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	1	25%	2	100%	3	33%	67%
COORDINACIÓN	3	75%	0	0%	3	100%	0%
TOTAL	4	100%	2	100%	6		

Plantilla de Equipos Técnicos

Para poder valorar el sesgo, o la segregación a continuación detallamos la plantilla de equipos técnicos de la Casa Familiar. Se puede observar como claramente el 100% del equipo técnico que conforma la Casa Familiar está formado por mujeres.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DUE	2	33%	0	0%	2	100%	0%
T.OCUPACIONAL	1	17%	0	0%	1	100%	0%
T.SOCIAL	1	17%	0	0%	1	100%	0%
PSICOLEG	1	17%	0	0%	1	100%	0%
FISIOTERAPEUTA	0	0%	0	0%	0	0%	0%
INT. SOCIAL	0	0%	0	0%	0	0%	0%
OTROS	1	17%	0	0%	1	100%	0%
	6	100%	0	0%	6		

Plantilla de Atención Indirecta

Igualmente en este grupo de trabajo, las categorías siguen estando marcadas por la presencia femenina, a excepción, de las tareas vinculadas con el mantenimiento y la conducción, que claramente están dominadas por los hombres.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
LIMPIADOR/A	5	83%	0	0%	5	100%	0%
COCINERO/A	0	0%	0	0%	0		
CONDUCTOR/A	0	0%	1	50%	1	0%	100%
MANTENIMIENTO/A	0	0%	1	50%	1	0%	100%
ADMINISTRACIÓN	1	17%	0	0%	1	100%	0%
PERRUQUERA/O		0%		0%	0		
CONSERGE		0%		0%	0		
	6	100%	2	100%	8		

Condiciones de trabajo

Nos remitimos a lo comentado en los apartados de brecha salarial y tipos de contratos.

Responsabilidades Familiares

De las 49 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 16 **no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **33%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2022.

Por otro lado, 13 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **26% del total personal** con responsabilidades familiares.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Nº DE HIJAS/OS	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Sin hijas/os	10	29%	6	40%	16	63%	38%
Menores 3 años	2	6%	0	0%	2	100%	0%
Entre 3 y 6 años	1	3%	2	13%	3	33%	67%
Entre 7 y 15 años	6	18%	2	13%	8	75%	25%
16 años o más	15	44%	5	33%	20	75%	25%
Personas con discapacidad	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Personas mayores	0	0%	0	0%	0	0%	0%
TOTAL	34	100%	15	100%	49		

Conciliación Familiar

A simple vista ya se ve como las **mujeres** son las que asumen la atención y cuidados de sus familiares. De las 3 medidas adoptadas y concedidas, las 3 han sido para mujeres, lo que **representa un 100% del total**.

Por otro lado, la medida conciliadora que más solicitan las mujeres es la **maternidad (33%)**, o la **reducción de jornada (67%)**.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Maternidad	1	33%	0	0%	1	100%	0%
Paternidad	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Reducción de jornada	2	67%	0	0%	2	100%	0%
Excedencia por cuidado hijos	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Excedencia voluntaria	0	0%	0	0%	0	0%	0%
TOTAL	3	100%	0	0%	3		

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Nuestra Casa Familiar San Francisco de Asís es un ejemplo de que hemos empezado a equilibrar nuestros centros, ya que presenta **76% de la plantilla mujeres, frente al 24 % de hombres**. El personal total era de **58 personas**, de las cuales **44 eran mujeres y 14 hombres**. Porcentajes que están en nuestro centro por encima bastante por encima de otros en que el porcentaje de mujeres es superior al 90%.

Rotación de la plantilla: Durante este año 2022 se han realizado 17 contrataciones, siendo 15 de mujeres y 2 de hombres. En porcentaje representa una contratación femenina del 88%, frente a una contratación masculina del 12%. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse, aunque se están tomando medidas para tratar de ello. Las contrataciones realizadas lo han sido, mayoritariamente, para sustituciones de puestos de trabajo de auxiliares (59%), donde existe una alta rotación. El trabajo de auxiliar es arduo y además no está excesivamente bien retribuido. El sector social está reglado y se nutre básicamente de ayudas públicas que se ajustan estrictamente a lo marcado en convenio. Las

contrataciones obedecen no sólo a cubrir bajas por desvinculación, sino que seguramente también tienen que ver con el absentismo.

Distribución de la plantilla por categorías: Los cargos directivos en nuestra Casa Familiar están ocupados mayoritariamente por mujeres (67%) frente a un 34% que lo ocupan hombres. A nivel de grupo aparentemente existiría un ligero desequilibrio en favor de la presencia femenina en esos puestos, si bien ha de tenerse en cuenta que nuestra entidad está altamente feminizada, y el 79% de los puestos de trabajo de dirección y coordinación están ocupados por mujeres. Eso puede llevarnos a pensar que existe una brecha vertical, aunque también se podría pensar que el factor a corregir no es este (el de los cargos directivos) sino que deberíamos esforzarnos en equilibrar esas direcciones mayoritariamente ocupadas por mujeres. Esa tendencia, podemos anunciar, que se ha corregido durante el 2023, puesto que de las 3 plazas ofertadas de dirección, 2 han sido ocupadas por hombres, mientras que la plaza restante ha sido ocupada por una mujer.

Además un factor relevante en la ocupación de los cargos directivos (participación en comisiones) es que el 20%, aproximadamente, se ofrece por promoción voluntaria, y eso favorece la ocupación masculina, puesto que las mujeres por cuestiones de conciliación familiar, optan por renunciar a los mismos.

Por otro lado, en los puestos de trabajo de atención indirecta se hace visible la brecha horizontal, puesto que hay puestos ocupados mayoritariamente por hombre (conductores, mantenimiento,...), mientras que otros puestos, como los de limpieza, están ocupados básicamente por mujeres.

Conciliación familiar: La mayoría de las medidas de conciliación familiar en Cruz Blanca son solicitadas por mujeres (82 % de mujeres, frente al 18% de hombres). La medida más solicitada después del permiso por maternidad, es la reducción de jornada. Cuando el permiso comporta una reducción del salario (excedencia por cuidado o reducción de jornada) esta medida es más solicitada por las mujeres para cuidar o atender.

Nuestra Casa Familiar no es una excepción en este caso, de las tres medidas de conciliación familiar solicitadas, las 3 han sido por mujeres, el 100%.

Adaptar la jornada de trabajo en servicios como los prestados por nuestra entidad es hartamente difícil y complicado, y con poco margen, puesto que distorsiona, en la mayoría de ocasiones, la distribución de la jornada laboral de los centros residenciales. El servicio residencial a personas con discapacidad o personas de la tercera edad, se caracteriza por ser ininterrumpido los 365 días del año. Además la atención a los residentes se concentra en horas punta muy concretas, y que tienen que ver con la satisfacción de sus necesidades básicas (levantarse, aseo o higiene, alimentación, medicación, fisioterapia, etc.). Es cierto, pero, que durante el día se generan las denominadas "horas valle" donde la carga de trabajo se reduce. Cuando las adaptaciones que se proponen coinciden con esas "horas valle" la organización no puede aceptarlas puesto que supondría, una grave distorsión en el

funcionamiento del centro. De ahí que la medida más solicitada y concedida sea la reducción de jornada.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

De las 51 personas que han participado en formaciones en 2022, el 76% eran mujeres

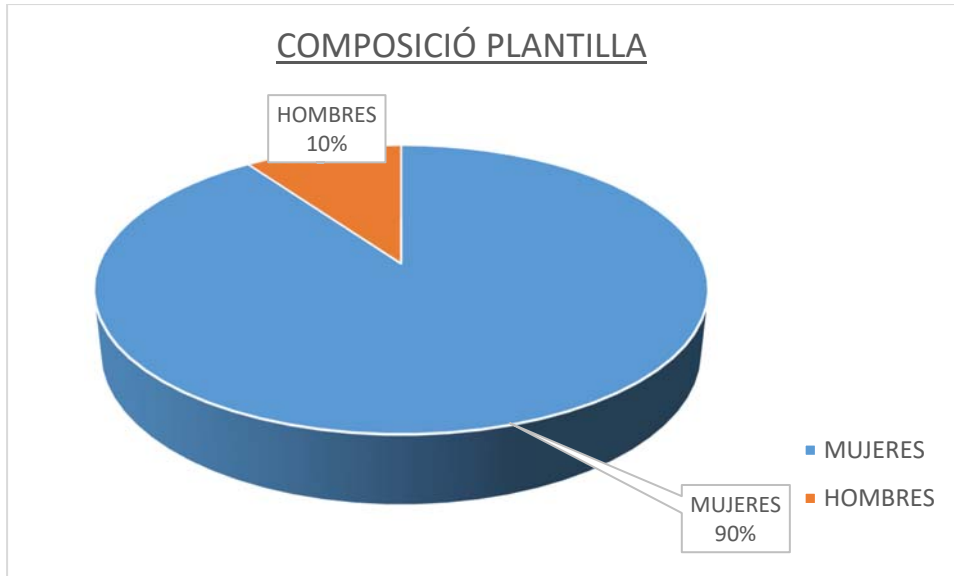
Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.6. CASA NTRA SRA DE LOS DOLORES. GEA DE ALBARRACIN

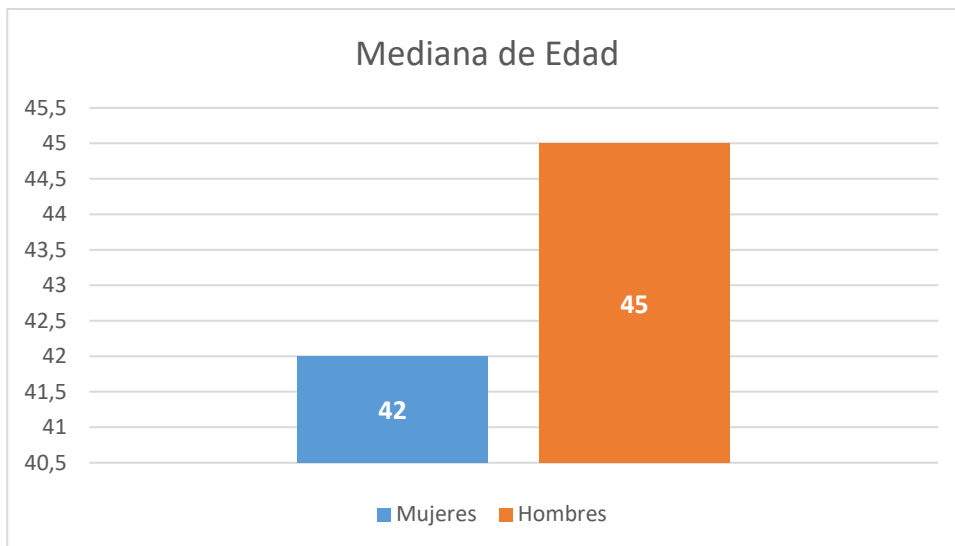
Distribución de la plantilla

A 31/12/2022, el **90% de la plantilla eran mujeres, frente al 10 % de hombres**. El personal total era de **61 personas**, de las cuales **55 eran mujeres y 6 hombres**. Este dato es el de la plantilla media, puesto que es el valor que se utilizar para después valorar la brecha salarial y otras cuestiones de género.



Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **42 años**, frente a los **45 años** de los **hombres**.



Si vemos el gráfico que adjuntamos, la presencia femenina se centra básicamente en las franjas de mediana edad y adulta, en las franjas de edad que van de los 16 años a los 31 años y de los 46 años a los 60 años.

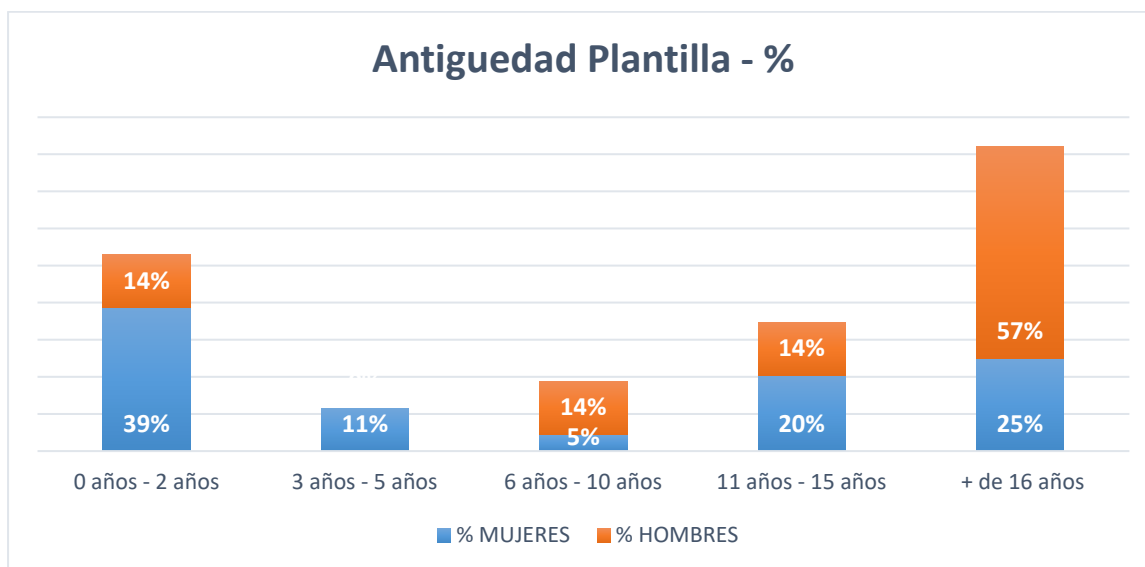
Es decir, el grueso de la presencia femenina se sitúa en la horquilla de edad que va de los 31 años a los 60 años. De hecho igual que los hombres, aunque en menor volumen, por su poca presencia.

Antigüedad de la plantilla por sexo

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **5 años**. Son 59 personas trabajadoras que representan **un 97% del total** del personal. De dicho total, 6 son hombres y 53 mujeres.

Estos datos no nos han de sorprender puesto que el centro lleva abierto al público tan sólo cinco años.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar como no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.



Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **55% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 55 mujeres que componen nuestra plantilla, 30 tienen ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 6 hombres que forman parte de nuestra plantilla, 4 tienen estudios de grado medio, es decir un **67% de los hombres**.

El otro gran bloque, desde el punto de vista porcentual, sería el de las personas que han cursado **estudios primarios completos**, donde el **11% son mujeres**, y el **17% hombres**. De las 55 mujeres que hay en plantilla, 6 han cursado estudios primarios (11%); y de los 6 hombres en plantilla, 1 ha cursado esos mismos estudios (17%).

Resalta, también por su relevancia en volumen (6 personas), la plantilla que tiene estudios de **educación secundaria**. De los cuales la totalidad son mujeres.

Con enseñanza universitaria de primer ciclo tendríamos trabajando en nuestra entidad un total de 5 personas, siendo **4 mujeres (7%)** y **1 hombre (16%)**.

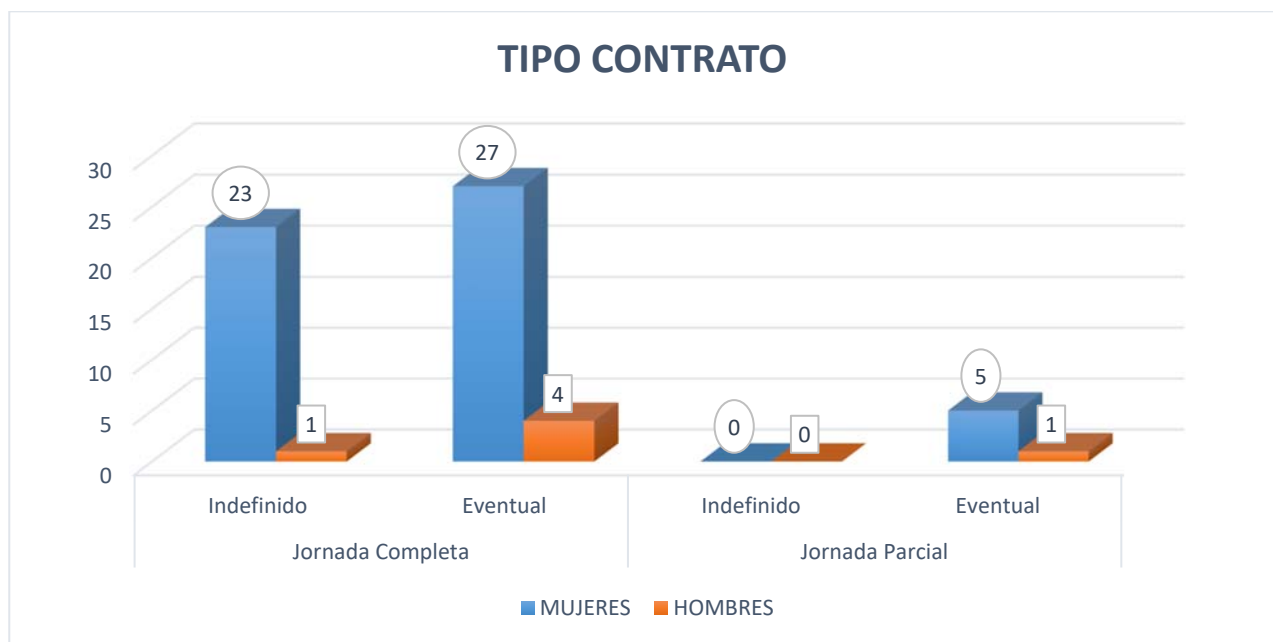
También consideramos que vale la pena poner en valor como no hay grandes diferencias porcentuales, cuando los datos por niveles de estudios se comparan dentro del mismo género. Es decir, existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres que tienen estudios de grado medio, o en ciclos o programas para la formación e inserción.

	N ^a MUJERES	% HOMBRES	N ^o HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	%
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	6	10,91%	1	16,67%	7	11,48%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	6	10,91%	0	0,00%	6	9,84%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	1	1,82%	0	0,00%	1	1,64%
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	3	5,45%	0	0,00%	3	4,92%
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	30	54,55%	4	66,67%	34	55,74%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	3	5,45%	0	0,00%	3	4,92%
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	4	7,27%	1	16,67%	5	8,20%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	2	3,64%	0	0,00%	2	3,28%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	55	100%	6	100%	61	100%

Tipo de contrato por sexo

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **90%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 55 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **50 mujeres y 5 hombres**.

De los 6 contratos eventuales a jornada completa, **5** lo son con **mujeres** y **1** lo son con **hombres**. Siendo todos ellos además a jornada parcial.

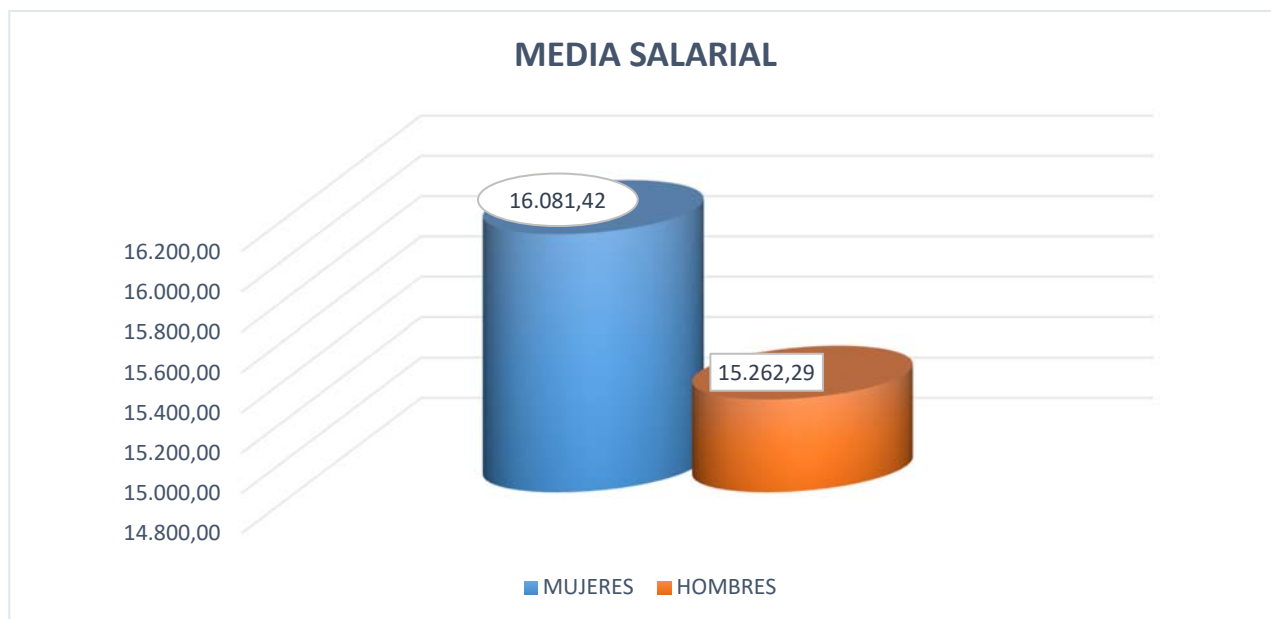


Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa frente al género femenino obtenemos una cifra del **9%**. Si hacemos la misma operación, pero con respecto a los contratos a tiempo parcial observamos como ese porcentaje es inferior y se sitúa en un **17%**.

Existe una **diferencia de 8 puntos porcentuales**, que no es mucho, pero pone de manifiesto que **contratamos más mujeres a jornada parcial**. Esta circunstancia está relacionada con la reducción de jornada que es una petición, a día de hoy, que realizan mayoritariamente las mujeres para atender a familiares (hijos menores, personas vulnerables a su cargo, etc...).

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **16.081.-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **15.262.-€**. La diferencia es de **819.-€ anuales**, es decir, **de un 5,36%**.



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directoras** cobran una media salarial/anual de **26.823.-€**.

En cambio, en el grupo de los **Equipos Técnicos** las mujeres perciben una media salarial/anual de **27.332.-€**, frente a los **18.059.-€** que reciben los hombres. En este caso, la diferencia es negativa por importe de **9.273.-€/año** y a favor de las mujeres. La diferencia anualizada es significativa, y se explica por el salario de la enfermera que hace subir la media de las mujeres del equipo, y por el contrario el único hombre –trabajador social- está a un 50% de su jornada.

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 14.447.-€**, frente a los **14.604.-€** que reciben los hombres. La diferencia anual vuelve a ser negativa en favor de los hombres por importe de **157.-€/año**. La diferencia es tan poco significativa que podemos atrevernos a afirmar que existe la paridad en este escalafón.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **14.474.-€**, frente a los **14.849.-€/año** que perciben los **hombres**. La diferencia aquí vuelve a ser irrelevante, puesto que se sitúa en los **375.-€/año**. Si bien, hay que poner de manifiesto que esta escala la conforman categorías como las de limpieza, cocina, mantenimiento, conserjería, etc...Así, y por ejemplo, las tareas de mantenimiento, en todas nuestras Casas Familiares, las vienen realizando hombres y sus salarios se sitúan siempre, según convenio, por encima de las tareas de limpieza (Véase el Convenio de Discapacidad y el de Dependencia que son los dos grandes convenios que nos afectan como entidad).

Selección y Contrataciones del ejercicio

Durante este año 2022 se han realizado 32 contrataciones, siendo **29 de mujeres** y **3 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **91%**, frente a una contratación masculina del **9%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse.



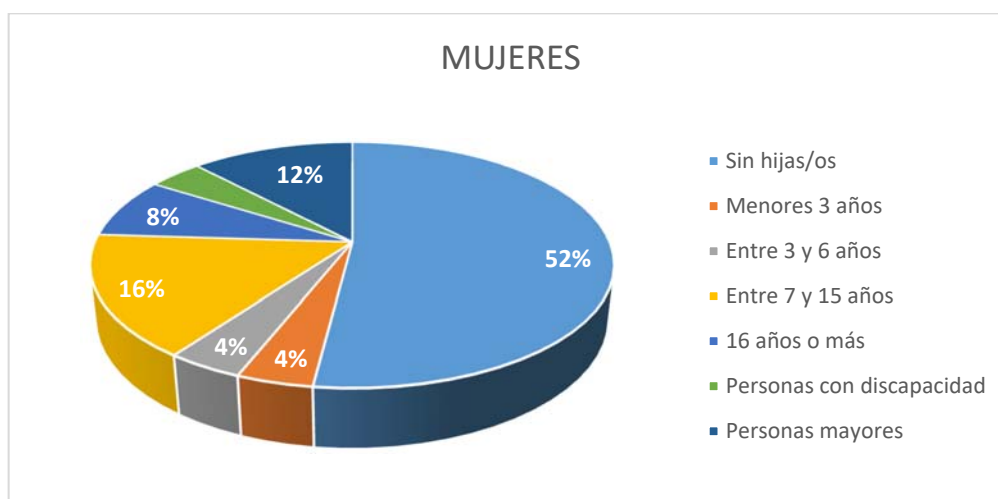
Llama la atención el volumen elevado de **contratación temporal** durante este ejercicio 2022, un total de 16. Se trata de contratos eventuales para cubrir bajas por **IT**, así como para cubrir **vacaciones**. Como viene siendo la tónica general, la contratación eventual de mujeres supone el **88%** de ese total. La explicación sigue estando vinculada a la categoría. Se están cubriendo las bajas del personal que ocupa los puestos de trabajo de **auxiliar** (cuidador/a).

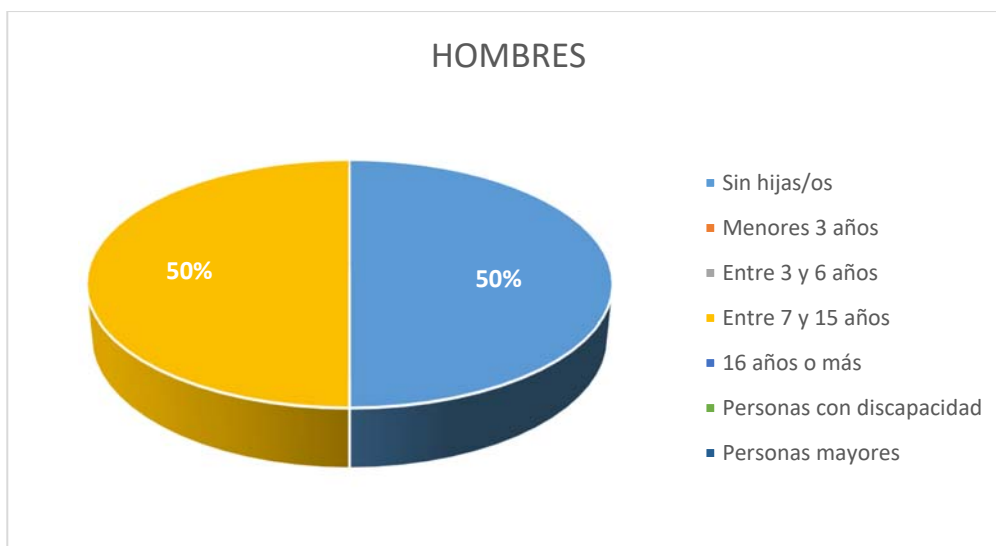
En la contratación a **jornada completa y con contrato indefinido**, durante este ejercicio, igualmente las mujeres siguen representando un porcentaje muy elevado, **por encima del 93%**, mientras que los hombres representan **un 7%**.

Responsabilidades Familiares

De las 27 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, **14 no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **52%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2022.

Por otro lado, 7 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **26% del total personal** con responsabilidades familiares.





Conciliación Familiar

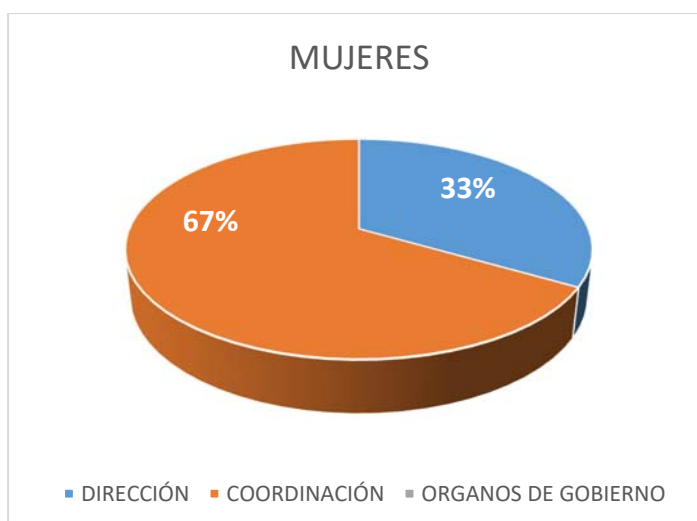
A simple vista ya se ve como las **mujeres** son las que asumen la atención y cuidados de sus familiares. De la única medida adoptada y concedida, 1 ha sido para mujeres, lo que **representa un 100% del total**.

Por otro lado, la medida conciliadora que más solicitan las mujeres es la **maternidad**, aunque en nuestro caso se ha tratado de una excedencia voluntaria.

Cargos directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. De un total de 3 puestos, las mujeres ocupan los tres, lo que representa un **100%** del total.

Cuando hablamos de órganos de gobierno, como es obvio, no nos referimos al Consejo General de la entidad, ocupado únicamente por religiosos. Nos referimos a las Comisiones que dependen del Consejo: Mesa de Coordinación, Equipo de Gestión, Comisión de Gestión de Centros-Misión, Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, Departamento de Calidad y Departamento de RRHH.



Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.7. CASA FAMILIAR DR. JUAN SEGURA. GRANADA

Distribución de la plantilla

A 31/12/2022, el **62%** de la plantilla eran mujeres, frente al **38 %** de hombres. El personal total era de **69 personas**, de las cuales **43** eran mujeres y **26** hombres.

Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
43	26	69	62%	38%

Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **42 años**, frente a los **41 años** de los **hombres**. La justificación de este dato quizás la podamos encontrar en la incorporación tardía del género masculino al tercer sector. Por eso la plantilla es más joven. Cada vez más nuestros jóvenes escogen formaciones sin prejuicios preestablecidos.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16 años - 30 años:	7	16%	2	8%	9	78%	22%
31 años - 45 años:	22	51%	15	58%	37	59%	41%
46 años - 60 años:	10	23%	9	35%	19	53%	47%
61 años - 75 años:	4	9%	0	0%	4	100%	0%
TOTAL	43		26		69		
	62%		38%		100%		

Aunque, si vemos el gráfico que adjuntamos, la presencia femenina se centra mayoritariamente en las franjas de mediana edad (de 31 a 45 años), en las franjas de edad que van de los 16 años a los 31 años y de los 61 años a los 75 años, la presencia de mujeres es significativamente inferior

Es decir, el grueso de la presencia femenina se sitúan en la horquilla de edad que va de los 31 años a los 60 años, igualmente sucede con la franja mayoritaria de hombres.

Antigüedad de la plantilla por sexo

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0 años - 2 años	19	44%	9	35%	28	68%	32%
3 años - 5 años	8	19%	1	4%	9	89%	11%
6 años - 10 años	6	14%	6	23%	12	50%	50%
11 años - 15 años	7	16%	6	23%	13	54%	46%
+ de 16 años	3	7%	4	15%	7	43%	57%
TOTAL	43		26		69		

Una gran parte de la plantilla de nuestra Casa tiene **una antigüedad** inferior o igual a **5 años**. Son 37 personas trabajadoras que representan **un 54% del total** del personal. De dicho total, 10 son hombres y 27 mujeres.

Si profundizamos en este dato podemos comprobar como de esas 37 personas, 28 **tienen una antigüedad** inferior a 2 años. De los cuales, 19 son mujeres y 9 son hombres. Son valores que denotan, a priori, un grado alto de **rotación**. Seguramente concentrado en los puestos de trabajo de **auxiliares**. Son puestos con remuneraciones inferiores, si las comparamos con otros grupos, y con tareas más arduas.

Por otro lado, tenemos 20 **personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 10 son mujeres y 10 son hombres.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar cómo no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **37% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 669 mujeres que componen nuestra plantilla, 248 tienen ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 194 hombres que forman parte de nuestra plantilla, 70 tienen estudios de grado medio, es decir un **36% de los hombres**.

El otro gran bloque, desde el punto de vista porcentual, sería el de las personas que han cursado **estudios primarios completos**, donde el **75% son mujeres**, y el **25% hombres**. De los 669 mujeres que hay en plantilla, 206 han cursado estudios primarios (31%); y de los 194 hombres en plantilla, 67 han cursado esos mismos estudios (35%).

Resalta, también por su relevancia en volumen (96 personas), la plantilla que tiene estudios de **educación secundaria**. De los cuales 78, son mujeres (81%); y 18 son hombres (19%).

Con enseñanza universitaria de primer ciclo tendríamos trabajando en nuestra entidad un total de 34 personas, siendo **28 mujeres (82%)** y **6 hombres (18%)**.

También consideramos que vale la pena poner en valor como no hay grandes diferencias porcentuales, cuando los datos por niveles de estudios se **comparan dentro del mismo género**. Es decir, existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres que tienen estudios de grado medio, o en ciclos o programas para la formación e inserción.

	N ^a MUJERES	% HOMBRES	N ^o HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	15	34,88%	11	42,31%	26	57,69%	42,31%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	2	4,65%	1	3,85%	3	66,67%	33,33%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	2	7,69%	2	0,00%	100,00%
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	23	53,49%	8	30,77%	31	74,19%	25,81%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	2	4,65%	4	15,38%	6	33,33%	66,67%
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	1	2,33%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
	43	100%	26	100%	69		

Tipo de contrato por sexo

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **57%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 39 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **21 mujeres y 18 hombres**.

De los 7 contratos eventuales a jornada completa, **6** lo son **mujeres** y **1** lo es **hombre**.

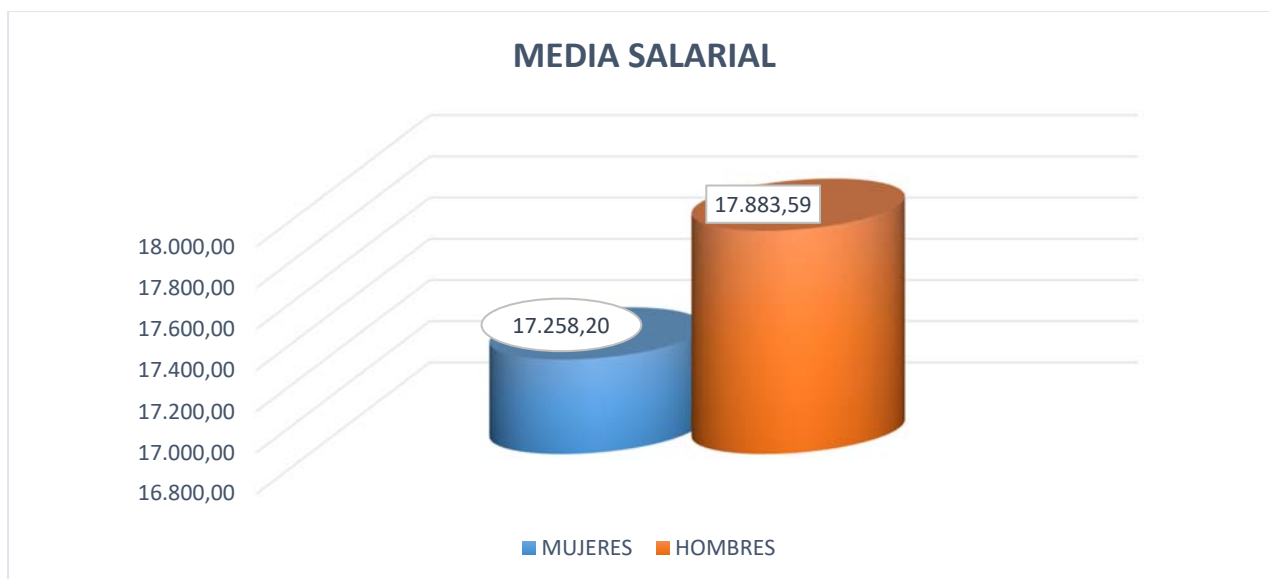
Por otro lado, tenemos 23 contratos a jornada parcial, correspondiendo 16 a mujeres y 7 a hombres.

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa frente al género femenino obtenemos una cifra del **59%**. Si hacemos la misma operación, pero con respecto a los contratos a tiempo parcial observamos como ese porcentaje es mayor y se sitúa en un **70%**.

Existe una **diferencia** de **11 puntos porcentuales**, que no es mucho, pero pone de manifiesto que **contratamos más mujeres a jornada parcial**. Esta circunstancia está relacionada con la reducción de jornada que es una petición, a día de hoy, que realizan mayoritariamente las mujeres para atender a familiares (hijos menores, personas vulnerables a su cargo, etc...).

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **17.258.-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **17.884.-€**. La diferencia es de **626.-€ anuales**, es decir, **de un 3,6%**.



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directoras** cobran una media salarial/anual de **25.332.-€**, Por lo tanto, podemos concluir que a este nivel, y en esa escala, existe paridad.

En cambio, en el grupo de los **Equipos Técnicos** las mujeres perciben una media salarial/anual de **24.134.-€**, sin que dicha categoría ese ocupado por hombre alguno.

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 16.680.-€**, frente a los **18.017.-€** que reciben los hombres. La diferencia anual es negativa en favor de los hombres por importe de **1337.-€/año**. La diferencia es poco

significativa que podemos atrevernos a afirmar que existe la paridad en este escalafón.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **14.341.-€**, frente a los **16.276.-€/año** que perciben los **hombres**. La diferencia aquí ya pasa a ser más relevante, puesto que se sitúa en los **1.935.-€/año**. Si bien, hay que poner de manifiesto que esta escala la conforman categorías como las de limpieza, cocina, mantenimiento, conserjería, etc...Así, y por ejemplo, las tareas de mantenimiento, en todas nuestras Casas Familiares, las vienen

realizando hombres y sus salarios se sitúan siempre, según convenio, por encima de las tareas de limpieza (Véase el Convenio de Discapacidad y el de Dependencia que son los dos grandes convenios que nos afectan como entidad).

Selección y Contrataciones del ejercicio

Durante este año 2022 se han realizado 25 contrataciones, siendo **17 de mujeres** y **8 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **68%**, frente a una contratación masculina del **32%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está empezando a equilibrarse.

	Nº	%
MUJERES	17	68%
HOMBRES	8	32%
TOTAL	25	100%

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	0	0%	0	0%	0	0%	0%
EQUIPO TECNICO	0	0%	0	0%	0	0%	0%
CUIDADORES	14	82%	8	100%	22	175%	36%
ATENCION INDIRECTA	3	18%	0	0%	3	0%	0%
TOTAL	17	100%	8	100%	25		

Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como la gran mayoría han sido de **atención y cuidados (auxiliares)**, tanto que representan **el 74% del total**. Ocupando las **mujeres el 64%** de vacantes en esa categoría, frente al **36% los hombres**.

Cuando hemos ofertado puestos vacantes de **atención indirecta**, los mismos siguen siendo cubiertos por mujeres, elevando el porcentaje **al 100%**.

Llama la atención el volumen elevado de **contratación temporal** durante este ejercicio 2022, un total de 13. Se trata de contratos eventuales para cubrir bajas por **IT**, así como para cubrir **vacaciones**. Como viene siendo la tónica general, la contratación eventual de mujeres supone el **77%** de ese total. La explicación sigue estando vinculada a la categoría. Se están cubriendo las bajas del personal que ocupa los puestos de trabajo de **auxiliar** (cuidador/a).

En la contratación a **jornada completa y con contrato indefinido**, durante este ejercicio, en nuestra Casa Familiar las mujeres han representado un porcentaje inferior al de los hombres, siendo el de las mujeres **del 25%**, mientras que los hombres representan **un 75%**.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
INDEFINIDO JORNADA COMPLETA	1	6%	3	38%	4	25%	75%
INDEFINIDO JORNADA PARCIAL	6	35%	2	25%	8	75%	25%
TEMPORAL JORNADA COMPLETA	6	35%	1	13%	7	86%	14%
TEMPORAL JORNADA PARCIAL	4	24%	2	25%	6	67%	33%
TOTAL	17	100%	8	100%	25		

Distribución de la plantilla por categorías

Como grupo empresarial Cruz Blanca se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

En nuestra Casa Familiar, evidentemente, tan sólo nos aplica un convenio, el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	1	2%	0	0%	1	100%	0%
EQUIPO TECNICO	5	12%	0	0%	5	100%	0%
AUXILIARES AT. DIRECTA	28	65%	24	92%	52	54%	46%
ATENCION INDIRECTA	9	21%	2	8%	11	82%	18%
	43	100%	26	100%	69		

Cargos directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. De un total de 3 puestos, las mujeres ocupan 2, lo que representa un **67%** del total.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	1	50%	0	0%	1	100%	0%
COORDINACIÓN	1	50%	1	100%	2	50%	50%
TOTAL	2	100%	1	100%	3		

Plantilla de Equipos Técnicos

Para poder valorar el sesgo, o la segregación a continuación detallamos la plantilla de equipos técnicos de la Casa Familiar. Se puede observar como claramente el 100% del equipo técnico que conforma la Casa Familiar está formado por mujeres.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DUE	1	20%	0	0%	1	100%	0%
T.OCUPACIONAL	2	40%	0	0%	2	100%	0%
T.SOCIAL	1	20%	0	0%	1	100%	0%
PSICOLEG	1	20%	0	0%	1	100%	0%
FISIOTERAPEUTA	0	0%	0	0%	0	0%	0%
INT. SOCIAL	0	0%	0	0%	0	0%	0%
OTROS	0	0%	0	0%	0	0%	0%
	5	100%	0	0%	5		

Plantilla de Atención Indirecta

Igualmente, en este grupo de trabajo, las categorías siguen estando marcadas por la presencia femenina, a excepción de las tareas vinculadas con el mantenimiento, que claramente están dominadas por los hombres.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
LIMPIADOR/A	9	100%	1	50%	10	90%	10%
COCINERO/A	0	0%	0	0%	0	0%	0%
CONDUCTOR/A	0	0%	0	0%	0	0%	0%
MANTENIMIENTO/A	0	0%	1	50%	1	0%	100%
ADMINISTRACIÓN	0	0%	0	0%	0	0%	0%
PELUQUERA/O	0	0%	0	0%	0	0%	0%
CONSERGE	0	0%	0	0%	0	0%	0%
	9	100%	2	100%	11		

Condiciones de trabajo

Nos remitimos a lo comentado en los apartados de brecha salarial y tipos de contratos.

Responsabilidades Familiares

De las 47 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 18 **no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **40%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2023.

Por otro lado, 21 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **45% del total personal** con responsabilidades familiares.

Haciendo un análisis por grupos y género, llama la atención el porcentaje tan elevado de **hombres con responsabilidades familiares (70%) del total personal** con responsabilidades familiares, frente a un **30% de mujeres con responsabilidades familiares del total personal** con responsabilidades familiares.

Nº DE HIJAS/OS	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Sin hijas/os	6	43%	12	36%	18	33%	67%
Menores 3 años	1	7%	2	6%	3	33%	67%
Entre 3 y 6 años	1	7%		0%	1	100%	0%
Entre 7 y 15 años	5	36%	9	27%	14	36%	64%
16 años o más	1	7%	7	21%	8	13%	88%
Personas con discapacidad		0%	2	6%	2	0%	100%
Personas mayores		0%	1	3%	1	0%	100%
TOTAL	14	100%	33	100%	47		

Conciliación Familiar

A simple vista ya se ve como las **mujeres** son las que asumen la atención y cuidados de sus familiares. De las 70 medidas adoptadas y concedidas, 57 han sido para mujeres, lo que **representa un 81% del total**, frente al 19% de hombres.

Por otro lado, la medida conciliadora que más solicitan las mujeres es la **maternidad (37%)**, mientras que los hombres solicitan más **excedencias(48%)**.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Maternidad	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Paternidad	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Reducción de jornada	2	40%	1	100%	3	67%	33%
Excedencia por cuidado hijos	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Excedencia voluntaria	3	60%	0	0%	3	100%	0%
TOTAL	5	100%	1	100%	6		

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Nuestra Casa Familiar Dr. Juan Segura es un claro ejemplo del inicio de esta rotura en la feminización de nuestras plantillas, ya que el 62% de la plantilla de nuestra Casa Familiar son mujeres frente al 38% de hombres.

Rotación de la plantilla: Durante este año 2022 se han realizado 25 contrataciones, siendo **17 de mujeres** y **8 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **68%**, frente a una contratación masculina del **32%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está empezando a equilibrarse, aunque se están tomando medidas para tratar de ello. Las contrataciones realizadas lo han sido, mayoritariamente, para sustituciones de puestos de trabajo de auxiliares (88%), donde existe una alta rotación. El trabajo de auxiliar es arduo y además no está excesivamente bien retribuido. El sector social está reglado y se nutre básicamente de ayudas públicas que se ajustan estrictamente a lo marcado en convenio. Las

contrataciones obedecen no sólo a cubrir bajas por desvinculación, sino que seguramente también tienen que ver con el absentismo.

Antigüedad de la plantilla: de los datos obtenidos de la antigüedad de la plantilla podemos obtener unas conclusiones muy claras. Nuestra Casa Familiar Dr. Juan Segura presenta un equilibrio entre el personal de antigüedad inferior a los 5 años (53%) y los que tienen una antigüedad de los 6 años a más de 16 años (47%), todo ello es debido a que el sector al que atendemos, discapacidad mental con trastorno grave de conducta, es un sector muy duro que presenta alta rotación.

Distribución de la plantilla por categorías: Los cargos directivos en nuestra Casa Familiar están ocupados mayoritariamente por mujeres (67%) frente a un 33% que lo ocupan hombres. A nivel de grupo aparentemente existiría un ligero desequilibrio en favor de la presencia femenina en esos puestos, si bien ha de tenerse en cuenta que nuestra entidad está altamente feminizada, y el 79% de los puestos de trabajo de dirección y coordinación están ocupados por mujeres. Eso puede llevarnos a pensar que existe una brecha vertical, aunque también se podría pensar que el factor a corregir no es este (el de los cargos directivos) sino que deberíamos esforzarnos en equilibrar esas direcciones mayoritariamente ocupadas por mujeres. Esa tendencia, podemos anunciar, que se ha corregido durante el 2023, puesto que de las 3 plazas ofertadas de dirección, 2 han sido ocupadas por hombres, mientras que la plaza restante ha sido ocupada por una mujer.

Además un factor relevante en la ocupación de los cargos directivos (participación en comisiones) es que el 20%, aproximadamente, se ofrece por promoción voluntaria, y eso favorece la ocupación masculina, puesto que las mujeres por cuestiones de conciliación familiar, optan por renunciar a los mismos.

Por otro lado, en los puestos de trabajo de atención indirecta se hace visible la brecha horizontal, puesto que hay puestos ocupados mayoritariamente por hombre (conductores, mantenimiento,...), mientras que otros puestos, como los de limpieza, están ocupados básicamente por mujeres.

Conciliación familiar: La mayoría de las medidas de conciliación familiar en Cruz Blanca son solicitadas por mujeres (82 % de mujeres, frente al 18% de hombres). La medida más solicitada después del permiso por maternidad, es la reducción de jornada. Cuando el permiso comporta una reducción del salario (excedencia por cuidado o reducción de jornada) esta medida es más solicitada por las mujeres para cuidar o atender.

Nuestra Casa Familiar no es una excepción en este caso, de las seis medidas de conciliación familiar solicitadas, las 5 han sido por mujeres, el 83%.

Adaptar la jornada de trabajo en servicios como los prestados por nuestra entidad es hartamente difícil y complicado, y con poco margen, puesto que distorsiona, en la mayoría de ocasiones, la distribución de la jornada laboral de los centros residenciales. El servicio residencial a personas con discapacidad o personas de la

tercera edad, se caracteriza por ser ininterrumpido los 365 días del año. Además la atención a los residentes se concentra en horas punta muy concretas, y que tienen que ver con la satisfacción de sus necesidades básicas (levantarse, aseo o higiene, alimentación, medicación, fisioterapia, etc..). Es cierto, pero, que durante el día se generan las denominadas "horas valle" donde la carga de trabajo se reduce. Cuando las adaptaciones que se proponen coinciden con esas "horas valle" la organización no puede aceptarlas puesto que supondría, una grave distorsión en el funcionamiento del centro. De ahí que la medida más solicitada y concedida sea la reducción de jornada.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

De las 56 personas que han participado en formaciones en 2022, el 59% eran mujeres frente al 41% de hombres, dato que muestra una tendencia al equilibrio dentro de nuestro sector.

Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.8. CASA FUNDACION MARCOS. HELLIN

Distribución de la plantilla

A 31/12/2022, el **74%** de la plantilla eran mujeres, frente al **26 %** de hombres. El personal total era de **73 personas**, de las cuales **54** eran mujeres y **19** hombres.

Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
54	19	73	74%	26%

Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **42 años**, frente a los **19 años** de los **hombres**. La justificación de este dato quizás la podamos encontrar en la incorporación tardía del género masculino al tercer sector. Por eso la plantilla es más joven. Cada vez más nuestros jóvenes escogen formaciones sin prejuicios preestablecidos.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16 años - 30 años:	10	19%	5	26%	15	67%	33%
31 años - 45 años:	22	41%	9	47%	31	71%	29%
46 años - 60 años:	18	33%	3	16%	21	86%	14%
61 años - 75 años:	4	7%	2	11%	6	67%	33%
TOTAL	54		19		73		

Si vemos los gráficos que adjuntamos, la presencia femenina se centra básicamente en las franjas de mediana edad, franjas de edad que van de los 31 años a los 61 años (74%), mientras que la presencia masculina se centra básicamente entre las franjas de edad que van de los 16 años hasta los 45 años (73%).

Antigüedad de la plantilla por sexo

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0 años - 2 años	29	54%	7	37%	36	81%	19%
3 años - 5 años	7	13%	2	11%	9	78%	22%
6 años - 10 años	5	9%	4	21%	9	56%	44%
11 años - 15 años	4	7%	4	21%	8	50%	50%
+ de 16 años	9	17%	2	11%	11	82%	18%
TOTAL	54		19		73		

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **2 años**. Son 36 personas trabajadoras que representan **un 49% del total** del personal. De dicho total, 19 son hombres y 54 mujeres.

Son valores que denotan, a priori, un grado alto de **rotación**. Seguramente concentrado en los puestos de trabajo de **auxiliares**. Son puestos con remuneraciones inferiores, si las comparamos con otros grupos, y con tareas más arduas.

Por otro lado, tenemos **19 personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 13 son mujeres y 6 son hombres.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar como no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **40% de las mujeres** de nuestra plantilla han cursado estudios de **programas para la formación e inserción**. Es decir, de las 54 mujeres que componen nuestra plantilla, 22 tienen ese nivel de estudios y un **30% Estudios Primarios Completos** (16 de 54). Por otro lado, de los 19 hombres que forman parte de nuestra plantilla, 7 tienen estudios primarios completos, es decir un **37% de los hombres** y un **26%** han cursado estudios de programas para la formación e inserción (5 de 19).

También consideramos que vale la pena poner en valor como no hay grandes diferencias porcentuales, cuando los datos por niveles de estudios **se comparan dentro del mismo género**. Es decir, existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres que tienen estudios de grado medio, o en ciclos o programas para la formación e inserción.

	N ^a MUJERES	% HOMBRES	N ^o HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	16	29,63%	7	36,84%	23	69,57%	30,43%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	9	16,67%	2	10,53%	11	81,82%	18,18%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	22	40,74%	5	26,32%	27	81,48%	18,52%
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0,00%	0	0,00%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	0	0,00%	2	10,53%	2	0,00%	100,00%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	0	0,00%	1	5,26%	1	0,00%	100,00%
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	0	0,00%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	5	9,26%	2	10,53%	7	71,43%	28,57%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	1	1,85%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0	0,00%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	1	1,85%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%
	54	100%	19	100%	73		

Tipo de contrato por sexo

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **86%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 39 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **24 mujeres y 10 hombres**.

De los 34 contratos eventuales a jornada completa, **24** lo son con **mujeres** y **5** lo son con **hombres**.

Por otro lado, tenemos 10 contratos a jornada parcial, correspondiendo 6 a mujeres y 4 a hombres.

	Jornada Completa				Jornada Parcial				TOTAL
	Indefinido	%	Eventual	%	Indefinido	%	Eventual	%	
MUJERES	24	71%	24	83%	3	60%	3	60%	54
HOMBRES	10	29%	5	17%	2	40%	2	40%	19
TOTAL	34	100%	29	100%	5	100%	5	100%	73

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa frente al género femenino obtenemos una cifra del **24%**. Si hacemos la misma operación, pero con respecto a los contratos a tiempo parcial observamos como ese porcentaje se sitúa en un **60%**.

El hecho de que el porcentaje de contratación de los hombres a jornada parcial este por encima de los contratados a jornada completa, se debe en este caso a que hay algunas jubilaciones parciales.

Selección y Contrataciones del ejercicio

Durante este año 2022 se han realizado 34 contrataciones, siendo **27 de mujeres y 7 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **78%**, frente a una contratación masculina del **22%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN		0%		0%	0		
EQUIPO TECNICO	4	16%	2	29%	6	200%	33%
CUIDADORES	21	84%	4	57%	25	525%	16%
ATENCION INDIRECTA	0	0%	1	14%	1	0%	100%
TOTAL	25	100%	7	100%	32		

Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como la gran mayoría han sido de **atención y cuidados (auxiliares)**, tanto que representan **el 73% del total**. Ocupando las **mujeres el 84%** de vacantes en esa categoría, frente al **16% los hombres**.

El porcentaje en la contratación de mujeres para cubrir los puestos vacantes del **“equipo técnico”** es del **67%**. Cuando hemos ofertado puestos vacantes de **atención indirecta**, los mismos siguen siendo cubiertos por mujeres, elevando el porcentaje **al 100%**.

Llama la atención el volumen elevado de **contratación temporal** durante este ejercicio 2022, un total de 28. Se trata de contratos eventuales para cubrir bajas por **IT**, así como para cubrir **vacaciones**. Como viene siendo la tónica general, la contratación eventual de mujeres supone el **82%** de ese total. La explicación sigue estando vinculada a la categoría. Se están cubriendo las bajas del personal que ocupa los puestos de trabajo de **auxiliar** (cuidador/a).

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
INDEFINIDO JORNADA COMPLETA		0%		0%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
INDEFINIDO JORNADA PARCIAL	2	8%	2	29%	4	50%	50%
TEMPORAL JORNADA COMPLETA	21	84%	4	57%	25	84%	16%
TEMPORAL JORNADA PARCIAL	2	8%	1	14%	3	67%	33%
TOTAL	25	100%	7	100%	32		

Distribución plantilla por categorías

Como grupo empresarial Cruz Blanca se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

En nuestra casa familiar, evidentemente, tan sólo nos aplica un convenio (el de discapacidad).

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	1	2%	0	0%	1	100%	0%
EQUIPO TECNICO	9	17%	3	16%	12	75%	25%
AUXILIARES AT. DIRECTA	37	69%	14	74%	51	73%	27%
ATENCION INDIRECTA	7	13%	2	11%	9	78%	22%
	54	100%	19	100%	73		

Cargos Directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. De un total de 1 puestos, las mujeres ocupan 1, lo que representa un **100%** del total.

Cuando hablamos de órganos de gobierno, como es obvio, no nos referimos al Consejo General de la entidad, ocupado únicamente por religiosos. Nos referimos a las Comisiones que dependen del Consejo: Mesa de Coordinación, Equipo de Gestión, Comisión de Gestión de Centros-Misión, Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, Departamento de Calidad y Departamento de RRHH.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	1	33%	0	0%	1	100%	0%
COORDINACIÓN	2	67%	1	100%	3	67%	33%
TOTAL	3	100%	1	100%	4		

Para poder valorar el sesgo, o la segregación a continuación detallamos dos de las grandes categorías en que hemos distribuido la plantilla, así la plantilla de equipos técnicos y atención indirecta.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DUE	2	22%	2	67%	4	50%	50%
T.OCUPACIONAL	1	11%	0	0%	1	100%	0%
T.SOCIAL	1	11%	0	0%	1	100%	0%
PSICOLEG	1	11%	0	0%	1	100%	0%
FISIOTERAPEUTA	0	0%	0	0%	0		
INT. / ED. SOCIAL	4	44%	1	33%	5	80%	20%
OTROS	0	0%	0	0%	0		
	9	100%	3	100%	12		

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
LIMPIADOR/A	7	100%	0	0%	7	100%	0%
COCINERO/A	0	0%	0	0%	0		
CONDUCTOR/A	0	0%	0	0%	0		
MANTENIMIENTO/A	0	0%	1	50%	1	0%	100%
ADMINISTRACIÓN	0	0%	1	50%	1	0%	100%
PERRUQUERA/O		0%		0%	0		
CONSERGE		0%		0%	0		
	7	100%	2	100%	9		

Igualmente, en este grupo de trabajo, las categorías siguen estando marcadas por la presencia femenina, a excepción de las tareas vinculadas con el mantenimiento y la conducción, que claramente están dominadas por los hombres.

Condiciones de trabajo

Nos remitimos a lo comentado en los apartados de brecha salarial y tipos de contratos.

Responsabilidades Familiares

De las 73 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 39 **no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **53%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2023.

Por otro lado, 34 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **46% del total personal** con responsabilidades familiares.

Haciendo un análisis por grupos y género, llama la atención el porcentaje tan elevado de **hombres sin responsabilidades familiares (63%); 50% mujeres**.

Nº DE HIJAS/OS	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Sin hijas/os	27	50%	12	63%	39	69%	31%
Menores 3 años	3	6%	2	11%	5	60%	40%
Entre 3 y 6 años	8	15%	1	5%	9	89%	11%
Entre 7 y 15 años	4	7%	2	11%	6	67%	33%
16 años o más	10	19%	2	11%	12	83%	17%
Personas con discapacidad	1	2%		0%	1	100%	0%
Personas mayores	1	2%		0%	1	100%	0%
TOTAL	54	100%	19	100%	73		

Conciliación Familiar

A simple vista ya se ve como las **mujeres** son las que asumen la atención y cuidados de sus familiares. De las 8 medidas adoptadas y concedidas, todas han sido para mujeres, lo que **representa un 100% del total**, frente al 0% de hombres.

Por otro lado, la medida conciliadora que más solicitan las mujeres es la **maternidad (75%)**.

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **17.417,11.-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **18.288,15.-€**. La diferencia es de **871,04.-€ anuales**, es decir, de un 5%.



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directoras** cobran una media salarial/anual de **26.980,92.-€**. El puesto de dirección está ocupado por una mujer, extremo este que se da con bastante frecuencia en nuestra entidad.

En el grupo de los **Equipos Técnicos** las mujeres perciben una media salarial/anual de **22.464,55.-€**, frente a los **22.087,86.-€** que reciben los hombres. En este caso, la diferencia es negativa por importe de **376,69.-€/año** y a favor de los hombres. La diferencia anualizada es tan mínima que igualmente podemos concluir que en esta categoría también existe paridad.

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 16.458,05.-€**, frente a los **17.654,67.-€** que reciben los hombres. La diferencia anual es de **1.196,62.-€/año**.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **14.630,58.-€**, frente a los **17.022,95.-€/año** que perciben los **hombres**. La diferencia aquí ya pasa a ser más relevante, puesto que se sitúa en los **2.392,37.-€/año**. Si bien, hay que poner de manifiesto que esta escala la conforman categorías como las de limpieza, cocina, mantenimiento, conserjería, etc...Así, y por ejemplo, las tareas de mantenimiento, en todas nuestras Casas Familiares, las vienen realizando hombres y sus salarios se sitúan siempre, según convenio, por encima de las tareas de limpieza (Véase el Convenio de Discapacidad y el de Dependencia que son los dos grandes convenios que nos afectan como entidad).

			MEDIANA	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
LIMPIADOR/A	102.414,07	0,00	14.630,58	0,00
COCINERO/A	0,00	0,00	0,00	0,00
CONDUCTOR/A	0,00	0,00	0,00	0,00
MANTENIMIENTO/A	0,00	19.696,17	0,00	19.696,17
ADMINISTRACIÓN	0,00	14.349,73	0,00	14.349,73
PERRUQUERA/O			0,00	0,00
CONSERGE			0,00	0,00
	102.414,07	19.696,17		

	MEDIANA			
	Mujer	Hombre	MUJERES	HOMBRES
DUE	38.751,77	45.412,73	19.375,89	22.706,37
T.OCUPACIONAL	25.836,72	0,00	25.836,72	0,00
T.SOCIAL	20.971,43	0,00	20.971,43	0,00
PSICOLEG	29.331,48	0,00	29.331,48	0,00
FISIOTERAPEUTA	0,00	0,00	0,00	0,00
INT. SOCIAL	87.289,57	20.850,86	21.822,39	20.850,86
OTROS	0,00	0,00	0,00	0,00
	202.180,97	66.263,59		

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Rotación de la plantilla: Durante este año 2022 se han realizado 32 contrataciones, siendo 25 de mujeres y 7 de hombres. En porcentaje representa una contratación femenina del 78%, frente a una contratación masculina del 22%. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse. Las contrataciones realizadas lo han sido, mayoritariamente, para sustituciones de puestos de trabajo de auxiliares (78%), donde existe una alta rotación. El trabajo de auxiliar es arduo y además no está excesivamente bien retribuido. El sector social está reglado y se nutre básicamente de ayudas públicas que se ajustan estrictamente a lo marcado en convenio. Las contrataciones obedecen no sólo a cubrir bajas por desvinculación, sino que seguramente también tienen que ver con el absentismo.

Distribución de la plantilla por categorías: Los cargos directivos están ocupados mayoritariamente por mujeres (100%) en nuestro centro. A nivel de grupo aparentemente existiría un ligero desequilibrio en favor de la presencia femenina en esos puestos, si bien ha de tenerse en cuenta que nuestra entidad está altamente feminizada, y el 79% de los puestos de trabajo de dirección y coordinación están ocupados por mujeres. Eso puede llevarnos a pensar que existe una brecha vertical, aunque también se podría pensar que el factor a corregir no es este (el de los cargos directivos) sino que deberíamos esforzarnos en equilibrar esas direcciones mayoritariamente ocupadas por mujeres. Esa tendencia, podemos anunciar, que se ha corregido durante el 2023, puesto que de las 3 plazas ofertadas de dirección, 2 han sido ocupadas por hombres, mientras que la plaza restante ha sido ocupada por una mujer.

Además un factor relevante en la ocupación de los cargos directivos (participación en comisiones) es que el 20%, aproximadamente, se ofrece por promoción voluntaria, y eso favorece la ocupación masculina, puesto que las mujeres por cuestiones de conciliación familiar, optan por renunciar a los mismos.

Por otro lado, en los puestos de trabajo de atención indirecta se hace visible la brecha horizontal, puesto que hay puestos ocupados mayoritariamente por hombre (conductores, mantenimiento,...), mientras que otros puestos, como los de limpieza, están ocupados básicamente por mujeres.

Conciliación familiar: La mayoría de las medidas de conciliación familiar en Cruz Blanca son solicitadas por mujeres (82 % de mujeres, frente al 18% de hombres). En nuestra casa los porcentajes son 75%/25%, con el mismo sesgo. La medida más solicitada después del permiso por maternidad, es la reducción de jornada. Cuando el permiso comporta una reducción del salario (excedencia por cuidado o reducción de jornada) esta medida es más solicitada por las mujeres para cuidar o atender.

Adaptar la jornada de trabajo en servicios como los prestados por nuestra entidad es hartamente difícil y complicado, y con poco margen, puesto que distorsiona, en la mayoría de ocasiones, la distribución de la jornada laboral de los centros residenciales. El servicio residencial a personas con discapacidad o personas de la tercera edad, se caracteriza por ser ininterrumpido los 365 días del año. Además la atención a los residentes se concentra en horas punta muy concretas, y que tienen que ver con la satisfacción de sus necesidades básicas (levantarse, aseo o higiene, alimentación, medicación, fisioterapia, etc..). Es cierto, pero, que durante el día se generan las denominadas "horas valle" donde la carga de trabajo se reduce. Cuando las adaptaciones que se proponen coinciden con esas "horas valle" la organización no puede aceptarlas puesto que supondría, una grave distorsión en el funcionamiento del centro. De ahí que la medida más solicitada y concedida sea la reducción de jornada.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

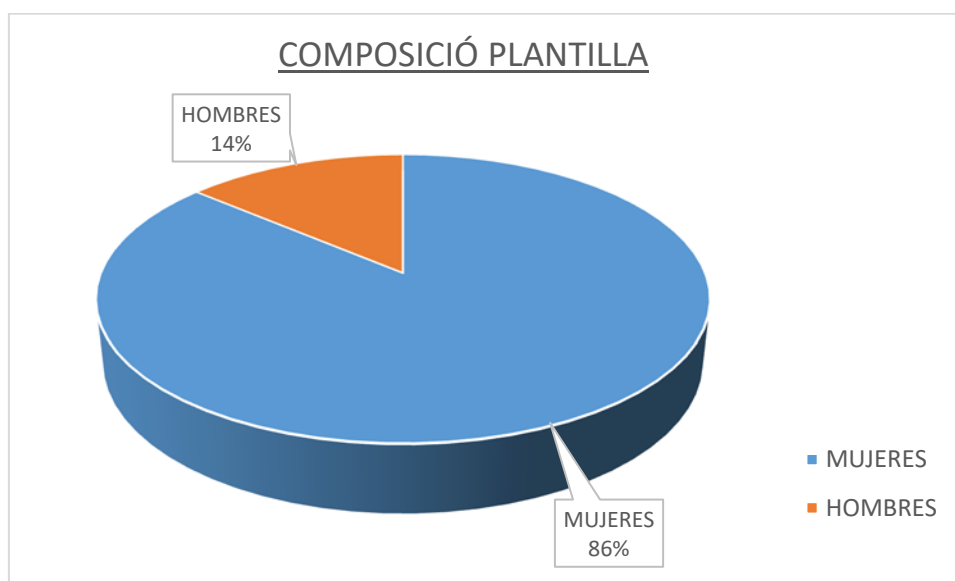
Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.9. CASA NTRA. SRA. DE LA PRESENTACION. HUENEJA

Distribución de la plantilla

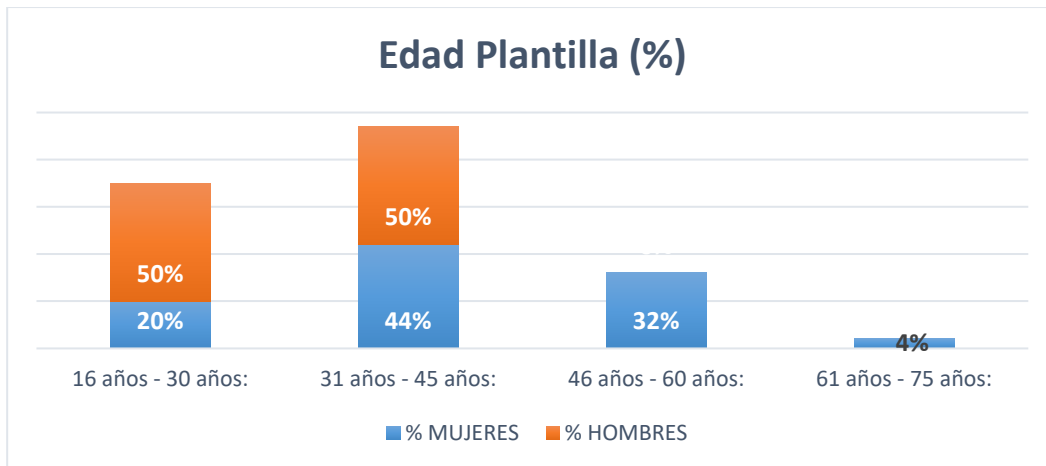
A 31/12/2022, el **86%** de la plantilla eran mujeres, frente al **14 %** de hombres. El personal total era de **29 personas**, de las cuales **25** eran mujeres y **4** hombres.



Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **40 años**, frente a los **36 años** de los **hombres**. La justificación de este dato quizás la podamos encontrar en la incorporación tardía del género masculino al tercer sector. Por eso la plantilla es más joven. Cada vez más nuestros jóvenes escogen formaciones sin prejuicios preestablecidos.

Si vemos los gráficos que adjuntamos, la presencia femenina se centra básicamente en las franjas de mediana edad, franjas de edad que van de los 31 años a los 61 años (76%), mientras que la presencia masculina se centra únicamente entre las franjas de edad que van de los 16 años hasta los 45 años (100%).



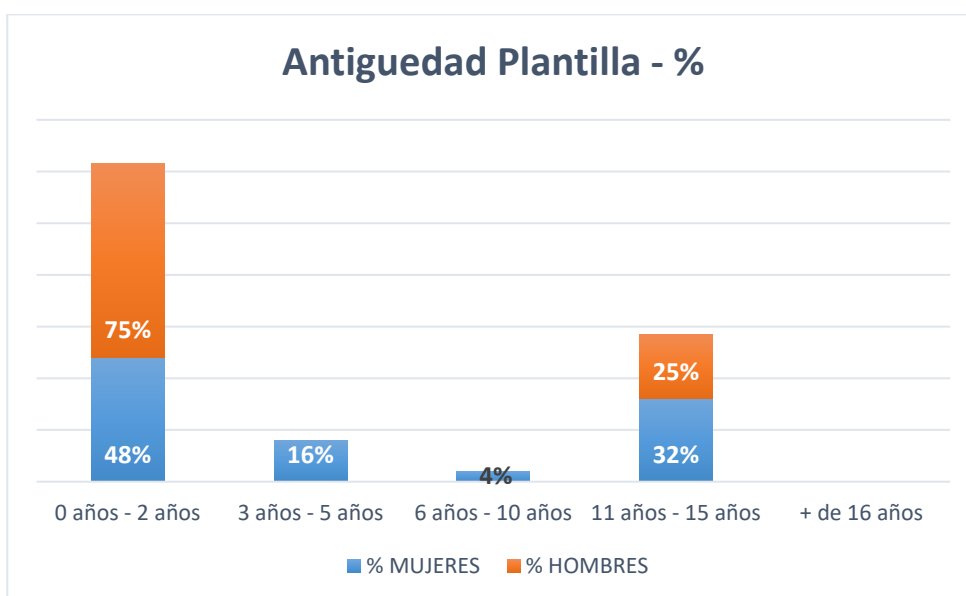
Antigüedad de la plantilla por sexo

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **2 años**. Son 15 personas trabajadoras que representan **un 52% del total** del personal.

Son valores que denotan, a priori, un grado alto de **rotación**. Seguramente concentrado en los puestos de trabajo de **auxiliares**. Son puestos con remuneraciones inferiores, si las comparamos con otros grupos, y con tareas más arduas.

Por otro lado, tenemos **9 personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 8 son mujeres y 1 hombres.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar como no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.



Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **60% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 25 mujeres que componen nuestra plantilla, 15 tienen ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 4 hombres que forman parte de nuestra plantilla, 3 tienen estudios de grado medio, es decir un **75% de los hombres**.

El otro gran bloque, desde el punto de vista porcentual, sería el de las personas que han cursado **estudios de educación secundaria**, donde el **16% son mujeres**, y el **25% hombres**. De las 25 mujeres que hay en plantilla, 4 han cursado estudios secundarios (16%); y de los 4 hombres en plantilla, 1 ha cursado esos mismos estudios (25%).

También consideramos que vale la pena poner en valor que **no existen diferencias entre hombres y mujeres**, ambos géneros han cursado los mismos estudios.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	%
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	2	8,00%	0	0,00%	2	6,90%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	4	16,00%	1	25,00%	5	17,24%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	4,00%	0	0,00%	1	3,45%
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	15	60,00%	3	75,00%	18	62,07%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	2	8,00%	0	0,00%	2	6,90%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	1	4,00%	0	0,00%	1	3,45%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	25	100%	4	100%	29	100%

Tipo de contrato por sexo

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **62%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 13 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **12 mujeres y 1 hombre**.

De los 10 contratos eventuales a jornada completa, **7 lo son con mujeres** y **3 lo son con hombres**.

Por otro lado, tenemos 6 contratos a jornada parcial, correspondiendo todos ellos a mujeres.

Como podemos observar en los siguientes gráficos, se pone de manifiesto que **contratamos más mujeres a jornada parcial**. Esta circunstancia está relacionada con la reducción de jornada que es una petición, a día de hoy, que realizan mayoritariamente las mujeres para atender a familiares (hijos menores, personas vulnerables a su cargo, etc...).



Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **16.267,51.-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **15.272,10.-€**. La diferencia es de **995,41.-€ anuales**, es decir, de un **6,52%**.



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección**, **Equipo Técnico**, **Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directora** cobra una media salarial/anual de **25.883,01.-€**. El puesto de dirección está ocupado por una mujer, extremo este que se da con bastante frecuencia en nuestra entidad.

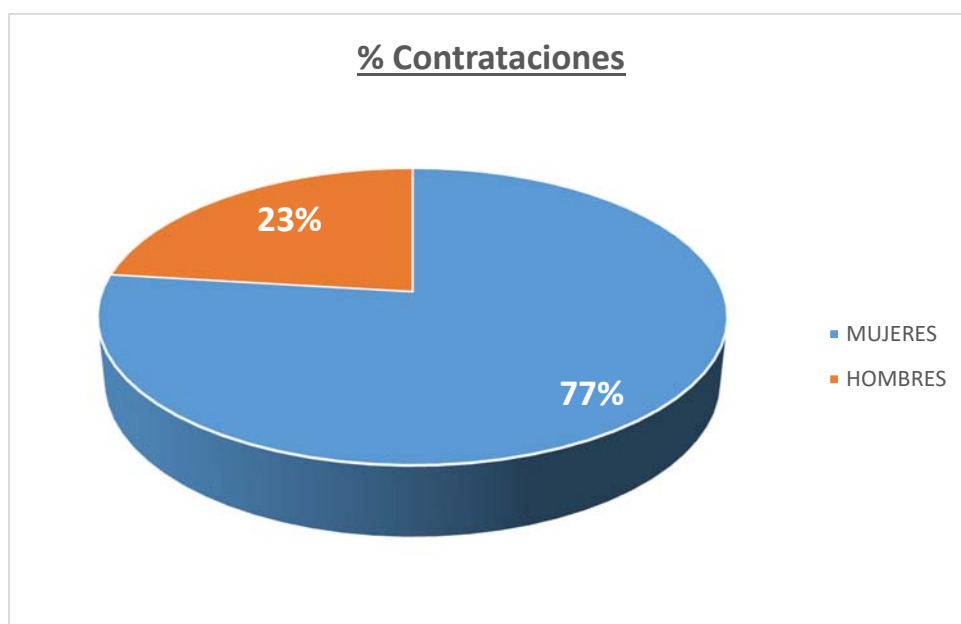
En el grupo de los **Equipos Técnicos** las mujeres perciben una media salarial/anual de **19.023,22.-€**. Al igual que pasa con el puesto de dirección, en este grupo no tenemos presencia de hombres.

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 15.430,84.-€**, frente a los **15.053,15.-€** que reciben los hombres. La diferencia anual en favor de las mujeres es de **377,68-€/año**. La diferencia es tan poco significativa que podemos afirmar que existe la paridad en este escalafón.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **14.454,65.-€**, frente a los **15.928,94.-€/año** que perciben los **hombres**. La diferencia aquí ya pasa a ser más relevante, puesto que se sitúa en los **1.474,29.-€/año**, a favor de los hombres. Si bien, hay que poner de manifiesto que esta escala la conforman categorías como las de limpieza, cocina, mantenimiento, conserjería, etc...Así, y por ejemplo, las tareas de mantenimiento, en todas nuestras Casas Familiares, las vienen realizando hombres y sus salarios se sitúan siempre, según convenio, por encima de las tareas de limpieza (Véase el Convenio de Discapacidad y el de Dependencia que son los dos grandes convenios que nos afectan como entidad).

Selección y Contrataciones del ejercicio

Durante este año 2022 se han realizado 13 contrataciones, siendo **10 de mujeres** y **3 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **77%**, frente a una contratación masculina del **23%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse.



Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como la gran mayoría han sido de **atención y cuidados (auxiliares)**, tanto que representan **el 85% del total**. Ocupando las **mujeres el 73%** de vacantes en esa categoría, frente al **27% los hombres**.

Ese porcentaje sube hasta el **100%** en la contratación de mujeres para cubrir los puestos vacantes del "**equipo técnico**". Cuando hemos ofertado puestos vacantes de **atención indirecta**, los mismos siguen siendo cubiertos por mujeres, elevando el porcentaje igualmente **al 100%**.

Llama la atención el volumen elevado de **contratación temporal** durante este ejercicio 2022, un total de 13. Se trata de contratos eventuales para cubrir bajas por **IT**, así como para cubrir **vacaciones**. Como viene siendo la tónica general, la contratación eventual de mujeres supone el **77%** de ese total. La explicación sigue estando vinculada a la categoría. Se están cubriendo las bajas del personal que ocupa los puestos de trabajo de **auxiliar** (cuidador/a).

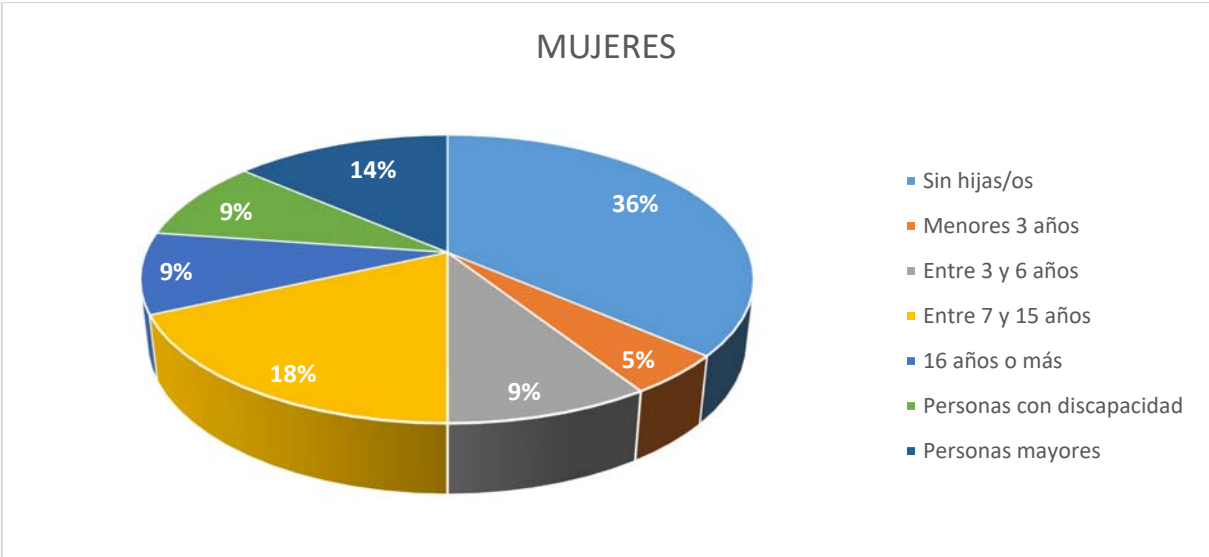
En la contratación a **jornada completa y con contrato indefinido**, durante este ejercicio, han sido puestos ocupados únicamente por mujeres.

Responsabilidades Familiares

De las 23 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 9 **no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **40%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2022.

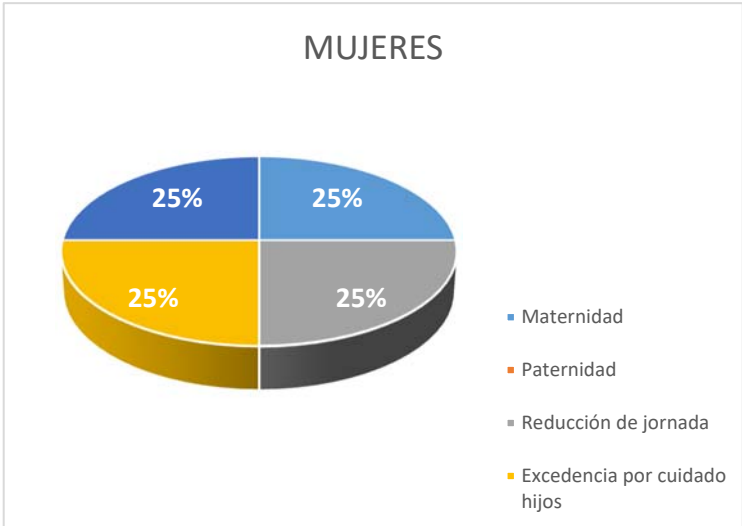
Por otro lado, 14 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **60% del total personal** con responsabilidades familiares.

Haciendo un análisis por grupos y género, llama la atención el porcentaje tan elevado de **hombres sin responsabilidades familiares (4,35%); 95,65% mujeres**.



Conciliación Familiar

A simple vista ya se ve como las **mujeres** son las que asumen la atención y cuidados de sus familiares. De las 4 medidas adoptadas y concedidas, todas han sido para mujeres, lo que **representa un 100% del total**.



Cargos directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. Como ya hemos viniendo comentado, se trata

de una organización feminizada, al igual la mayoría de entidades pertenecientes al tercer sector.

Cuando hablamos de órganos de gobierno, como es obvio, no nos referimos al Consejo General de la entidad, ocupado únicamente por religiosos. Nos referimos a las Comisiones que dependen del Consejo: Mesa de Coordinación, Equipo de Gestión, Comisión de Gestión de Centros-Misión, Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, Departamento de Calidad y Departamento de RRHH.

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.10. CASA FAMILIAR SAN LORENZO. HUESCA

Distribución de la plantilla

A 31/12/2022, el **87% de la plantilla eran mujeres**, frente al **13 % de hombres**. El personal total (plantilla media) era de **100 personas**, de las cuales **87 eran mujeres y 13 hombres**. Estos datos son de plantilla media, para sí poder facilitar los datos completos que tienen que ver con la brecha salarial y el registro retributivo. No es la plantilla activa a 31/12.

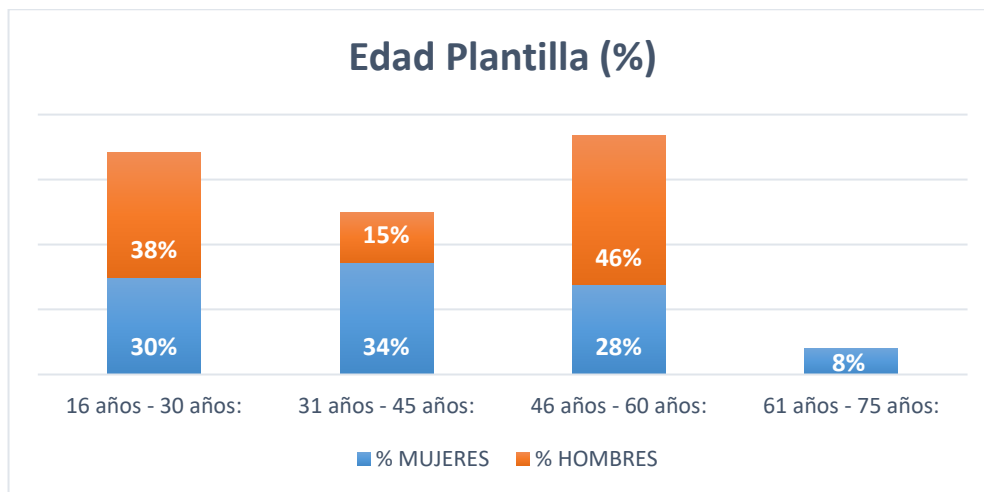


Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **39 años**, frente a los **40 años** de los **hombres**. La justificación de este dato quizás la podamos encontrar en la mayor presencia del sexo femenino en nuestra estructura y, al mismo tiempo, su mayor rotación también.

Si vemos el gráfico que adjuntamos, la presencia femenina se centra mayoritariamente en las franjas de mediana edad, en las franjas de edad que van de los 16 años a los 45 años, aunque también hay un porcentaje importante en la franja que va de los 46 años a los 60 años.

Es decir, el grueso de la presencia femenina se sitúa en la horquilla de edad que va de los 31 años a los 60 años, mientras que la de los hombres en la de los 46 años a los 60 años (en porcentaje).



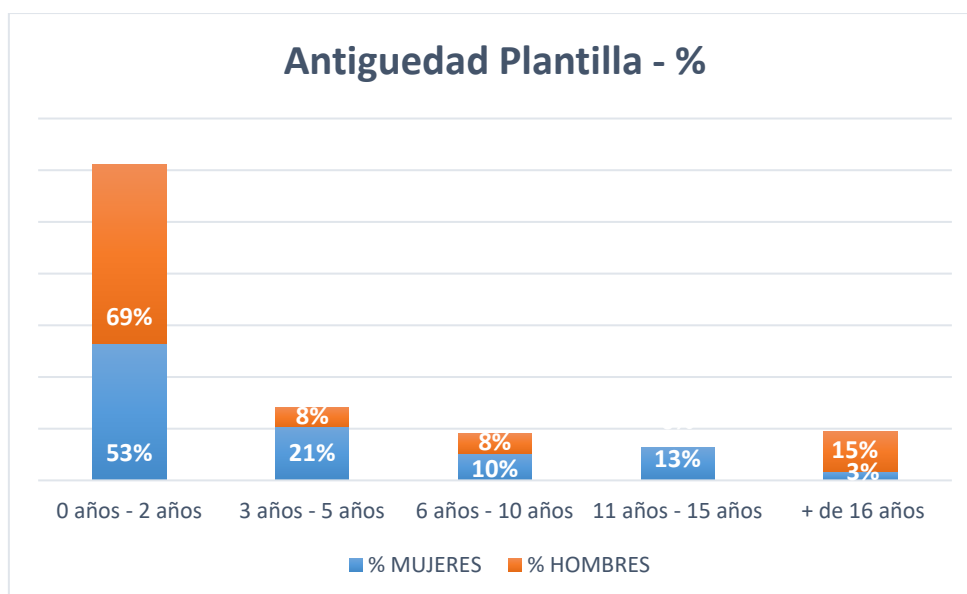
Antigüedad de la plantilla por sexo

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **5 años**. Son 74 personas trabajadoras que representan **un 74% del total** del personal. De dicho total, 10 son hombres y 64 mujeres.

Si profundizamos en este dato podemos comprobar como de esas 74 personas, **55 tienen una antigüedad** inferior a 2 años. De los cuales, 46 son mujeres y 9 son hombres. Son valores que denotan, a priori, un grado alto de **rotación** (seguramente por el tema de vacaciones y sustituciones de bajas por IT). Seguramente concentrado en los puestos de trabajo de **auxiliares**. Son puestos con remuneraciones inferiores, si las comparamos con otros grupos, y con tareas más arduas.

Por otro lado, tenemos **16 personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 14 son mujeres y 2 son hombres.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar como no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.



Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **68% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 87 mujeres que componen nuestra plantilla, 59 tienen ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 13 hombres que forman parte de nuestra plantilla, 8 tienen estudios de grado medio, es decir un **62% de los hombres**.

El otro gran bloque, desde el punto de vista porcentual, sería el de las personas que han cursado **estudios primarios completos**, donde el **23% son mujeres**, y el **31% hombres**. De las 87 mujeres que hay en plantilla, 20 han cursado estudios primarios; y de los 13 hombres en plantilla, 4 han cursado esos mismos estudios.

Resalta, también por su relevancia en volumen (3 personas), la plantilla que tiene estudios de **educación secundaria**. De los cuales todas son mujeres (3,45%).

Con enseñanza universitaria de primer ciclo tendríamos trabajando en nuestra entidad un total de 1 persona, **siendo esta mujer (1,15%)**.

También consideramos que vale la pena poner en valor como no hay grandes diferencias porcentuales, cuando los datos por niveles de estudios se comparan dentro del mismo género. Es decir, existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres que tienen estudios de grado medio, o en ciclos o programas para la formación e inserción.

	N ^º MUJERES	% HOMBRES	N ^º HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	%
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	20	22,99%	4	30,77%	24	24,00%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	3	3,45%	0	0,00%	3	3,00%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	1,15%	0	0,00%	1	1,00%
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	59	67,82%	8	61,54%	67	67,00%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	1	1,15%	1	7,69%	2	2,00%
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	2	2,30%	0	0,00%	2	2,00%
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	1	1,15%	0	0,00%	1	1,00%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	87	100%	13	100%	100	100%

Tipo de contrato por sexo

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **87%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2023, 90 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **78 mujeres y 12 hombres**.

De los 42 contratos eventuales a jornada completa, **35** lo son con **mujeres** y **7** lo son con **hombres**.

Por otro lado, tenemos 10 contratos a jornada parcial, correspondiendo 9 a mujeres y 1 a hombres.

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa frente al género femenino obtenemos una cifra del **13%**. Si hacemos la misma operación, pero con respecto a los contratos a tiempo parcial observamos como ese porcentaje es inferior y se sitúa en un **10%**.

Existe una **diferencia de 3 puntos porcentuales**, que no es mucho, pero pone de manifiesto que **contratamos más mujeres a jornada parcial**. Esta circunstancia está relacionada con la reducción de jornada que es una petición, a día de hoy, que realizan mayoritariamente las mujeres para atender a familiares (hijos menores, personas vulnerables a su cargo, etc...).





Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **16.859.-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **16.452.-€**. La diferencia es de **407.-€ anuales**, es decir, de un **2,47%**.



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directoras** cobran una media salarial/anual de **32.136.-€**. No existen otros cargos directivos ocupados por hombres en la Casa.

En cambio, en el grupo de los **Equipos Técnicos** las mujeres perciben una media salarial/anual de **22.349.-€**, frente a los **14.302.-€** que reciben los hombres. En este caso, la diferencia es positiva por importe de **8.047.-€/año** y a favor de las mujeres. La diferencia anualizada se debe a la contratación temporal de un hombre que es enfermero. No ha trabajado durante todo el año, y de ahí la diferencia.

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 16.125.-€**, frente a los **16.837.-€** que reciben los hombres. La diferencia anual es negativa en favor de los hombres por importe de **712.-€/año**. La diferencia es tan poco significativa que podemos atrevernos a afirmar que existe la paridad en este escalafón.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **15.541.-€**, frente a los **16.014.-€/año** que perciben los **hombres**. La diferencia aquí se sitúa en los **473.-€/año**. Si bien, hay que poner de manifiesto que esta escala la conforman categorías como las de limpieza, cocina, mantenimiento, conserjería, etc...Así, y por ejemplo, las tareas de mantenimiento, en todas nuestras Casas Familiares, las vienen realizando hombres y sus salarios se sitúan siempre, según convenio, por encima de las tareas de limpieza (Véase el Convenio de Discapacidad y el de Dependencia que son los dos grandes convenios que nos afectan como entidad).

Selección y Contrataciones del ejercicio

Durante este año 2022 se han realizado 47 contrataciones, siendo **41 de mujeres** y **6 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **87%**, frente a una contratación masculina del **13%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse.



Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como la gran mayoría han sido de **atención y cuidados (auxiliares)**, tanto que representan **el 81% del total**. Ocupando las **mujeres el 92%** de vacantes en esa categoría, frente al **8% los hombres**.

Por el contrario, nos encontramos con un porcentaje de **50%** para cubrir los puestos vacantes del “**equipo técnico**”. En esta categoría se equiparán hombres y mujeres. Cuando hemos ofertado puestos vacantes de **atención indirecta**, los mismos siguen siendo cubiertos por mujeres, elevando el porcentaje **al 71%**.

Sólo en los **puestos de mayor responsabilidad** parece que se rompe esa tendencia claramente feminizada, aunque sigue siendo liderada por el género femenino. De 2 puestos de equipo técnico ofertados, en lo que va de año, **1 ha sido asignado a mujeres** y otro (1) a un hombre (50%).

Llama la atención el volumen elevado de **contratación temporal** durante este ejercicio 2022, un total de 36. Se trata de contratos eventuales para cubrir bajas por **IT**, así como para cubrir **vacaciones**. Como viene siendo la tónica general, la contratación eventual de mujeres supone el **92%** de ese total. La explicación sigue estando vinculada a la categoría. Se están cubriendo las bajas del personal que ocupa los puestos de trabajo de **auxiliar** (cuidador/a).

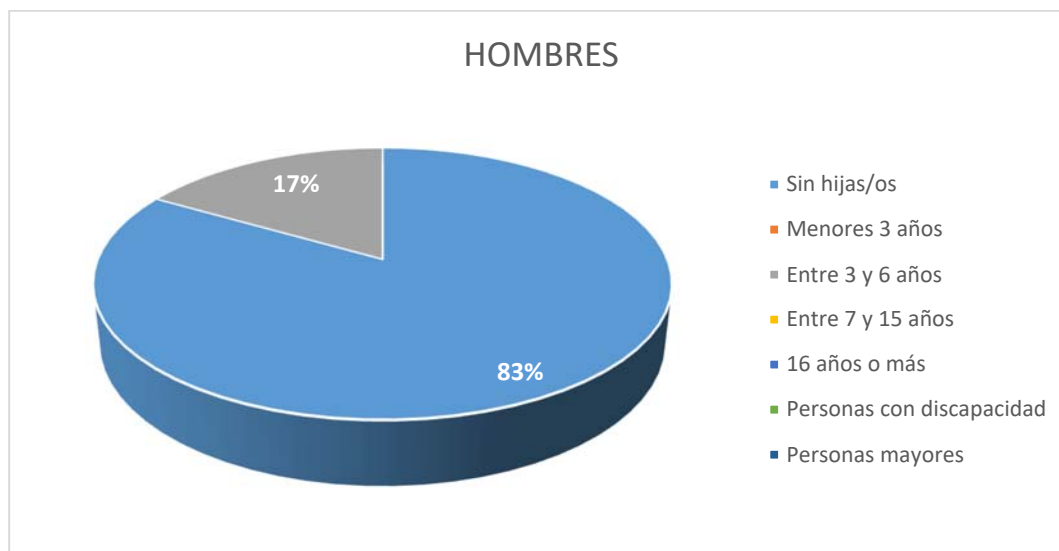
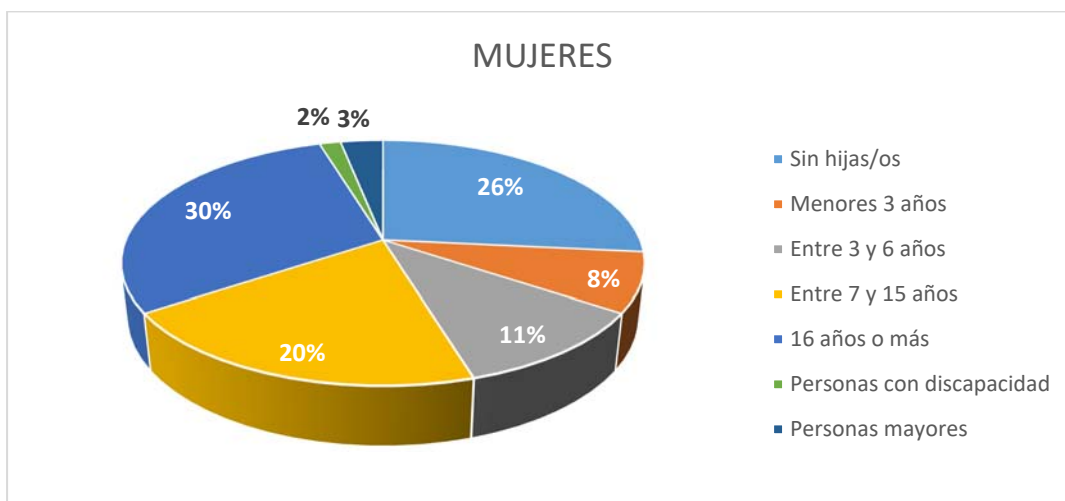
En la contratación a **jornada completa y con contrato indefinido**, durante este ejercicio, igualmente las mujeres siguen representando un porcentaje muy elevado, **por encima del 90%**, mientras que los hombres representan **un 10%**.

Responsabilidades Familiares

De las 70 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 22 **no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **31%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2022.

Por otro lado, 48 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **69% del total personal** con responsabilidades familiares.

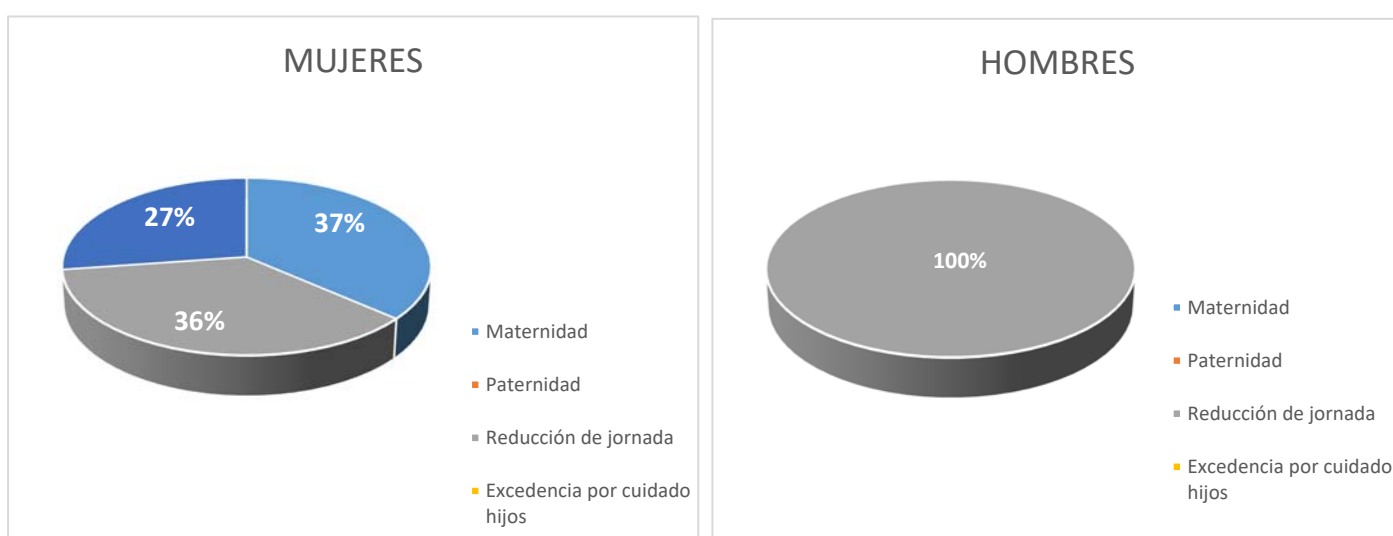
Haciendo un análisis por grupos y género, llama la atención el porcentaje tan elevado de **hombres sin responsabilidades familiares (38%); 20% mujeres**.



Conciliación Familiar

A simple vista ya se ve como las **mujeres** son las que asumen la atención y cuidados de sus familiares. De las 12 medidas adoptadas y concedidas, 11 han sido para mujeres, lo que **representa un 92% del total**, frente al 8% de hombres.

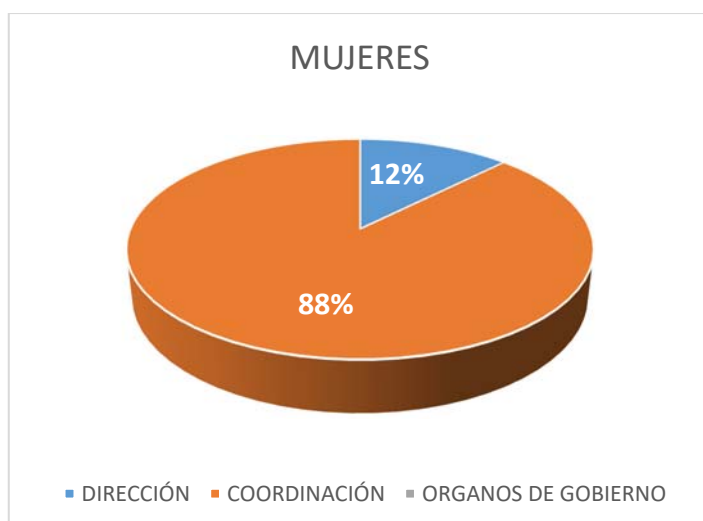
Por otro lado, la medida conciliadora que más solicitan las mujeres es la **maternidad** y la **reducción de jornada (67%)**. Los hombres han solicitado **excedencias (8%)**.



Cargos directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. De un total de 8 puestos, las mujeres ocupan 8, lo que representa un **100%** del total.

Cuando hablamos de órganos de gobierno, como es obvio, no nos referimos al Consejo General de la entidad, ocupado únicamente por religiosos. Nos referimos a las Comisiones que dependen del Consejo: Mesa de Coordinación, Equipo de Gestión, Comisión de Gestión de Centros-Misión, Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, Departamento de Calidad y Departamento de RRHH.



Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.11. CASA FAMILIAR MANOLO TORRAS. LA LAGUNA

Distribución de la plantilla

En el 2022, la composición de la plantilla de la Casa Familiar Manolo Torras era de 133 personas de las cuales **73** eran **mujeres (55%)** y **60** **hombres (45%)**.

Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
73	60	133	55%	45%

Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las personas que componen la plantilla, en el caso de las mujeres es de 38 años y en el caso de los hombres de 40 años.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16 años - 30 años:	11	15%	6	10%	17	65%	35%
31 años - 45 años:	49	67%	35	58%	84	58%	42%
46 años - 60 años:	9	12%	19	32%	28	32%	68%
61 años - 75 años:	4	5%	0	0%	4	100%	0%
TOTAL	73		60		133		
	55%		45%		100%		

Analizando el gráfico que se adjunta, podemos observar que las 4 personas que tienen más de 61 años son mujeres. Por otro lado, en la franja de edad de 16 a 30 años, hay mayor presencia femenina (11) frente a la masculina (6); esta misma tendencia se observa en la franja de edad de 31 a los 45 años, mayor presencia femenina (49) frente al número de hombres (35). En la franja de edad de 46 a 60 años, la tendencia es contraria, es mayor la presencia de hombre (19) frente a las mujeres (9)

Antigüedad de la plantilla por sexo

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0 años - 2 años	34	47%	20	33%	54	63%	37%
3 años - 5 años	18	25%	16	27%	34	53%	47%
6 años - 10 años	13	18%	15	25%	28	46%	54%
11 años - 15 años	5	7%	7	12%	12	42%	58%
+ de 16 años	3	4%	2	3%	5	60%	40%
TOTAL	73		60		133		

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **2 años**. Son 54 personas trabajadoras que representan **un 41% del total** del personal. De dicho total, 20 son hombres y 34 son mujeres. Son valores que denotan, a priori, un grado alto de rotación siendo esta mayor en las mujeres. Seguramente concentrado en los puestos de trabajo de **auxiliares**. Son puestos con remuneraciones inferiores, si las comparamos con otros grupos, y con tareas más arduas.

Por otro lado, tenemos **17 personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 8 son mujeres y 9 hombre.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar como no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **61.64% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 73 mujeres que componen nuestra plantilla, 45 tienen ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 60 hombres que forman parte de nuestra plantilla, 36 tienen estudios de grado medio, es decir un **60% de los hombres**.

También consideramos que vale la pena poner en valor como no hay grandes diferencias porcentuales, cuando los datos por niveles de estudios se **comparan dentro del mismo género**. Es decir, existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres que tienen estudios de grado medio, o en ciclos o programas para la formación e inserción.

	N ^a MUJERES	% MUJERES	N ^o HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	13	17,81%	10	16,67%	23	56,52%	43,48%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0		0		0		
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	1	1,37%	2	3,33%	3	33,33%	66,67%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0		1	1,67%	1	0,00%	100,00%
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0		0	0,00%	0		
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	45	61,64%	36	60,00%	81	55,56%	44,44%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0		0	0,00%	0		
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	6	8,22%	5	8,33%	11	54,55%	45,45%
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0		0	0,00%	0		
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	2	2,74%	1	1,67%	3	66,67%	33,33%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	4	5,48%	5	8,33%	9	44,44%	55,56%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0		0	0,00%	0		
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	2	2,74%	0	0,00%	2	100,00%	0,00%
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0		0	0,00%	0		
	73	100%	60	100%	133		

Tipo de contrato por sexo

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **60%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 80 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **40 mujeres y 40 hombres**.

De los 48 contratos eventuales a jornada completa, **29** lo son con **mujeres** y **19** lo son con **hombres**.

Por otro lado, tenemos 3 contratos a jornada parcial indefinidos, correspondiendo 2 a mujeres y 1 a hombres. Además contamos con dos contratos eventuales a jornada parcial, ambos a mujeres.

	Jornada Completa				Jornada Parcial				TOTAL
	Indefinido	%	Eventual	%	Indefinido	%	Eventual	%	
MUJERES	40	50%	29	60%	2	67%	2	100%	73
HOMBRES	40	50%	19	40%	1	33%	0	0%	60
TOTAL	80	100%	48	100%	3	100%	2	100%	133

	Indefinido	%	Eventual	%	TOTAL
MUJERES	83	100%	50	100%	133
HOMBRES	0	0%	0	0%	0
TOTAL	83	100%	50	100%	133

	Jornada Completa	%	Jornada Parcial	%	TOTAL
MUJERES	69	54%	4	80%	74
HOMBRES	59	46%	1	20%	60
TOTAL	128	100%	5	100%	134

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa con las mujeres que están en la misma situación, observamos que tenemos un 46% de hombres frente al 54% de mujeres, en el caso de los contratos a jornada parcial encontramos un 80% de mujeres frente a un 20% de hombres. Ambos resultados concuerdan con el porcentaje mayor de personal femenino en la entidad.

Existe una **diferencia de 60 puntos porcentuales**, que pone de manifiesto que **contratamos más mujeres a jornada parcial**. Esta circunstancia está relacionada con la reducción de jornada que es una petición, a día de hoy, que realizan mayoritariamente las mujeres para atender a familiares (hijos menores, personas vulnerables a su cargo, etc...).

Selección y Contrataciones del ejercicio

Durante el año 2022 se han realizado 48 contrataciones, siendo **29 de mujeres** y **19 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **60%**, frente a una contratación masculina del **40%**.

	N.º	%
MUJERES	29	60%
HOMBRES	19	40%
TOTAL	48	100%

	N.º MUJERES	% MUJERES	N.º HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN		0%		0%	0	0	0
EQUIPO TECNICO		0%		0%	0	0	0
CUIDADORES	27	93%	18	95%	45	60%	40%
ATENCIÓN INDIRECTA	2	7%	1	5%	3	67%	33%
TOTAL	29	100%	19	100%	48		

Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como todos los puestos corresponden a **atención directa y cuidados (auxiliares)**. Ocupando las **mujeres el 60%** de vacantes en la categoría de auxiliares y el **67%** en la de atención directa.

	N.º MUJERES	% MUJERES	N.º HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
INDEFINIDO JORNADA COMPLETA	4	14%	3	16%	7	57%	43%
INDEFINIDO JORNADA PARCIAL		0%		0%	0		
TEMPORAL JORNADA COMPLETA	0	0%	16	84%	16	0%	100%
TEMPORAL JORNADA PARCIAL	25	86%		0%	25	100%	0%
TOTAL	29	100%	19	100%	48		

Distribución plantilla por categoría

Como grupo empresarial Cruz Blanca se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico.

Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Concretamente en Casa Familiar Manolo Torras, se aplica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	2	3%	1	2%	3	67%	33%
EQUIPO TECNICO	11	15%	7	12%	18	61%	39%
AUXILIARES AT. DIRECTA	56	77%	46	77%	102	55%	45%
ATENCION INDIRECTA	4	5%	6	10%	10	40%	60%
	73	100%	60	100%	133		

Cargos Directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. De un total de 4 puestos, las mujeres ocupan 3, lo que representa un **75%** del total.

Cuando hablamos de órganos de gobierno, como es obvio, no nos referimos al Consejo General de la entidad, ocupado únicamente por religiosos. Nos referimos a las Comisiones que dependen del Consejo: Mesa de Coordinación, Equipo de Gestión, Comisión de Gestión de Centros-Misión, Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, Departamento de Calidad y Departamento de RRHH.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	2	100%	1	50%	3	67%	33%
COORDINACIÓN	0	0%	1	50%	1	0%	100%
TOTAL	2	100%	2	100%	4		

Plantilla Equipos Técnicos y Atención Indirecta

Para poder valorar el sesgo, o la segregación a continuación detallamos dos de las grandes categorías en que hemos distribuido la plantilla, así la plantilla de equipos técnicos y atención indirecta.

	N.º MUJERES	% MUJERES	N.º HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DUE	0	0%	1	14%	1	0%	100%
T.OCUPACIONAL	0	0%	0	0%	0	0	0
T.SOCIAL	1	9%	2	29%	3	33%	67%
PSICOLEG	6	55%	2	29%	8	75%	25%
FISIOTERAPEUTA	1	9%	0	0%	1	100%	0%
INT. SOCIAL	1	9%	2	29%	3	33%	67%
OTROS	2	18%	0	0%	2	100%	0%
	11	100%	7	100%	18		

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
LIMPIADOR/A	1	25%	0	0%	1	100%	0%
COCINERO/A	3	75%	3	50%	6	50%	50%
CONDUCTOR/A	0	0%	0	0%	0		
MANTENIMIENTO/A	0	0%	2	33%	2	0%	100%
ADMINISTRACIÓN	0	0%	1	17%	1	0%	100%
PELUQUERA/O		0%		0%	0		
CONSERJE		0%		0%	0		
	4	100%	6	100%	10		

Igualmente, en este grupo de trabajo, las categorías siguen estando marcadas por la presencia femenina, a excepción de las tareas vinculadas con el mantenimiento, que claramente están dominadas por los hombres.

Condiciones de trabajo

Nos remitimos a lo comentado en los apartados de brecha salarial y tipos de contratos.

Responsabilidades Familiares

De las 109 personas trabajadoras **56 no tienen hijas/os a su cargo.**

Por otro lado, 25 mujeres y 24 hombres de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, 4 mujeres tienen además personas con discapacidad o vulnerables (mayores) a su cargo

Haciendo un análisis por grupos y género, llama la atención el porcentaje tan elevado de **mujeres sin hijos (52%)** y de **hombres sin hijos (50%)**.

Nº DE HIJAS/OS	Mujeres		Hombres		TOTAL	Porcentaje	
	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%		% MUJERES	% HOMBRES
Sin hijas/os	32	52%	24	50%	56	57%	43%
Menores 3 años	4	7%	6	13%	10	40%	60%
Entre 3 y 6 años	3	5%	4	8%	7	43%	57%
Entre 7 y 15 años	14	23%	9	19%	23	61%	39%
16 años o más	4	7%	5	10%	9	44%	56%
Personas con discapacidad	2	3%	0	0%	2	100%	0%
Personas mayores	2	3%	0	0%	2	100%	0%
TOTAL	61	100%	48	100%	109		

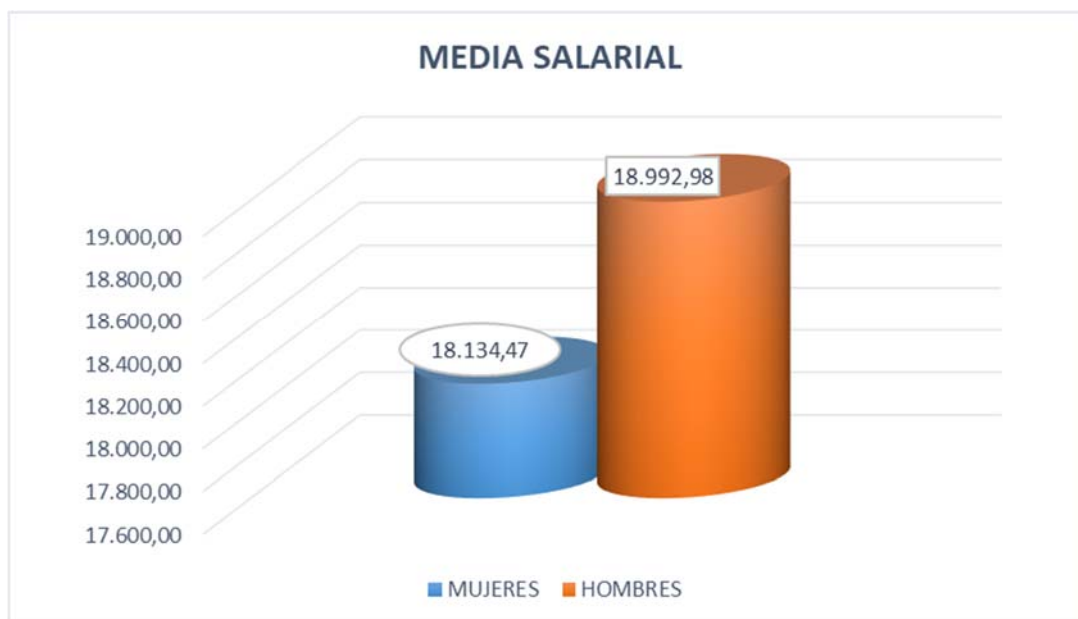
Conciliación Familiar

Durante el ejercicio 2022 se tramitaron en Casa Familiar Manolo Torras 3 permisos de maternidad y 2 de paternidad, además 1 mujer solicitó una reducción de jornada y 5 hombres excedencia voluntaria.

	Mujeres		Hombres		TOTAL	Porcentaje	
	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES		% MUJERES	% HOMBRES
Maternidad	3	75%		0%	3	100%	0%
Paternidad		0%	2	25%	2	0%	100%
Reducción de jornada	1	100%		0%	1	100%	0%
Excedencia por cuidado hijos		0%		0%	0		
Excedencia voluntaria		0%	5	71%	5	0%	100%
TOTAL	4	100%	7	100%	11		

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **18.134.47.-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **18.992.98.-€**. La diferencia es de **858.51.-€ anuales**



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directoras** cobran una media salarial/anual de **38.082,36.-€**

En el grupo de los **Equipos Técnicos** las mujeres perciben una media salarial/anual de **23.562,85-€**, frente a los **22.412,01-€** que reciben los hombres. En este caso, la diferencia es positiva por importe de **1.150,84.-€/año** y a favor de las mujeres. La diferencia anualizada es importante, y viene justificada por la mayor antigüedad de mujeres en este sector y por tanto en los complementos relacionados con esto que repercuten en su nómina

En el grupo de **Cuidadores** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 16.603,16-€**, frente a los **18.295,21.-€** que reciben los hombres. La diferencia anual es negativa en favor de los hombres por importe de **1.692,05.-€/año**. La diferencia puede estar relacionada con que el puesto de cuidadores en el turno de noche que implica un complemento de nocturnidad, esta mayormente ocupado en nuestra entidad por hombres (8 hombres frente a 2 mujeres), además puede estar también la diferencia relacionada con la antigüedad del personal.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **16.603,16.-€**, frente a los **18.295,21.-€/año** que perciben los **hombres**. La diferencia aquí que se sitúa en los **1.692,05.-€/año**. Si bien, hay que poner de manifiesto que esta escala la conforman categorías como las de limpieza, cocina, mantenimiento, administración, etc...Así, y por ejemplo, las tareas de mantenimiento, en todas nuestras Casas Familiares, las vienen realizando hombres y sus salarios se sitúan siempre, según convenio, por encima de las tareas de limpieza (Véase el Convenio de Discapacidad y el de Dependencia que son los dos grandes convenios que nos afectan como entidad).

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Rotación de la plantilla: Durante este año 2022 se han realizado 48 contrataciones, siendo 29 de mujeres y 19 de hombres. En porcentaje representa una contratación femenina del 60%, frente a una contratación masculina del 40%. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse. Las contrataciones realizadas lo han sido para sustituciones de puestos de trabajo de cuidadores y atención directa, donde existe una alta rotación. El trabajo de auxiliar es arduo y además no está excesivamente bien retribuido. El sector social está reglado y se nutre básicamente de ayudas públicas que se ajustan estrictamente a lo marcado en convenio. Las contrataciones obedecen no sólo a cubrir bajas por desvinculación, sino que seguramente también tienen que ver con el absentismo.

Distribución de la plantilla por categorías: Los cargos directivos están ocupados mayoritariamente por mujeres en nuestro centro. A nivel de grupo aparentemente existiría un ligero desequilibrio en favor de la presencia femenina en esos puestos, si bien ha de tenerse en cuenta que nuestra entidad está altamente feminizada, y el 79% de los puestos de trabajo de dirección y coordinación están ocupados por mujeres. Eso puede llevarnos a pensar que existe una brecha vertical, aunque también se podría pensar que el factor a corregir no es este (el de los cargos directivos) sino que deberíamos esforzarnos en equilibrar esas direcciones mayoritariamente ocupadas por mujeres. Esa tendencia, podemos anunciar, que se ha corregido durante el 2023, puesto que

de las 3 plazas ofertadas de dirección, 2 han sido ocupadas por hombres, mientras que la plaza restante ha sido ocupada por una mujer.

Además un factor relevante en la ocupación de los cargos directivos (participación en comisiones) es que el 20%, aproximadamente, se ofrece por promoción voluntaria, y eso favorece la ocupación masculina, puesto que las mujeres por cuestiones de conciliación familiar, optan por renunciar a los mismos.

Por otro lado, en los puestos de trabajo de atención indirecta se hace visible la brecha horizontal, puesto que hay puestos ocupados mayoritariamente por hombre (conductores, mantenimiento,...), mientras que otros puestos, como los de limpieza, están ocupados básicamente por mujeres.

Conciliación familiar: La mayoría de las medidas de conciliación familiar en Cruz Blanca son solicitadas por mujeres. La medida más solicitada después del permiso por maternidad, es la reducción de jornada. Cuando el permiso comporta una reducción del salario (excedencia por cuidado o reducción de jornada) esta medida es más solicitada por las mujeres para cuidar o atender.

Adaptar la jornada de trabajo en servicios como los prestados por nuestra entidad es hartamente difícil y complicado, y con poco margen, puesto que distorsiona, en la mayoría de ocasiones, la distribución de la jornada laboral de los centros residenciales. El servicio residencial a personas con discapacidad o personas de la tercera edad, se caracteriza por ser ininterrumpido los 365 días del año. Además la atención a los residentes se concentra en horas punta muy concretas, y que tienen que ver con la satisfacción de sus necesidades básicas (levantarse, aseo o higiene, alimentación, medicación, fisioterapia, etc.). Es cierto, pero, que durante el día se generan las denominadas "horas valle" donde la carga de trabajo se reduce. Cuando las adaptaciones que se proponen coinciden con esas "horas valle" la organización no puede aceptarlas puesto que supondría, una grave distorsión en el funcionamiento del centro. De ahí que la medida más solicitada y concedida sea la reducción de jornada.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.12. CASA SAN FRANCISCO DE ASIS. S. ANDREU LLAVANERES

Distribución de la plantilla

A 31/12/2022, el **89%** de la plantilla eran mujeres, frente al **11 %** de hombres. El personal total era de **62 personas**, de las cuales **55** eran mujeres y **7** hombres. Estos datos son de plantilla media, para sí poder facilitar los datos completos que tienen que ver con la brecha salarial y el registro retributivo. No es la plantilla activa a 31/12.

Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
55	7	62	89%	11%

Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **41 años**, frente a los **40 años** de los **hombres**. Existe una paridad casi exacta en este aspecto.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16 años - 30 años:	17	31%	1	14%	18	94%	6%
31 años - 45 años:	18	33%	3	43%	21	86%	14%
46 años - 60 años:	16	29%	3	43%	19	84%	16%
61 años - 75 años:	4	7%	0	0%	4	100%	0%
TOTAL	55		7		62		
	89%		11%		100%		

Si vemos el gráfico que adjuntamos, la presencia masculina se centra básicamente en las franjas de mediana edad y adulta, en las franjas de edad que van de los 16 años a los 60 años, a partir de ahí, solo hay presencia femenina.

Es decir, el grueso de la presencia femenina se sitúa en la horquilla de edad que va de los 16 años a los 60 años, al igual que la de los hombres, aunque con diferencias porcentuales debido a su escasa presencia, en el cómputo global.

Antigüedad de la plantilla por sexo

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0 años - 2 años	33	60%	3	43%	36	92%	8%
3 años - 5 años	7	13%	1	14%	8	88%	13%
6 años - 10 años	5	9%	1	14%	6	83%	17%
11 años - 15 años	6	11%	1	14%	7	86%	14%
+ de 16 años	4	7%	1	14%	5	80%	20%
TOTAL	55		7		62		

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **5 años**. Son 44 personas trabajadoras que representan **un 71% del total** del personal. De dicho total, 4 son hombres y 40 mujeres.

Si profundizamos en este dato podemos comprobar como de esas 44 personas, **36 tienen una antigüedad** inferior a 2 años. De los cuales, 33 son mujeres y 3 son hombres. Son valores que denotan, a priori, un grado alto de **rotación**. Seguramente concentrado en los puestos de trabajo de **auxiliares**. Son puestos con remuneraciones inferiores, si las comparamos con otros grupos, y con tareas más arduas.

Por otro lado, tenemos **12 personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 10 son mujeres y 2 son hombres.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar como no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **58% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 55 mujeres que componen nuestra plantilla, 32 tienen ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 7 hombres que forman parte de nuestra plantilla, 2 tienen estudios de grado medio, es decir un **28% de los hombres**.

El otro gran bloque, desde el punto de vista porcentual, sería el de las personas que han cursado **estudios primarios completos**, donde el **20% son mujeres**, y el **57% hombres**. De las 55 mujeres que hay en plantilla, 11 han cursado estudios primarios; y de los 7 hombres en plantilla, 4 han cursado esos mismos estudios.

Resalta, también por su relevancia en volumen (5 personas), la plantilla que tiene estudios de **educación secundaria**. De los cuales, las 5 son mujeres.

Con enseñanza universitaria de primer ciclo tendríamos trabajando en nuestra entidad un total de 3 personas, siendo todas ellas **mujeres (5%)**.

También consideramos que vale la pena poner en valor como no hay grandes diferencias porcentuales, cuando los datos por niveles de estudios se comparan dentro del mismo género. Es decir, existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres que tienen estudios de grado medio, o en ciclos o programas para la formación e inserción.

	N ^a MUJERES	% HOMBRES	N ^o HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	11	20,00%	4	57,14%	15	73,33%	26,67%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	5	9,09%	0	0,00%	5	100,00%	0,00%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0,00%	0	0,00%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	32	58,18%	2	28,57%	34	94,12%	5,88%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	2	3,64%	1	14,29%	3	66,67%	33,33%
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	0	0,00%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	3	5,45%	0	0,00%	3	100,00%	0,00%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	2	3,64%	0	0,00%	2	100,00%	0,00%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0	0,00%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
	55	100%	7	100%	62		

Tipo de contrato por sexo

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **82%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 51 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **45 mujeres y 6 hombres**.

De los 25 contratos eventuales a jornada completa, **22** lo son con **mujeres** y **3** lo son con **hombres**.

Por otro lado, tenemos 11 contratos a jornada parcial, correspondiendo 10 a mujeres y 1 a hombres.

	Jornada Completa				Jornada Parcial				TOTAL
	Indefinido	%	Eventual	%	Indefinido	%	Eventual	%	
MUJERES	25	69%	16	94%	1	50%	1	100%	43
HOMBRES	11	31%	1	6%	1	50%	0	0%	13
TOTAL	36	100%	17	100%	2	100%	1	100%	56

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa frente al género femenino obtenemos una cifra del **12%**. Si hacemos la misma operación, pero con respecto a los contratos a tiempo parcial observamos como ese porcentaje es inferior y se sitúa en un **9%**.

Existe una **diferencia de 3 puntos porcentuales**, que no es mucho, pero pone de manifiesto que **contratamos más mujeres a jornada parcial**. Esta circunstancia está relacionada con la reducción de jornada que es una petición, a día de hoy, que realizan mayoritariamente las mujeres para atender a familiares (hijos menores, personas vulnerables a su cargo, etc...).

Selección y Contrataciones del ejercicio

Durante este año 2022 se han realizado 34 contrataciones, siendo **31 de mujeres y 3 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **91%**, frente a una contratación masculina del **9%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN		0%		0%	0		
EQUIPO TECNICO	1	3%		0%	1		0%
CUIDADORES	20	65%	3	100%	23	667%	13%
ATENCION INDIRECTA	10	32%		0%	10		0%
TOTAL	31	100%	3	100%	34		

Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como la gran mayoría han sido de **atención y cuidados (auxiliares)**, tanto que representan **el 67% del total**. Ocupando las **mujeres el 87%** de vacantes en esa categoría, frente al **13% los hombres**.

El porcentaje del **100%** es el que se mantiene en la contratación de mujeres para cubrir los puestos vacantes del **"equipo técnico"**. Cuando hemos ofertado puestos vacantes de **atención indirecta**, los mismos siguen siendo cubiertos por mujeres, elevando el porcentaje **al 100%**.

Llama la atención el volumen elevado de **contratación temporal** durante este ejercicio 2022, un total de 24. Se trata de contratos eventuales para cubrir bajas por **IT**, así como para cubrir **vacaciones**. Como viene siendo la tónica general, la contratación eventual de mujeres supone el **87%** de ese total. La explicación sigue estando vinculada a la categoría. Se están cubriendo las bajas del personal que ocupa los puestos de trabajo de **auxiliar** (cuidador/a).

En la contratación a **jornada completa y con contrato indefinido**, durante este ejercicio, igualmente las mujeres siguen representando un porcentaje muy elevado, **en este caso el 100%**.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
INDEFINIDO JORNADA COMPLETA	8	26%		0%	8	100%	0%
INDEFINIDO JORNADA PARCIAL	2	6%		0%	2	100%	0%
TEMPORAL JORNADA COMPLETA	17	55%	3	100%	20	85%	15%
TEMPORAL JORNADA PARCIAL	4	13%		0%	4	100%	0%
TOTAL	31	100%	3	100%	34		

Distribución plantilla por categoría

Como grupo empresarial Cruz Blanca se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el

análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

En nuestra casa familiar, evidentemente, tan sólo nos aplica un convenio (el de discapacidad para Catalunya).

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	1	2%	0	0%	1	100%	0%
EQUIPO TECNICO	4	7%	0	0%	4	100%	0%
AUXILIARES AT. DIRECTA	33	60%	6	86%	39	85%	15%
ATENCION INDIRECTA	17	31%	1	14%	18	94%	6%
	55	100%	7	100%	62		

Cargos directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. De un total de 4 puestos, las mujeres ocupan 3, lo que representa un **75%** del total.

Cuando hablamos de órganos de gobierno, como es obvio, no nos referimos al Consejo General de la entidad, ocupado únicamente por religiosos. Nos referimos a las Comisiones que dependen del Consejo: Mesa de Coordinación, Equipo de Gestión, Comisión de Gestión de Centros-Misión, Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, Departamento de Calidad y Departamento de RRHH.

Cuando hablamos específicamente de nuestra casa familiar, el puesto de dirección está ocupado por una mujer. De las dos coordinaciones de la casa, un puesto está ocupado por una mujer, y el otro por un hombre.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	1	50%	0	0%	1	100%	0%
COORDINACIÓN	1	50%	1	100%	2	50%	50%
TOTAL	2	100%	1	100%	3		

Plantilla Equipos Técnicos y atención indirecta

Para poder valorar el sesgo, o la segregación a continuación detallamos dos de las grandes categorías en que hemos distribuido la plantilla, así la plantilla de equipos técnicos y atención indirecta

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DUE	2	50%	0		2	100%	0%
T.OCUPACIONAL	0	0%	0		0		
T.SOCIAL	1	25%	0		1	100%	0%
PSICOLEG	0	0%	0		0		
FISIOTERAPEUTA	1	25%	0		1	100%	0%
INT. SOCIAL	0	0%	0		0		
OTROS	0	0%	0		0		
	4	100%	0		4		

Plantilla Atención Indirecta

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
LIMPIADOR/A	13	76%	0	0%	13	100%	0%
COCINERO/A	3	18%	0	0%	3	100%	0%
CONDUCTOR/A	0	0%	0	0%	0		
MANTENIMIENTO/A	0	0%	0	0%	0		
ADMINISTRACIÓN	1	6%	1	100%	2	50%	50%
PERRUQUERA/O		0%		0%	0		
CONSERGE		0%		0%	0		
	17	100%	1	100%	18		

Igualmente en este grupo de trabajo, las categorías siguen estando marcadas por la presencia femenina, a excepción de las tareas vinculadas con la administración, que existiría paridad.

Condiciones de trabajo

Nos remitimos a lo comentado en los apartados de brecha salarial y tipos de contratos.

Responsabilidades Familiares

De las 32 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 6 **no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **18%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2022.

Por otro lado, 18 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **56% del total personal** con responsabilidades familiares.

Nº DE HIJAS/OS	Mujeres		Hombres		TOTAL	Porcentaje	
	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%		% MUJERES	% HOMBRES
Sin hijas/os	6	21%		0%	6	100%	0%
Menores 3 años	1	3%		0%	1	100%	0%
Entre 3 y 6 años	2	7%	1	33%	3	67%	33%
Entre 7 y 15 años	8	28%		0%	8	100%	0%
16 años o más	9	31%	1	33%	10	90%	10%
Personas con discapacidad	3	10%	1	33%	4	75%	25%
Personas mayores		0%		0%	0		
TOTAL	29	100%	3	100%	32		

Conciliación Familiar

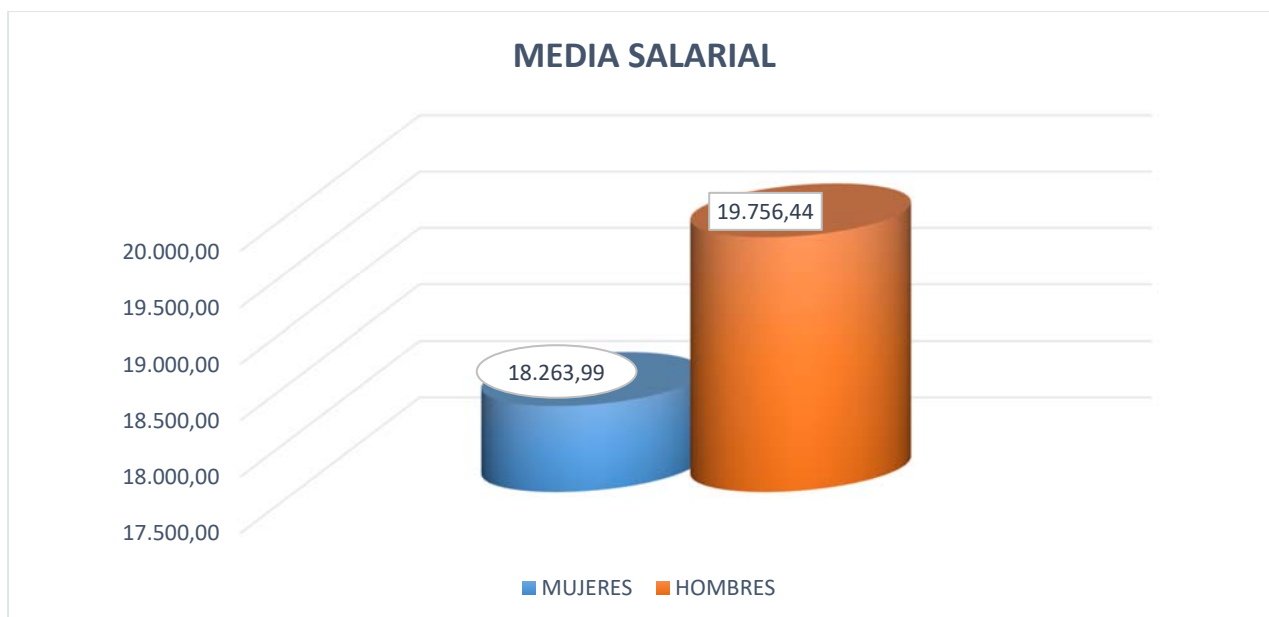
Habitualmente son las **mujeres** las que asumen la atención y cuidados de sus familiares. Sin embargo, de las 2 medidas adoptadas y concedidas, 1 han sido para mujeres, lo que **representa un 50% del total**, y otra ha sido para hombres (50%).

Por otro lado, la medida conciliadora que más solicitan las mujeres es la **maternidad (50%)**, mientras que los hombres solicitan más **excedencias (50%)**.

	Mujeres		Hombres		TOTAL	Porcentaje	
	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES		% MUJERES	% HOMBRES
Maternidad	1	100%		0%	1	100%	0%
Paternidad		0%		0%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
Reducción de jornada		0%		0%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
Excedencia por cuidado hijos		0%		0%	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
Excedencia voluntaria		0%	1	100%	1	0%	100%
TOTAL	1	100%	1	100%	2		

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **18.263.-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **19.756.-€**. La diferencia es de **1.492.-€ anuales, es decir, de un 8,17%**.



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directoras** cobran una media salarial/anual de **35.630.-€**.

En el grupo de los **Equipos Técnicos** las mujeres perciben una media salarial/anual de **23.820.-€**, siendo estos puestos de trabajo ocupados íntegramente por mujeres. El médico es personal externo y está contratado unas horas a la semana con contrato mercantil.

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 17.049.-€**, frente a los **19.946.-€** que reciben los hombres. La diferencia anual vuelve a ser negativa en favor de los hombres por importe de **2.897.-€/año**. La diferencia es algo significativa y tiene su justificación en que alguno de ellos es coordinador, y cuenta con pluses que hace subir la media.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **18.292.-€**, frente a los **18.618.-€/año** que perciben los **hombres**. La diferencia aquí ya pasa a ser algo menos relevante, puesto que se sitúa en los **326.-€/año**. Si bien, hay que poner de manifiesto que esta escala la conforman categorías como las de limpieza, cocina, mantenimiento, conserjería,

etc...Así, y por ejemplo, las tareas de mantenimiento, en todas nuestras Casas Familiares, las vienen realizando hombres y sus salarios se sitúan siempre, según convenio, por encima de las tareas de limpieza (Véase el Convenio de Discapacidad y el de Dependencia que son los dos grandes convenios que nos afectan como entidad).

			MEDIANA	
	Mujer	Hombre	MUJERES	HOMBRES
DUE	48.230,31	0,00	24.115,16	0,00
T.Ocupacional	0,00	0,00	0,00	0,00
T.SOCIAL	22.506,40	0,00	22.506,40	0,00
PSICOLEG	0,00	0,00	0,00	0,00
FISIOTERAPEUTA	24.544,80	0,00	24.544,80	0,00
INT. SOCIAL	0,00	0,00	0,00	0,00
OTROS	0,00	0,00	0,00	0,00

			MEDIANA	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
LIMPIADOR/A	232.442,49	0,00	17.880,19	0,00
COCINERO/A	59.050,54	0,00	19.683,51	0,00
CONDUCTOR/A	0,00	0,00	0,00	0,00
MANTENIMIENTO/A	0,00	0,00	0,00	0,00
ADMINISTRACIÓN	19.478,85	18.618,91	19.478,85	18.618,91
PERRUQUERA/O			0,00	0,00
CONSERGE			0,00	0,00

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Rotación de la plantilla: Durante este año 2022 se han realizado 34 contrataciones, siendo 31 de mujeres y 3 de hombres. En porcentaje representa una contratación femenina del 91%, frente a una contratación masculina del 9%. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse. Las contrataciones realizadas lo han sido, mayoritariamente, para sustituciones de puestos de trabajo de auxiliares (67%), donde existe una alta rotación. El trabajo de auxiliar es arduo y además no está excesivamente bien retribuido. El sector social está reglado y se nutre básicamente de ayudas públicas que se ajustan estrictamente a lo marcado en convenio. Las contrataciones obedecen no sólo a cubrir bajas por desvinculación, sino que seguramente también tienen que ver con el absentismo.

Distribución de la plantilla por categorías: Los cargos directivos están ocupados mayoritariamente por mujeres (100%) en nuestro centro. A nivel de grupo aparentemente existiría un ligero desequilibrio en favor de la presencia femenina en esos puestos, si bien ha de tenerse en cuenta que nuestra entidad está altamente feminizada, y el 79% de los puestos de trabajo de dirección y coordinación están ocupados por mujeres. Eso puede llevarnos a pensar que existe una brecha vertical, aunque también se podría pensar que el factor a corregir no es este (el de los cargos directivos) sino que deberíamos esforzarnos en equilibrar esas direcciones mayoritariamente ocupadas por mujeres. Esa tendencia, podemos anunciar, que se ha corregido durante el 2023, puesto que de las 3 plazas ofertadas de dirección, 2 han sido ocupadas por hombres, mientras que la plaza restante ha sido ocupada por una mujer.

Además un factor relevante en la ocupación de los cargos directivos (participación en comisiones) es que el 20%, aproximadamente, se ofrece por promoción voluntaria, y eso favorece la ocupación masculina, puesto que las mujeres por cuestiones de conciliación familiar, optan por renunciar a los mismos.

Por otro lado, en los puestos de trabajo de atención indirecta se hace visible la brecha horizontal, puesto que hay puestos ocupados mayoritariamente por hombre (conductores, mantenimiento,...), mientras que otros puestos, como los de limpieza, están ocupados básicamente por mujeres.

Conciliación familiar: La mayoría de las medidas de conciliación familiar en Cruz Blanca son solicitadas por mujeres (82 % de mujeres, frente al 18% de hombres). La medida más solicitada después del permiso por maternidad, es la reducción de jornada. Cuando el permiso comporta una reducción del salario (excedencia por cuidado o reducción de jornada) esta medida es más solicitada por las mujeres para cuidar o atender. En nuestra Casa en el ejercicio 2022 tan sólo se han solicitado 2 medidas (1 maternidad por una mujer, y una excedencia por 1 hombre).

Adaptar la jornada de trabajo en servicios como los prestados por nuestra entidad es hartamente difícil y complicado, y con poco margen, puesto que distorsiona, en la mayoría de ocasiones, la distribución de la jornada laboral de los centros residenciales. El servicio residencial a personas con discapacidad o personas de la

tercera edad, se caracteriza por ser ininterrumpido los 365 días del año. Además la atención a los residentes se concentra en horas punta muy concretas, y que tienen que ver con la satisfacción de sus necesidades básicas (levantarse, aseo o higiene, alimentación, medicación, fisioterapia, etc..). Es cierto, pero, que durante el día se generan las denominadas “horas valle” donde la carga de trabajo se reduce. Cuando las adaptaciones que se proponen coinciden con esas “horas valle” la organización no puede aceptarlas puesto que supondría, una grave distorsión en el funcionamiento del centro. De ahí que la medida más solicitada y concedida sea la reducción de jornada.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.13. CASA FAMILIAR NTRA. SRA. DE LOS ANGELES. ZARAGOZA

Distribución de la plantilla

A 31/12/2022, el **91% de la plantilla eran mujeres, frente al 9% de hombres**. El personal total era de **65 personas**, de las cuales **59** eran **mujeres** y **6** **hombres**. . Estos datos son de plantilla media, para sí poder facilitar los datos completos que tienen que ver con la brecha salarial y el registro retributivo. No es la plantilla activa a 31/12.

	Número	Porcentaje
MUJERES	59	91%
HOMBRES	6	9%
TOTAL	65	100%

Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **47 años**, frente a los **42 años** de los **hombres**. La diferencia es poco significativa, la justificación de este dato quizás la podamos encontrar en la incorporación tardía del género masculino al tercer sector. Por eso la plantilla es más joven. Cada vez más nuestros jóvenes escogen formaciones sin prejuicios preestablecidos.

	Años
Mujeres	47
Hombres	42

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16 años - 30 años:	7	12%	1	17%	8	88%	13%
31 años - 45 años:	16	27%	3	50%	19	84%	16%
46 años - 60 años:	27	46%	2	33%	29	93%	7%
61 años - 75 años:	9	15%	0	0%	9	100%	0%
TOTAL	59	91%	6	9%	65		100%

Si vemos el gráfico que adjuntamos, dónde hay más presencia femenina es en las franjas de edad más adulta, es decir, el grueso de la presencia femenina se centra en las franjas de edad que van de los 46 años a los 60, mientras que en la de los hombres la franja en la que tienen más presencia es la de mediana edad, la que va de los 31-45 años.

Es decir, el grueso de la presencia femenina se sitúan la horquilla de edad que va de los 46 años a los 60 años, mientras que la de los hombres en la de los 31 años a los 45 años (en porcentaje).

Antigüedad de la plantilla por sexo

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0 años - 2 años	29	49%	2	33%	31	94%	6%
3 años - 5 años	8	14%	1	17%	9	89%	11%
6 años - 10 años	15	25%	1	17%	16	94%	6%
11 años - 15 años	3	5%	0	0%	3	100%	0%
+ de 16 años	4	7%	2	33%	6	67%	33%
TOTAL	59		6		65		

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **5 años**. Son 40 personas trabajadoras que representan **un 62% del total** del personal. De dicho total, 3 son hombres y 37 mujeres.

Si profundizamos en este dato podemos comprobar como de esas 40 personas, **31 tienen una antigüedad** inferior a 2 años. De los cuales, 29 son mujeres y 2 son hombres. Son valores que denotan, a priori, un grado alto de **rotación**. Seguramente concentrado en los puestos de trabajo de **auxiliares**. Son puestos con remuneraciones inferiores, si las comparamos con otros grupos, y con tareas más arduas.

Por otro lado, tenemos **9 personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 7 son mujeres y 2 son hombres.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar como no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **51% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 59 mujeres que componen nuestra plantilla, 30 tienen ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 6 hombres que forman parte de nuestra plantilla, 4 tienen estudios de grado medio, es decir un **67% de los hombres**.

El otro gran bloque, desde el punto de vista porcentual, sería el de las personas que han cursado **estudios primarios completos**, donde el **17% son mujeres**, y el **33%**

hombres. De las 59 mujeres que hay en plantilla, 10 han cursado estudios primarios; y de los 6 hombres en plantilla, 2 han cursado esos mismos estudios.

Resalta, también por su relevancia en volumen (6 personas), la plantilla que tiene estudios de **educación secundaria**. De los cuales todas son mujeres (10%).

Con enseñanza universitaria de primer ciclo tendríamos trabajando en nuestra entidad un total de 4 personas, siendo todas ellas **mujeres (7%)**.

También consideramos que vale la pena poner en valor como no hay grandes diferencias porcentuales, cuando los datos por niveles de estudios se **comparan dentro del mismo género**. Es decir, existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres que tienen estudios de grado medio, o en ciclos o programas para la formación e inserción.

	N^a	%	N^o	%	TOTAL	%
	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES	HOMBRES		
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	10	16,95%	2	33,33%	12	18,46%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	6	10,17%	0	0,00%	6	9,23%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	1	1,69%	0	0,00%	1	1,54%
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	3	5,08%	0	0,00%	3	4,62%
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	30	50,85%	4	66,67%	34	52,31%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	3	5,08%	0	0,00%	3	4,62%
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	4	6,78%	0	0,00%	4	6,15%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	2	3,39%	0	0,00%	2	3,08%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	59	100%	6	100%	65	100%

Tipo de contrato por sexo

	Jornada Completa				Jornada Parcial			
	Indefinido	%	Eventual	%	Indefinido	%	Eventual	%
MUJERES	34	92%	24	92%	1	50%	0	0%
HOMBRES	3	8%	2	8%	1	50%	0	0%
TOTAL	37	100%	26	100%	2	100%	0	0%

Como ya hemos indicado en el apartado "resumen de resultados" el **57%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 37 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **34 mujeres y 3 hombres**.

De los 26 contratos eventuales a jornada completa, **24** lo son con **mujeres** y **2** lo son con **hombres**.

Por otro lado, tenemos 2 contratos a jornada parcial, correspondiendo 1 a mujeres y 1 a hombres.

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa frente al género femenino obtenemos una cifra del **8%**. Si hacemos la misma operación, pero con respecto a los contratos a tiempo parcial observamos como ese porcentaje es superior y se sitúa en un **50%**.

A lo que se refiere a los contratos a jornada parcial, existe paridad entre las contrataciones de hombres y mujeres, esto nos indica el compromiso efectivo con la igualdad de oportunidades en flexibilidad laboral.

	Jornada Completa		Jornada Parcial		TOTAL
		%		%	
MUJERES	58	92%	1	50%	60
HOMBRES	5	8%	1	50%	6
TOTAL	63	100%	2	100%	66

	Indefinido		Eventual		TOTAL
		%		%	
MUJERES	39	100%	26	100%	65
HOMBRES	0	0%	0	0%	0
TOTAL	39	100%	26	100%	65

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **16.378.-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **15.393.-€**. La diferencia es de **985.-€ anuales**, es decir, de un **6,39%**.

	IMPORTE ANUAL
MUJERES	16.378,35
HOMBRES	15.393,38



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección**, **Equipo Técnico**, **Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directoras** cobran una media salarial/anual de **28.060.-€**. En el centro contamos con una sola directora.

En el grupo de los **Equipos Técnicos** las mujeres perciben una media salarial/anual de **22.321.-€**. Igualmente en nuestro centro esta categoría está ocupada únicamente por mujeres.

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 15.895.-€**, frente a los **15.552.-€** que reciben los hombres. La diferencia anual vuelve a ser negativa en favor de las mujeres por importe de **343.-€/año**. La diferencia es tan poco significativa que podemos atrevernos a afirmar que existe la paridad en este escalafón.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **16.734.-€**, frente a los **18.568.-€/año** que perciben los **hombres**. La diferencia aquí ya pasa a ser más relevante, puesto que se sitúa en los **1.834.-€/año**. Si bien, hay que poner de manifiesto que esta escala la conforman categorías como las de limpieza, cocina, mantenimiento, conserjería, etc... Así, y por ejemplo, las tareas de mantenimiento, en todas nuestras Casas Familiares, las vienen realizando hombres y sus salarios se sitúan siempre, según convenio, por encima de las tareas de limpieza (Véase el Convenio de Discapacidad y el de Dependencia que son los dos grandes convenios que nos afectan como entidad).

Selección y Contrataciones del ejercicio

Durante este año 2022 se han realizado 26 contrataciones, siendo **24 de mujeres** y **2 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **92%**, frente a una contratación masculina del **8%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse.

	Nº	%
MUJERES	24	92%
HOMBRES	2	8%
TOTAL	26	100%

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	0	0%	0	0%	0	0%	0%
EQUIPO TECNICO	0	0%	0	0%	0	0%	0%
CUIDADORES	23	96%	2	100%	25	1150%	8%
ATENCION INDIRECTA	1	4%	0	0%	1	0%	0%
TOTAL	24	100%	2	100%	26		

Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como la gran mayoría han sido de **atención y cuidados (auxiliares)**, tanto que representan **el 96% del total**. Ocupando las **mujeres el 92%** de vacantes en esa categoría, frente al **8% los hombres**.

Se ha ofertado un puesto de atención indirecta que ha sido ocupado por una mujer.

Llama la atención el volumen elevado de **contratación temporal** durante este ejercicio 2022, un total de 22. Se trata de contratos eventuales para cubrir bajas por **IT**, así como para cubrir **vacaciones**. Como viene siendo la tónica general, la contratación eventual de mujeres supone el **83%** de ese total. La explicación sigue estando vinculada a la categoría. Se están cubriendo las bajas del personal que ocupa los puestos de trabajo de **auxiliar** (cuidador/a).

En la contratación a **jornada completa y con contrato indefinido**, durante este ejercicio, todas las contrataciones han sido a mujeres.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
INDEFINIDO JORNADA COMPLETA	4	17%		0%	4	100%	0%
INDEFINIDO JORNADA PARCIAL		0%		0%	0		
TEMPORAL JORNADA COMPLETA	20	83%	2	100%	22	91%	9%
TEMPORAL JORNADA PARCIAL		0%		0%	0		
TOTAL	24	100%	2	100%	26		

Distribución de la plantilla por categorías

Como grupo empresarial Cruz Blanca se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

En nuestra Casa Familiar, evidentemente, tan sólo nos aplica un convenio, el XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	1	2%	0	0%	1	100%	0%
EQUIPO TECNICO	3	5%	0	0%	3	100%	0%
AUXILIARES AT. DIRECTA	47	80%	4	67%	51	92%	8%
ATENCION INDIRECTA	8	14%	2	33%	10	80%	20%
	59	100%	6	100%	65		

Cargos directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. De un puesto, las mujeres ocupan este puesto, lo que representa un **100%** del total.

Cuando hablamos de órganos de gobierno, como es obvio, no nos referimos al Consejo General de la entidad, ocupado únicamente por religiosos. Nos referimos a las Comisiones que dependen del Consejo: Mesa de Coordinación, Equipo de Gestión, Comisión de Gestión de Centros-Misión, Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, Departamento de Calidad y Departamento de RRHH.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	1	100%	0		1	100%	0%
COORDINACIÓN	0	0%	0		0		
TOTAL	1	100%	0		1		

Plantilla de Equipos Técnicos

Para poder valorar el sesgo, o la segregación a continuación detallamos la plantilla de equipos técnicos de la Casa Familiar.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DUE	1	33%	0	0	1	100%	0%
T.OCUPACIONAL	1	33%	0	0	1	100%	0%
T.SOCIAL	1	33%	0	0	1	100%	0%
PSICOLEG	0	0%	0	0	0	0%	0%
FISIOTERAPEUTA	0	0%	0	0	0	0%	0%
INT. SOCIAL	0	0%	0	0	0	0%	0%
OTROS	0	0%	0	0	0	0%	0%
	3	100%	0	0	3		

Plantilla de Atención Indirecta

Igualmente, en este grupo de trabajo, las categorías siguen estando marcadas por la presencia femenina, a excepción de las tareas vinculadas con el mantenimiento y algunos hombres en limpieza.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
LIMPIADOR/A	5	63%	0	0%	5	100%	0%
COCINERO/A	0	0%	0	0%	0	0%	
CONDUCTOR/A	0	0%	0	0%	0	0%	
MANTENIMIENTO/A	0	0%	1	50%	1	0%	100%
ADMINISTRACIÓN	2	25%	0	0%	2	100%	0%
PERRUQUERA/O	1	13%	1	50%	2	50%	50%
CONSERGE	0	0%	0	0%	0	0%	!
	8	100%	2	100%	10		

Condiciones de trabajo

Nos remitimos a lo comentado en los apartados de brecha salarial y tipos de contratos.

Responsabilidades Familiares

De las 52 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 34 **no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **65%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2023.

Por otro lado, 18 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **35% del total personal** con responsabilidades familiares.

Nº DE HIJAS/OS	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Sin hijas/os	31	66%	3	60%	34	91%	9%
Menores 3 años	1	2%	0	0%	1	100%	0%
Entre 3 y 6 años	2	4%	0	0%	2	100%	0%
Entre 7 y 15 años	3	6%	1	20%	4	75%	25%
16 años o más	7	15%	0	0%	7	100%	0%
Personas con discapacidad	3	6%	1	20%	4	75%	25%
Personas mayores	0	0%	0	0%	0	0%	0%
TOTAL	47	100%	5	100%	52		

Conciliación Familiar

A simple vista ya se ve como las **mujeres** son las que asumen la atención y cuidados de sus familiares. De las 2 medidas adoptadas y concedidas, todas 2 han sido para mujeres, lo que **representa un 100% del total**, frente al 0% de hombres.

Por otro lado, las medidas conciliadoras solicitadas por las 2 mujeres es la **maternidad (37%) y la excedencias por cuidado de hijos**, todas ellas relacionadas con el cuidado de los hijos.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Maternidad	1	50%	0	0%	1	100%	0%
Paternidad	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Reducción de jornada	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Excedencia por cuidado hijos	1	50%	0	0%	1	100%	0%
Excedencia voluntaria	0	0%	0	0%	0	0%	0%
TOTAL	2	100%	0	0%	2		

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Nuestra Casa Familiar San Lorenzo de Huesca, le queda aún trabajo para equilibrar los porcentajes de trabajadores por sexo, el **87% de la plantilla eran mujeres, frente al 13% de hombres**. El personal total era de 100 personas, de las cuales 87 eran mujeres y 13 hombres.

Rotación de la plantilla: Durante este año 2022 se han realizado 47 contrataciones, siendo 41 de mujeres y 6 de hombres. En porcentaje representa una contratación femenina del 87%, frente a una contratación masculina del 13%. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse, aunque se están tomando medidas para tratar de ello. Las contrataciones realizadas lo han sido, mayoritariamente, para sustituciones de puestos de trabajo de auxiliares (75%), donde existe una alta rotación. El trabajo de auxiliar es arduo y además no está excesivamente bien retribuido. El sector social está reglado y se nutre básicamente

de ayudas públicas que se ajustan estrictamente a lo marcado en convenio. Las contrataciones obedecen no sólo a cubrir bajas por desvinculación, sino que seguramente también tienen que ver con el absentismo.

Distribución de la plantilla por categorías: Los cargos directivos en nuestra Casa Familiar están ocupados por mujeres (100). A nivel de grupo aparentemente existiría un ligero desequilibrio en favor de la presencia femenina en esos puestos, si bien ha de tenerse en cuenta que nuestra entidad está altamente feminizada, y el 79% de los puestos de trabajo de dirección y coordinación están ocupados por mujeres. Eso puede llevarnos a pensar que existe una brecha vertical, aunque también se podría pensar que el factor a corregir no es este (el de los cargos directivos) sino que deberíamos esforzarnos en equilibrar esas direcciones mayoritariamente ocupadas por mujeres. Esa tendencia, podemos anunciar, que se ha corregido durante el 2023, puesto que de las 3 plazas ofertadas de dirección, 2 han sido ocupadas por hombres, mientras que la plaza restante ha sido ocupada por una mujer.

Además un factor relevante en la ocupación de los cargos directivos (participación en comisiones) es que el 20%, aproximadamente, se ofrece por promoción voluntaria, y eso favorece la ocupación masculina, puesto que las mujeres por cuestiones de conciliación familiar, optan por renunciar a los mismos.

Por otro lado, en los puestos de trabajo de atención indirecta se hace visible la brecha horizontal, puesto que hay puestos ocupados mayoritariamente por hombre (conductores, mantenimiento,...), mientras que otros puestos, como los de limpieza, están ocupados básicamente por mujeres.

Conciliación familiar: La mayoría de las medidas de conciliación familiar en Cruz Blanca son solicitadas por mujeres (82 % de mujeres, frente al 18% de hombres). La medida más solicitada después del permiso por maternidad, es la reducción de jornada. Cuando el permiso comporta una reducción del salario (excedencia por cuidado o reducción de jornada) esta medida es más solicitada por las mujeres para cuidar o atender.

Nuestra Casa Familiar no es una excepción en este caso, de las doce medidas de conciliación familiar solicitadas, las 11 han sido por mujeres, el 92%.

Adaptar la jornada de trabajo en servicios como los prestados por nuestra entidad es hartamente difícil y complicado, y con poco margen, puesto que distorsiona, en la mayoría de ocasiones, la distribución de la jornada laboral de los centros residenciales. El servicio residencial a personas con discapacidad o personas de la tercera edad, se caracteriza por ser ininterrumpido los 365 días del año. Además la atención a los residentes se concentra en horas punta muy concretas, y que tienen que ver con la satisfacción de sus necesidades básicas (levantarse, aseo o higiene, alimentación, medicación, fisioterapia, etc.). Es cierto, pero, que durante el día se generan las denominadas "horas valle" donde la carga de trabajo se reduce. Cuando las adaptaciones que se proponen coinciden con esas "horas valle" la organización no puede aceptarlas puesto que supondría, una grave distorsión en el

funcionamiento del centro. De ahí que la medida más solicitada y concedida sea la reducción de jornada.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

De las 60 personas que han participado en formaciones en 2022, el 90% eran mujeres

Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.14. CASA FAMILIAR SAN EMILIO. MATARÓ

Distribución de la plantilla

A 31/12/2022, el **91% de la plantilla eran mujeres, frente al 9 % de hombres**. El personal total era de **22 personas**, de las cuales **20** eran **mujeres** y **2** **hombres**.

Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
20	2	22	91%	9%

Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **47 años**, frente a los **35 años** de los **hombres**. La justificación de este dato quizás la podamos encontrar en la incorporación tardía del género masculino al tercer sector. Por eso

la plantilla es más joven. Cada vez más nuestros jóvenes escogen formaciones sin prejuicios preestablecidos.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16 años - 30 años:	3	15%	1	50%	4	75%	25%
31 años - 45 años:	4	20%	0	0%	4	100%	0%
46 años - 60 años:	8	40%	1	50%	9	89%	11%
61 años - 75 años:	5	25%	0	0%	5	100%	0%
TOTAL	20		2		22		

Aunque, si vemos los gráficos que adjuntamos, el grueso de la presencia femenina se centra básicamente en las franjas de edad que van de los 46 años a los 60 años.

Antigüedad de la plantilla por sexo

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0 años - 2 años	8	40%	1	50%	9	89%	11%
3 años - 5 años	6	30%	0	0%	6	100%	0%
6 años - 10 años	2	10%	0	0%	2	100%	0%
11 años - 15 años	2	10%	1	50%	3	67%	33%
+ de 16 años	2	10%	0	0%	2	100%	0%
TOTAL	20		2		22		

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **5 años**. Son 15 personas trabajadoras que representan **un 68% del total** del personal. De dicho total, 14 son hombres y 1 mujer.

Si profundizamos en este dato podemos comprobar, como de esas 15 personas, **9 tienen una antigüedad** inferior a 2 años. De los cuales, 8 son mujeres y 1 hombre. Son valores que denotan, a priori, un grado alto de **rotación**. Seguramente concentrado en los puestos de trabajo de **auxiliares**. Son puestos con remuneraciones inferiores, si las comparamos con otros grupos, y con tareas más arduas.

Por otro lado, tenemos **5 personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 210 son mujeres y 65 son hombres.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar como no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí

que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **75% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 20 mujeres que componen nuestra plantilla, 15 tienen ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 2 hombres que forman parte de nuestra plantilla, 1 tienen estudios de grado medio, es decir un **50% de los hombres**.

El otro gran bloque, desde el punto de vista porcentual, sería el de las personas que han cursado **estudios primarios completos**, donde el **15% son mujeres**, y el **50% hombres**. De las 20 mujeres que hay en plantilla, 3 han cursado estudios primarios (15%); y de los 2 hombres en plantilla, 1 ha cursado esos mismos estudios (50%).

También consideramos que vale la pena poner en valor como no hay grandes diferencias porcentuales, cuando los datos por niveles de estudios se **comparan dentro del mismo género**. Es decir, existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres que tienen estudios de grado medio, o en ciclos o programas para la formación e inserción.

	Nº MUJERES	% HOMBRES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	3	15,00%	1	50,00%	4	75,00%	25,00%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0		
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	1	5,00%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0		
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0,00%	0	0,00%	0		
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	15	75,00%	1	50,00%	16	93,75%	6,25%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0		
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	0	0,00%	0	0,00%	0		
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	0	0,00%	0		
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	0	0,00%	0	0,00%	0		
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	1	5,00%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0		
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0	0,00%	0		
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0		
	20	100%	2	100%	22		

Tipo de contrato por sexo

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **41%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 9 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **8 mujeres y 1 hombre**.

De los 9 contratos eventuales a jornada completa, **8** lo son con **mujeres** y **1 hombre**.

Por otro lado, tenemos 4 contratos a jornada parcial, correspondiendo todos ellos a mujeres.

	Jornada Completa				Jornada Parcial				TOTAL
	Indefinido	%	Eventual	%	Indefinido	%	Eventual	%	
MUJERES	8	89%	8	89%	4	100%	0		20
HOMBRES	1	11%	1	11%	0	0%	0		2
TOTAL	9	100%	9	100%	4	100%	0		22

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa frente al género femenino obtenemos una cifra del **11%**. Si hacemos la misma operación, pero con respecto a los contratos a tiempo parcial observamos como no hay ningún hombre que tenga un contrato a jornada parcial.

Esto nos pone de manifiesto que **contratamos más mujeres a jornada parcial**. Esta circunstancia está relacionada con la reducción de jornada que es una petición, a día de hoy, que realizan mayoritariamente las mujeres para atender a familiares (hijos menores, personas vulnerables a su cargo, etc...).

Selección y Contrataciones del ejercicio

Durante este año 2022 se han realizado 11 contrataciones, siendo **10 de mujeres** y **1 hombre**. En porcentaje representa una contratación femenina del **91%**, frente a una contratación masculina del **9%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN		0%		0%	0		
EQUIPO TECNICO		0%		0%	0		
CUIDADORES	9	90%	1	100%	10	900%	10%
ATENCION INDIRECTA	1	10%		0%	1		0%
TOTAL	10	100%	1	100%	11		

Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como la gran mayoría han sido de **atención y cuidados (auxiliares)**, tanto que representan **el 90% del total**. Ocupando las **mujeres el 90%** de vacantes en esa categoría, frente al **10% los hombres**.

En el puesto de **Atención Indirecta**, como hemos comentado anteriormente es un puesto claramente feminizado. Se ha ofertado 1 puesto que ha sido ocupado por una mujer (100%).

Llama la atención el volumen elevado de **contratación temporal** durante este ejercicio 2022, un total de 11. Se trata de contratos eventuales para cubrir bajas por **IT**, así como para cubrir **vacaciones**. Como viene siendo la tónica general, la contratación eventual de mujeres supone el **90%** de ese total. La explicación sigue estando vinculada a la categoría. Se están cubriendo las bajas del personal que ocupa los puestos de trabajo de **auxiliar** (cuidador/a).

En la contratación a **jornada completa y con contrato indefinido**, durante este ejercicio, igualmente las mujeres siguen liderando este porcentaje que representa un **100%**.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
INDEFINIDO JORNADA COMPLETA	1	10%	0	0%	1	100%	0%
INDEFINIDO JORNADA PARCIAL	1	10%		0%	1	100%	0%
TEMPORAL JORNADA COMPLETA	8	80%	1	100%	9	89%	11%
TEMPORAL JORNADA PARCIAL		0%		0%	0		
TOTAL	10	100%	1	100%	11		

Distribución plantilla por categoría

Como grupo empresarial Cruz Blanca se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

En nuestra casa familiar, evidentemente, tan sólo nos aplica un convenio (el de discapacidad para Catalunya).

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	1	5%	0	0%	1	100%	0%
EQUIPO TECNICO	0	0%	0	0%	0		
AUXILIARES AT. DIRECTA	18	90%	2	100%	20	90%	10%
ATENCION INDIRECTA	1	5%	0	0%	1	100%	0%
TOTAL	20	100%	2	100%	22		

Cargos directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. De un total de 4 puestos, las mujeres ocupan 3, lo que representa un **75%** del total.

Cuando hablamos de órganos de gobierno, como es obvio, no nos referimos al Consejo General de la entidad, ocupado únicamente por religiosos. Nos referimos a las Comisiones que dependen del Consejo: Mesa de Coordinación, Equipo de Gestión, Comisión de Gestión de Centros-Misión, Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, Departamento de Calidad y Departamento de RRHH.

En el caso de nuestra Casa familiar el puesto de dirección está ocupado por una mujer. El coordinador es un hombre.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	1	100%	0	0%	1	100%	0%
COORDINACIÓN	0	0%	1	100%	1	0%	100%
TOTAL	1	100%	1	100%	2		

Plantilla Equipos Técnicos y Atención Indirecta

Para poder valorar el sesgo, o la segregación a continuación detallamos dos de las grandes categorías en que hemos distribuido la plantilla, así la plantilla de equipos técnicos y atención indirecta.

En nuestra casa familiar no hay equipo técnico. Ofrecemos un servicio residencial a residentes con discapacidad que van a talleres de empleo de 9h a 17h, a diario.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
LIMPIADOR/A	0	0%	0		0		
COCINERO/A	1	100%	0		1	100%	0%
CONDUCTOR/A	0	0%	0		0		
MANTENIMIENTO/A	0	0%	0		0		
ADMINISTRACIÓN	0	0%	0		0		
PERRUQUERA/O		0%			0		
CONSERGE		0%			0		
TOTAL	1	100%	0		1		

Igualmente en este grupo de trabajo, las categorías siguen estando marcadas por la presencia femenina. El puesto de cocinera lo ocupa una mujer.

Condiciones de trabajo

Nos remitimos a lo comentado en los apartados de brecha salarial y tipos de contratos.

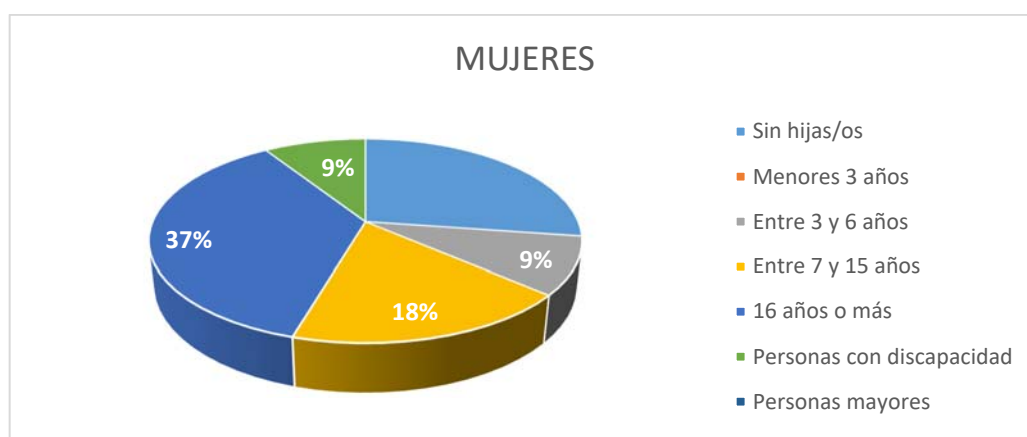
Responsabilidades Familiares

De las 12 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 3 **no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **25%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2022.

Por otro lado, 9 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **75% del total personal** con responsabilidades familiares.

Haciendo un análisis por grupos y género, podemos observar los **hombres tienen menos responsabilidades familiares (10%); 90% mujeres.**

Nº DE HIJAS/OS	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Sin hijas/os	3	27%		0%	3	100%	0%
Menores 3 años		0%		0%	0		
Entre 3 y 6 años	1	9%		0%	1	100%	0%
Entre 7 y 15 años	2	18%	1	100%	3	67%	33%
16 años o más	4	36%		0%	4	100%	0%
Personas con discapacidad	1	9%		0%	1	100%	0%
Personas mayores		0%		0%	0		
TOTAL	11	100%	1	100%	12		

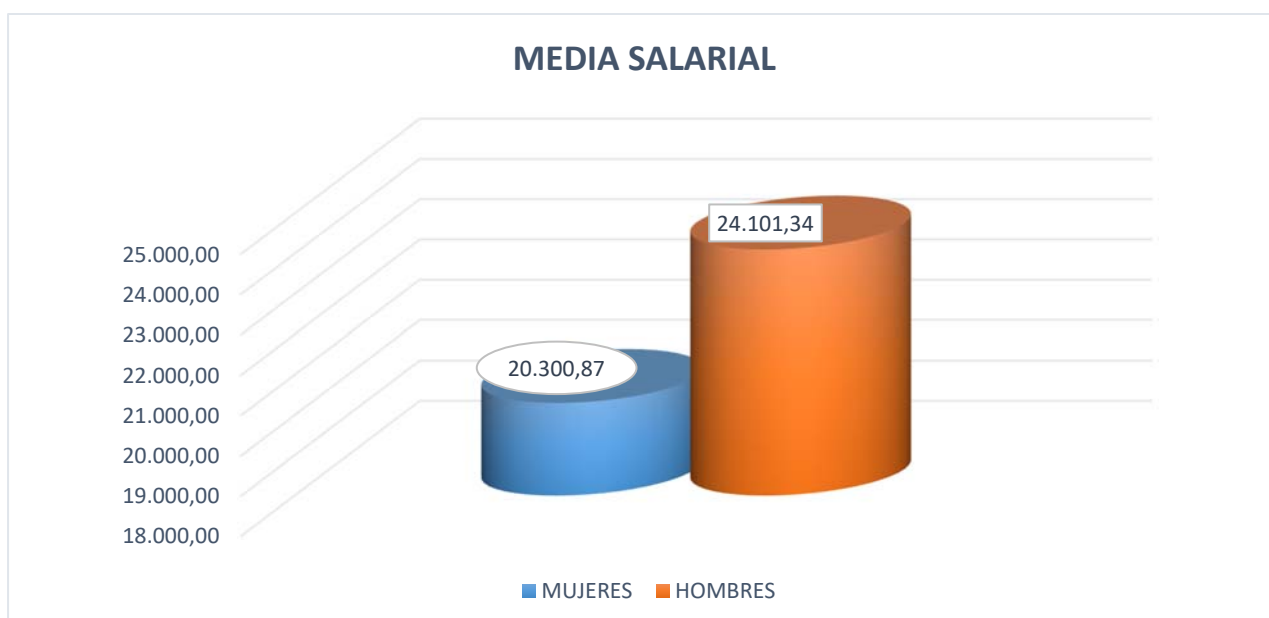


Conciliación Familiar

A simple vista ya se ve como las **mujeres** son las que asumen la atención y cuidados de sus familiares. La única medida adoptada y concedida, ha sido para una mujer, lo que **representa un 100% del total**.

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **20.300,87.-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **24.101,34.-€**. La diferencia es de **3.800,47-€ anuales**, es decir, **de un 18,72%**.



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directoras** cobran una media salarial/anual de **30.848.-€**. El puesto de dirección está ocupado por una mujer, extremo este que se da con bastante frecuencia en nuestra entidad.

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 19.823.-€**, frente a los **24.101.-€** que reciben los hombres. La diferencia anual es de **4.277.-€/año**. Esta diferencia viene producida porque de los 2 hombres que hay en esta categoría, 1 de ellos tienen un cargo de coordinación, cargo que está remunerado con un plus adicional a su salario base, hecho que provoca un aumento en el promedio de la medida salarial de los hombres, ya que solo hay 2 hombres en plantilla.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **18.346,46.-€**. Esta categoría está compuesta básicamente por puestos de limpieza, puestos que mayoritariamente suelen estar ocupados por mujeres.

	MEDIANA			
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
LIMPIADOR/A	0,00	0,00	0,00	0,00
COCINERO/A	18.346,46	0,00	18.346,46	0,00
CONDUCTOR/A	0,00	0,00	0,00	0,00
MANTENIMIENTO/A	0,00	0,00	0,00	0,00
ADMINISTRACIÓN	0,00	0,00	0,00	0,00
PERRUQUERA/O			0,00	0,00
CONSERGE			0,00	0,00
	18.346,46	0,00		

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Rotación de la plantilla: Durante este año 2022 se han realizado 11 contrataciones, siendo 10 de mujeres y 1 de hombres. En porcentaje representa una contratación femenina del 91%, frente a una contratación masculina del 9%. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse. Las contrataciones realizadas lo han sido, mayoritariamente, para sustituciones de puestos de trabajo de auxiliares (90%), donde existe una alta rotación. El trabajo de auxiliar es arduo y además no está excesivamente bien retribuido. El sector social está reglado y se nutre básicamente de ayudas públicas que se ajustan estrictamente a lo marcado

en convenio. Las contrataciones obedecen no sólo a cubrir bajas por desvinculación, sino que seguramente también tienen que ver con el absentismo.

Distribución de la plantilla por categorías: Los cargos directivos están ocupados mayoritariamente por mujeres (100%) en nuestro centro. A nivel de grupo aparentemente existiría un ligero desequilibrio en favor de la presencia femenina en esos puestos, si bien ha de tenerse en cuenta que nuestra entidad está altamente feminizada, y el 79% de los puestos de trabajo de dirección y coordinación están ocupados por mujeres. Eso puede llevarnos a pensar que existe una brecha vertical, aunque también se podría pensar que el factor a corregir no es este (el de los cargos directivos) sino que deberíamos esforzarnos en equilibrar esas direcciones mayoritariamente ocupadas por mujeres. Esa tendencia, podemos anunciar, que se ha corregido durante el 2023, puesto que de las 3 plazas ofertadas de dirección, 2 han sido ocupadas por hombres, mientras que la plaza restante ha sido ocupada por una mujer.

Además un factor relevante en la ocupación de los cargos directivos (participación en comisiones) es que el 20%, aproximadamente, se ofrece por promoción voluntaria, y eso favorece la ocupación masculina, puesto que las mujeres por cuestiones de conciliación familiar, optan por renunciar a los mismos.

Por otro lado, en los puestos de trabajo de atención indirecta se hace visible la brecha horizontal, puesto que hay puestos ocupados mayoritariamente por hombre (conductores, mantenimiento,...), mientras que otros puestos, como los de limpieza, están ocupados básicamente por mujeres.

Conciliación familiar: La mayoría de las medidas de conciliación familiar en Cruz Blanca son solicitadas por mujeres (82 % de mujeres, frente al 18% de hombres). La medida más solicitada después del permiso por maternidad, es la reducción de jornada. Cuando el permiso comporta una reducción del salario (excedencia por cuidado o reducción de jornada) esta medida es más solicitada por las mujeres para cuidar o atender.

Adaptar la jornada de trabajo en servicios como los prestados por nuestra entidad es hartamente difícil y complicado, y con poco margen, puesto que distorsiona, en la mayoría de ocasiones, la distribución de la jornada laboral de los centros residenciales. El servicio residencial a personas con discapacidad o personas de la tercera edad, se caracteriza por ser ininterrumpido los 365 días del año. Además la atención a los residentes se concentra en horas punta muy concretas, y que tienen que ver con la satisfacción de sus necesidades básicas (levantarse, aseo o higiene, alimentación, medicación, fisioterapia, etc..). Es cierto, pero, que durante el día se generan las denominadas “horas valle” donde la carga de trabajo se reduce. Cuando las adaptaciones que se proponen coinciden con esas “horas valle” la organización no puede aceptarlas puesto que supondría, una grave distorsión en el funcionamiento del centro. De ahí que la medida más solicitada y concedida sea la reducción de jornada.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.15. CASA FAMILIAR JOSEP JAQUES. MOLLERUSSA

Distribución de la plantilla

A 31/12/2022, el **93% de la plantilla eran mujeres, frente al 7 % de hombres**. El personal total era de **28 personas**, de las cuales **26 eran mujeres y 2 hombres**.

Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
26	2	28	93%	7%

Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **43 años**, frente a los **42 años** de los **hombres**. Las edades de ambos géneros están bastante cercanas, mostrando una similitud en la distribución dentro de nuestra organización.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16 años - 30 años:	4	15%	0	0%	4	100%	0%
31 años - 45 años:	11	42%	1	50%	12	92%	8%
46 años - 60 años:	10	38%	1	50%	11	91%	9%
61 años - 75 años:	1	4%	0	0%	1	100%	0%
TOTAL	26		2		28		
	93%		7%		100%		

En los gráficos que adjuntamos, el grueso de la presencia femenina se sitúa centran básicamente en las franjas de mediana edad, así como la de los hombres que también se sitúa íntegramente en las franjas de edad que van de los 31 años a los 60 años.

Antigüedad de la plantilla por sexo

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0 años - 2 años	6	23%	0	0%	6	100%	0%
3 años - 5 años	8	31%	0	0%	8	100%	0%
6 años - 10 años	6	23%	1	50%	7	86%	14%
11 años - 15 años	2	8%	1	50%	3	67%	33%
+ de 16 años	4	15%	0	0%	4	100%	0%
TOTAL	26		2		28		

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **5 años**. Son 14 personas trabajadoras que representan **un 58% del total** del personal. De dicho total todas ellas son mujeres.

Si profundizamos en este dato podemos comprobar como de esas 14 mujeres, 6 **tienen una antigüedad** inferior a 2 años. Son valores que denotan, a priori, un grado alto de **rotación**. Seguramente concentrado en los puestos de trabajo de **auxiliares**. Son puestos con remuneraciones inferiores, si las comparamos con otros grupos, y con tareas más arduas.

Por otro lado, tenemos **7 personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 5 son mujeres y 1 hombre.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar cómo no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **50% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 26 mujeres que componen nuestra plantilla, 13 tienen ese nivel de estudios.

El otro gran bloque, desde el punto de vista porcentual, sería el de las personas que han cursado **estudios primarios completos**, donde el **27% son mujeres**, y el **50% hombres**. De las 26 mujeres que hay en plantilla, 7 han cursado estudios primarios (27%); y de los 1 hombres en plantilla, 1 ha cursado esos mismos estudios (50%).

Resalta, también por su relevancia porcentual (50%) los hombres que tienen **educación secundaria**.

También consideramos que vale la pena poner en valor como no hay grandes diferencias porcentuales, cuando los datos por niveles de estudios **se comparan dentro del mismo género**. Es decir, existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres que tienen estudios de grado medio, o en ciclos o programas para la formación e inserción.

	Nº MUJERES	% HOMBRES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	7	26,92%	1	50,00%	8	87,50%	12,50%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0		
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	3	11,54%	1	50,00%	4	75,00%	25,00%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0		
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0,00%	0	0,00%	0		
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	13	50,00%	0	0,00%	13	100,00%	0,00%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0		
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	0	0,00%	0	0,00%	0		
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	0	0,00%	0		
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	1	3,85%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	2	7,69%	0	0,00%	2	100,00%	0,00%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0		
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0	0,00%	0		
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0		
	26	100%	2	100%	28		

Tipo de contrato por sexo

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **86%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 23 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **22 mujeres y 2 hombres**.

Por otro lado, tenemos 4 contratos a jornada parcial, correspondiendo todos 4 a mujeres.

	Jornada Completa				Jornada Parcial				TOTAL
	Indefinido	%	Eventual		%	Indefinido	%	Eventual	
MUJERES	22	92%	0		4	100%	0		26
HOMBRES	2	8%	0		0	0%	0		2
TOTAL	24	100%	0		4	100%	0		28

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa frente al género femenino obtenemos una cifra del **8%**. Si hacemos la misma operación, pero con respecto a los contratos a tiempo parcial observamos como todos los contratos de jornada parcial son hechos a mujeres **100%**.

Lo que nos pone de manifiesto que **contratamos más mujeres a jornada parcial**. Esta circunstancia está relacionada con la reducción de jornada que es una petición, a día de hoy, que realizan mayoritariamente las mujeres para atender a familiares (hijos menores, personas vulnerables a su cargo, etc...).

Selección y Contrataciones del ejercicio

Durante este año 2022 se han realizado 6 contrataciones, siendo todas ellas a mujeres. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN		0%		0%	0		
EQUIPO TECNICO	1	3%		0%	1		0%
CUIDADORES	20	65%	3	100%	23	667%	13%
ATENCION INDIRECTA	10	32%		0%	10		0%
TOTAL	31	100%	3	100%	34		

Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como la gran mayoría han sido de **atención indirecta y atención cuidados (auxiliares)**, tanto que representan **el 83% del total**. Tal y como hemos comentado anteriormente, ocupando las **mujeres el 100%** de las vacantes.

Así como se realizó la contratación de 1 mujer para cubrir el puesto vacante del **“equipo técnico”**.

Llama la atención el volumen elevado de **contratación a jornada completa y contrato indefinido** durante este ejercicio 2022, un total de 5. Se tratan de contratos para cubrir las vacantes de los puestos de trabajo y como viene siendo la tónica general, estos puestos de trabajo de **auxiliar** (cuidador/a), siguen siendo ocupados básicamente por mujeres.

En la contratación a **jornada completa y con contrato indefinido**, durante este ejercicio, igualmente las mujeres siguen representando un porcentaje muy elevado, **por encima del 83%. No se han contratado hombres.**

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
INDEFINIDO JORNADA COMPLETA	5	83%			5	100%	0%
INDEFINIDO JORNADA PARCIAL	1	17%			1	100%	0%
TEMPORAL JORNADA COMPLETA	0	0%			0		
TEMPORAL JORNADA PARCIAL	0	0%			0		
TOTAL	6	100%	0		6		

Distribución plantilla por categoría

Como grupo empresarial Cruz Blanca se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

En nuestra casa familiar, evidentemente, tan sólo nos aplica un convenio (el de personas mayores -gent gran- para Catalunya).

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	1	4%	0	0%	1	100%	0%
EQUIPO TECNICO	5	19%	0	0%	5	100%	0%
AUXILIARES AT. DIRECTA	15	58%	1	50%	16	94%	6%
ATENCION INDIRECTA	5	19%	1	50%	6	83%	17%
	26	100%	2	100%	28		

Cargos Directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. De un total de 4 puestos, las mujeres ocupan 3, lo que representa un **75%** del total.

Cuando hablamos de órganos de gobierno, como es obvio, no nos referimos al Consejo General de la entidad, ocupado únicamente por religiosos. Nos referimos a las Comisiones que dependen del Consejo: Mesa de Coordinación, Equipo de Gestión, Comisión de Gestión de Centros-Misión, Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, Departamento de Calidad y Departamento de RRHH.

En nuestra casa familiar el puesto de dirección lo ocupan en el 2022 una mujer.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	1	100%	0		1	100%	0%
COORDINACIÓN	0	0%	0		0		
TOTAL	1	100%	0		1		

Plantilla Equipos Técnicos y atención indirecta

Para poder valorar el sesgo, o la segregación a continuación detallamos dos de las grandes categorías en que hemos distribuido la plantilla, así la plantilla de equipos técnicos y atención indirecta.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DUE	1	20%	0		1	100%	0%
T.OCUPACIONAL	0	0%	0		0		
T.SOCIAL	1	20%	0		1	100%	0%
PSICOLEG	1	20%	0		1	100%	0%
FISIOTERAPEUTA	1	20%	0		1	100%	0%
INT. SOCIAL	1	20%	0		1	100%	0%
OTROS	0	0%	0		0		
	5	100%	0		5		

Plantilla Atención Indirecta

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
LIMPIADOR/A	3	60%	0	0%	3	100%	0%
COCINERO/A	2	40%	0	0%	2	100%	0%
CONDUCTOR/A	0	0%	0	0%	0		
MANTENIMIENTO/A	0	0%	1	100%	1	0%	100%
ADMINISTRACIÓN	0	0%	0	0%	0		
PERRUQUERA/O		0%		0%	0		
CONSERGE		0%		0%	0		
	5	100%	1	100%	6		

Igualmente, en este grupo de trabajo, las categorías siguen estando marcadas por la presencia femenina, con la excepción de las tareas vinculadas con el mantenimiento y la conducción, que claramente están dominadas por los hombres.

Condiciones de trabajo

Nos remitimos a lo comentado en los apartados de brecha salarial y tipos de contratos.

Responsabilidades Familiares

De las 22 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 8 **no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **36%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2022.

Por otro lado, 14 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **64% del total personal** con responsabilidades familiares.

Haciendo un análisis por grupos y género, llama la atención el porcentaje tan elevado de **hombres sin responsabilidades familiares (7%); 92% mujeres**.

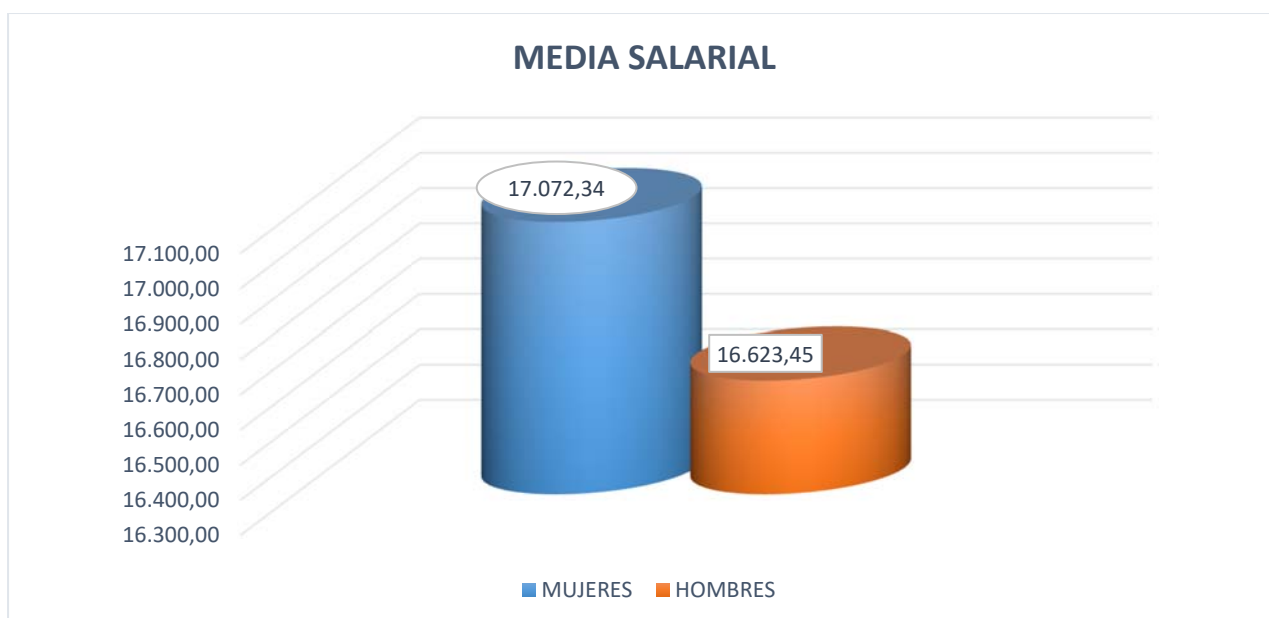
Nº DE HIJAS/OS	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Sin hijas/os	6	32%	2	67%	8	75%	25%
Menores 3 años	1	5%		0%	1	100%	0%
Entre 3 y 6 años		0%		0%	0		
Entre 7 y 15 años	7	37%	1	33%	8	88%	13%
16 años o más	3	16%		0%	3	100%	0%
Personas con discapacidad	2	11%		0%	2	100%	0%
Personas mayores		0%		0%	0		
TOTAL	19	100%	3	100%	22		

Conciliación Familiar

A simple vista ya se ve como las **mujeres** son las que asumen la atención y cuidados de sus familiares. De 1 medida adoptada y concedida, ha sido para una mujer, lo que **representa un 100% del total ...**

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **17.072.-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **16.623.-€**. La diferencia es de **448.-€ anuales, es decir, de un 2,7%**.



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directoras** cobran una media salarial/anual de **26.036.-€**. El puesto de dirección está ocupado por una mujer, extremo este que se da con bastante frecuencia en nuestra entidad. Esto mismo ocurre con el grupo de los **Equipos Técnicos**, las mujeres perciben una media salarial/anual de **23.578.-€**,

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 14.833.-€**, frente a los **16.990.-€** que reciben los hombres. La diferencia anual es de **2.156-€/año**. Esta diferencia viene producida por la contratación de 2 mujeres que no han percibido el sueldo anualizado, sino únicamente de unos meses. Es importante destacar que esta diferencia NO refleja necesariamente una brecha salarial por el mismo trabajo realizado, sino que las diferencias contractuales impactan directamente en la media salarial bruta.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **15.489.-€**, frente a los **16.256.-€/año** que perciben los **hombres**. La diferencia aquí se sitúa en lo **767,13.-€/año**. Si bien, hay que poner de manifiesto que esta escala la conforman categorías como las de limpieza, cocina, mantenimiento, conserjería, etc...Así, y por ejemplo, las tareas de mantenimiento, en todas nuestras Casas Familiares, las vienen realizando hombres y sus salarios se sitúan siempre, según convenio, por encima de las tareas de limpieza (Véase el Convenio de Discapacidad y el de Dependencia que son los dos grandes convenios que nos afectan como entidad).

			MEDIANA	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
LIMPIADOR/A	45.439,50	0,00	15.146,50	0,00
COCINERO/A	32.006,75	0,00	16.003,38	0,00
CONDUCTOR/A	0,00	0,00	0,00	0,00
MANTENIMIENTO/A	0,00	16.256,38	0,00	16.256,38
ADMINISTRACIÓN	0,00	0,00	0,00	0,00
PERRUQUERA/O			0,00	0,00
CONSERGE			0,00	0,00

			MEDIANA	
	Mujer	Hombre	MUJERES	HOMBRES
DUE	25.199,97	0,00	25.199,97	0,00
T.Ocupacional	0,00	0,00	0,00	0,00
T.SOCIAL	21.704,20	0,00	21.704,20	0,00
PSICOLEG	26.166,28	0,00	26.166,28	0,00
FISIOTERAPEUTA	22.245,12	0,00	22.245,12	0,00
INT. SOCIAL	22.574,82	0,00	22.574,82	0,00
OTROS	0,00	0,00	0,00	0,00

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Rotación de la plantilla: Durante este año 2022 se han realizado 6 contrataciones, siendo todas ellas de mujeres. En porcentaje representa una contratación femenina del 100%, frente a una contratación masculina del 0%. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse. Las contrataciones realizadas lo han sido, mayoritariamente, para sustituciones de puestos de trabajo de auxiliares (cuidadoras y atención indirecta) (83%), donde existe una alta rotación. El trabajo de auxiliar es arduo y además no está excesivamente bien retribuido. El sector social está reglado y se nutre básicamente de ayudas públicas que se ajustan estrictamente a lo marcado en convenio. Las contrataciones obedecen no sólo a cubrir bajas por desvinculación, sino que seguramente también tienen que ver con el absentismo.

Distribución de la plantilla por categorías: Los cargos directivos están ocupados mayoritariamente por mujeres (100%) en nuestro centro. A nivel de grupo aparentemente existiría un ligero desequilibrio en favor de la presencia femenina en esos puestos, si bien ha de tenerse en cuenta que nuestra entidad está altamente feminizada, y el 79% de los puestos de trabajo de dirección y coordinación están ocupados por mujeres. Eso puede llevarnos a pensar que existe una brecha vertical, aunque también se podría pensar que el factor a corregir no es este (el de los cargos directivos) sino que deberíamos esforzarnos en equilibrar esas direcciones mayoritariamente ocupadas por mujeres. Esa tendencia, podemos anunciar, que se ha corregido durante el 2023, puesto que de las 3 plazas ofertadas de dirección, 2 han sido ocupadas por hombres, mientras que la plaza restante ha sido ocupada por una mujer.

Además un factor relevante en la ocupación de los cargos directivos (participación en comisiones) es que el 20%, aproximadamente, se ofrece por promoción voluntaria, y eso favorece la ocupación masculina, puesto que las mujeres por cuestiones de conciliación familiar, optan por renunciar a los mismos.

Por otro lado, en los puestos de trabajo de atención indirecta se hace visible la brecha horizontal, puesto que hay puestos ocupados mayoritariamente por hombre (conductores, mantenimiento,...), mientras que otros puestos, como los de limpieza, están ocupados básicamente por mujeres.

Conciliación familiar: La mayoría de las medidas de conciliación familiar en Cruz Blanca son solicitadas por mujeres (82 % de mujeres, frente al 18% de hombres). La medida más solicitada después del permiso por maternidad, es la reducción de jornada. Cuando el permiso comporta una reducción del salario (excedencia por cuidado o reducción de jornada) esta medida es más solicitada por las mujeres para cuidar o atender.

Adaptar la jornada de trabajo en servicios como los prestados por nuestra entidad es hartamente difícil y complicado, y con poco margen, puesto que distorsiona, en la mayoría de ocasiones, la distribución de la jornada laboral de los centros residenciales. El servicio residencial a personas con discapacidad o personas de la tercera edad, se caracteriza por ser ininterrumpido los 365 días del año. Además la atención a los residentes se concentra en horas punta muy concretas, y que tienen que ver con la satisfacción de sus necesidades básicas (levantarse, aseo o higiene, alimentación, medicación, fisioterapia, etc.). Es cierto, pero, que durante el día se generan las denominadas "horas valle" donde la carga de trabajo se reduce. Cuando las adaptaciones que se proponen coinciden con esas "horas valle" la organización no puede aceptarlas puesto que supondría, una grave distorsión en el funcionamiento del centro. De ahí que la medida más solicitada y concedida sea la reducción de jornada.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además, en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.16. CASA POSADA HNO PEDRO. PUERTO DE LA CRUZ (TFE)

Distribución de la plantilla

A 31/12/2022, el 82% de la plantilla eran mujeres, frente al 12 % de hombres. El personal total era de 11 personas, de las cuales 9 mujeres y 2 hombres.

Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
9	2	11	82%	18%

Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **35 años**, frente a los **33 años** de los **hombres**. La justificación de este dato quizás la podamos encontrar en la poca rotación tanto masculina como femenina en los puestos de trabajo de nuestros centros. Son perfiles que se contratan y van acumulando antigüedad.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16 años - 30 años:	3	33%	0	0%	3	100%	0%
31 años - 45 años:	5	56%	2	100%	7	71%	29%
46 años - 60 años:	0	0%	0	0%	0		
61 años - 75 años:	1	11%	0	0%	1	100%	0%
TOTAL	9		2		11		
	82%		18%		100%		

Si vemos el gráfico que adjuntamos, la presencia femenina y masculina se centra en las franjas de mediana edad y adulta, en las franjas de edad que van de los 28 años a los 45 años. La presencia masculina solo está presente en la franja de 31 años a 45 años.

Es decir, el grueso de la presencia femenina y masculina se sitúa en la horquilla de edad que va de los 28 años a los 61 años. Siendo especialmente significativa la presencia de las mujeres en la misma.

Antigüedad de la plantilla por sexo

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0 años - 2 años	0	0%	1	50%	1	0%	100%
3 años - 5 años	5	56%	0	0%	5	100%	0%
6 años - 10 años	2	22%	1	50%	3	67%	33%
11 años - 15 años	1	11%	0	0%	1	100%	0%
+ de 16 años	1	11%	0	0%	1	100%	0%
TOTAL	9		2		11		

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** entre los 3 a 10 años. Son 8 personas trabajadoras que representan **un 88% del total** del personal. De dicho total, 1 es hombre y 7 mujeres.

Si profundizamos en este dato podemos comprobar como de esas 8 personas, **5 tienen una antigüedad** entre 3 y 5 años de las cuales, todas son mujeres.

Por otro lado, tenemos **1 persona que lleva trabajando con nosotros en un rango inferior a 2 años, un hombre y 1 mujer en un rango superior a 16 años.**

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar como existe una mayoría de trabajadoras mujeres con mayor antigüedad en la empresa, no existiendo ningún tipo de discriminación sino la poca presencia de los hombres en este sector de auxiliares contratadas.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **77% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 9 mujeres que componen nuestra plantilla, 7 tienen ese nivel de estudios. No existe en plantilla ningún hombre con este nivel de estudios.

El otro pequeño bloque, desde el punto de vista porcentual, sería el de las personas que han cursado **estudios primarios completos**, donde el **2 son mujeres**, osea el **22.22% son mujeres y 1 hombre**, lo que supone un **50% de la plantilla de hombres**.

Resalta algo en la plantilla, que tiene que ver con los estudios los hombres los cuales tienen menor nivel de estudios con respecto a los de las mujeres siendo sólo 1 el que llega a tener estudios secundarios.

Puntualizar que de estos dos hombres en plantilla uno de ellos tiene un perfil laboral que no requiere de mayor nivel de estudio.

	N ^a MUJERES	% HOMBRES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	2	22,22%	1	50,00%	3
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	0	0,00%	1	50,00%	1
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0,00%	0	0,00%	0
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	7	77,78%	0	0,00%	7
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	0	0,00%	0	0,00%	0
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	0	0,00%	0
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	0	0,00%	0	0,00%	0
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	0	0,00%	0	0,00%	0
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0	0,00%	0
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0
	9	100%	2	100%	11

Tipo de contrato por sexo

Como ya hemos indicado en el apartado "resumen de resultados" el **100%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 11 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **9 mujeres y 2 hombres**.

	Jornada Completa				Jornada Parcial				TOTAL
	Indefinido	%	Eventual	%	Indefinido	%	Eventual	%	
MUJERES	9	82%	0		0		0		9
HOMBRES	2	18%	0		0		0		2
TOTAL	11	100%	0		0		0		11

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa frente al género femenino obtenemos una cifra del **2%** sigue siendo muy superior el número de las mujeres siendo un **82 %** frente al número de hombres.

No se debe a una discriminación de tipo de contratos entre hombres y mujeres, sino que hay más mujeres que hombres en plantilla, siendo un **100%** de mujeres y un **100%** de hombres con contratos indefinidos.

Selección y Contrataciones del ejercicio

Durante este año 2022 solo se ha realizado 1 contratación, siendo **1 hombre**. Lo que representa en porcentaje una contratación masculina del **100%**.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN				0%	0		
EQUIPO TECNICO				0%	0		
CUIDADORES				0%	0		
ATENCIÓN INDIRECTA			1	100%	1	0%	100%
TOTAL	0	0	1	100%	1		

Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como únicamente se ha ofertado el puesto de **atención y cuidados (auxiliares)**, tanto que representan **el 100% del total**.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
INDEFINIDO JORNADA COMPLETA			1	100%	1	0%	100%
INDEFINIDO JORNADA PARCIAL				0%	0		
TEMPORAL JORNADA COMPLETA				0%	0		
TEMPORAL JORNADA PARCIAL				0%	0		
TOTAL	0	0	1	100%	1		

Distribución plantilla por categoría

Como grupo empresarial Cruz Blanca se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y Atención Indirecta (limpieza y mantenimiento...).

En nuestra casa familiar, evidentemente, tan sólo nos aplica un convenio (XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad).

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	0	0%	0	0%	0		
EQUIPO TECNICO	0	0%	0	0%	0		
AUXILIARES AT. DIRECTA	8	89%	1	50%	9	89%	11%
ATENCION INDIRECTA	1	11%	1	50%	2	50%	50%
	9	100%	2	100%	11		

Cargos Directivos

La dirección de la Casa Familiar la tiene el superior de la Casa familiar no hay técnicos.

Cuando hablamos de órganos de gobierno, como es obvio, no nos referimos al Consejo General de la entidad, ocupado únicamente por religiosos. Nos referimos a las Comisiones que dependen del Consejo: Mesa de Coordinación, Equipo de Gestión, Comisión de Gestión de Centros-Misión, Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, Departamento de Calidad y Departamento de RRHH.

Plantilla Equipos Técnicos y Atención Indirecta

Para poder valorar el sesgo, o la segregación a continuación detallamos dos de las grandes categorías en que hemos distribuido la plantilla, así la plantilla de equipos técnicos y atención indirecta.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	0	0%	0	0%	0		
EQUIPO TECNICO	0	0%	0	0%	0		
AUXILIARES AT. DIRECTA	8	89%	1	50%	9	89%	11%
ATENCION INDIRECTA	1	11%	1	50%	2	50%	50%
	9	100%	2	100%	11		

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
LIMPIADOR/A	1	100%	0	0%	1	100%	0%
COCINERO/A	0	0%	0	0%	0		
CONDUCTOR/A	0	0%	0	0%	0		
MANTENIMIENTO/A	0	0%	1	100%	1	0%	100%
ADMINISTRACIÓN	0	0%	0	0%	0		
PERRUQUERA/O		0%		0%	0		
CONSERGE		0%		0%	0		
	1	100%	1	100%	2		

Igualmente, en este grupo de trabajo, las categorías siguen estando marcadas por la presencia mayoritaria femenina.

Condiciones de trabajo

Nos remitimos a lo comentado en los apartados de brecha salarial y tipos de contratos.

Responsabilidades Familiares

De las 9 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 4 tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un %. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2022.

Por otro lado, 24 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **44% del total personal** con responsabilidades familiares.

Haciendo un análisis por grupos y género, llama la atención el porcentaje tan elevado de **mujeres sin hijos (33%); 5% hombres**. El 23% de nuestra plantilla son mujeres con menos de 31 años.

Nº DE HIJAS/OS	Nº		%		TOTAL	%	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES		MUJERES	HOMBRES
Sin hijas/os	6		66.8%	0%	6	100%	0%
Menores 3 años	1	1	11.01%	50%	2	50%	50%
Entre 3 y 6 años			0%	0%	0		
Entre 7 y 15 años	2	1	22.22%	50%	3	28%	50%
16 años o más			0%	0%	0		
Personas con discapacidad			0%	0%	0		
Personas mayores			0%	0%	0		
TOTAL	9	2	100%	100%	11		

Conciliación Familiar

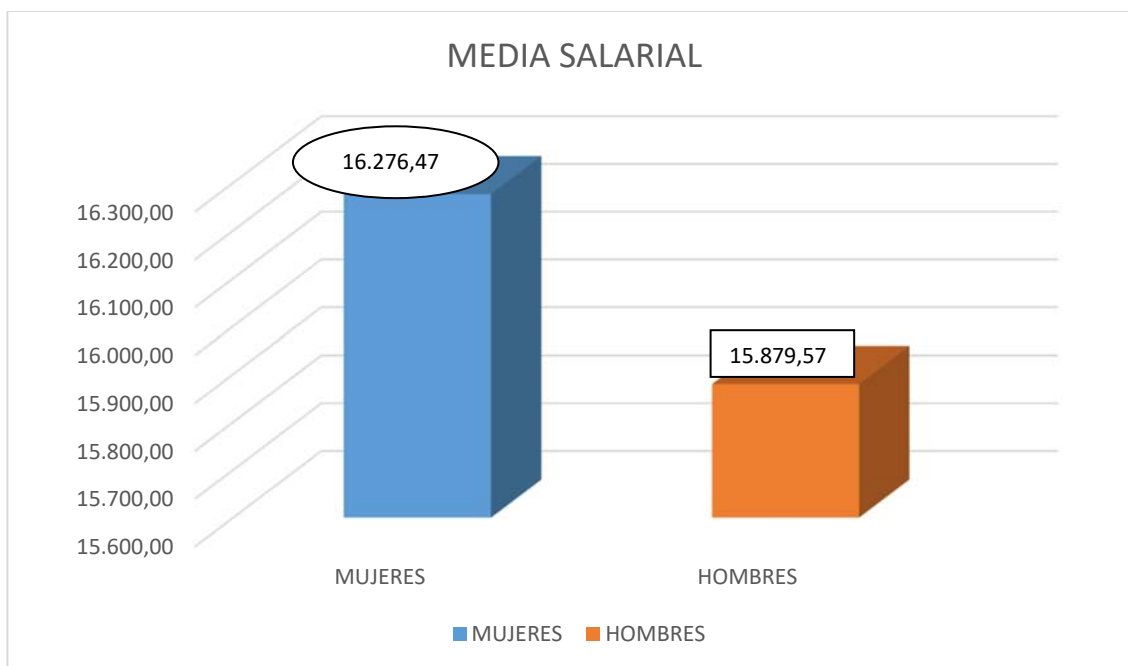
Durante el ejercicio 2022 se ha dado una solicitud sobre este derecho laboral.

Hubo una petición de reducción de la jornada laboral, por parte de una trabajadora con categoría auxiliar. Que supone un 11.1 % del total de trabajadoras mujeres sin que haya habido ninguna petición por parte de hombre trabajador de ninguna de las categorías.

	Nº		%		TOTAL	%	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES		MUJERES	HOMBRES
Maternidad			0%		0		
Paternidad			0%		0		
Reducción de jornada	1		11.1%		1		
Excedencia por cuidado hijos			0%		0		
Excedencia voluntaria			0%		0		
TOTAL	1	0	11.1%		1		

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **16.276,47-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **15.879,57-€**. La diferencia es de **396.9-€ anuales**, es decir, de un **1,21%**.



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual** los **16.276,47-€**, frente a los **15.879,57-€**, que reciben los hombres. La diferencia anual es positiva en favor de las mujeres por importe de **396.9-€-€/año**. La diferencia es tan poco significativa que podemos atrevernos a afirmar que existe la paridad en este escalafón.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **16.707,09-€**, frente a los **14.379,72 año** que perciben los **hombres**. La diferencia aquí ya pasa a ser más relevante, puesto que se sitúa en los **2.327,37.-€/año**. Si bien, hay que poner de manifiesto que esta escala la conforman categorías como las de limpieza y mantenimiento, por ejemplo, las tareas de mantenimiento, en todas nuestras Casas Familiares, las vienen realizando hombres y sus salarios se sitúan siempre, según convenio, por encima de las tareas de limpieza (Véase el Convenio de Discapacidad y el de Dependencia que son los dos grandes convenios que nos afectan como entidad). Además en este centro hay cocinero y este salario de atención indirecta también hace subir la media salarial que cobran los hombres con respecto a las mujeres.

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Distribución de la plantilla por categorías: A nivel de grupo aparentemente existiría un ligero desequilibrio en favor de la presencia femenina en esos puestos de atención directa o indirecta (al no haber equipo técnico)

Por otro lado, en los puestos de trabajo de atención indirecta se hace visible el equilibrio, aunque hay un puesto que ocupado mayoritariamente por hombre (conductores, mantenimiento...), mientras que otros puestos, como los de limpieza, están ocupados básicamente por mujeres.

Conciliación familiar: La mayoría de las medidas de conciliación familiar en Cruz Blanca son solicitadas por mujeres, en nuestro caso en el 2022 sólo fue planteada por una auxiliar, por lo que sigue siendo mayoritaria la petición femenina y de atención directa. La medida más solicitada es la reducción de jornada. Cuando el permiso comporta una reducción del salario (excedencia por cuidado o reducción de jornada) esta medida es más solicitada por las mujeres para cuidar o atender.

Adaptar la jornada de trabajo en servicios como los prestados por nuestra entidad es hartamente difícil y complicado, y con poco margen, puesto que distorsiona, en la mayoría de las ocasiones, la distribución de la jornada laboral de los centros residenciales. El servicio residencial a personas con discapacidad o personas de la tercera edad se caracteriza por ser ininterrumpido los 365 días del año. Además, la atención a los residentes se concentra en horas punta muy concretas, y que tienen que ver con la satisfacción de sus necesidades básicas (levantarse, aseo o higiene, alimentación, medicación, fisioterapia, etc..). Es cierto, pero, que durante el día se generan las denominadas “horas valle” donde la carga de trabajo se reduce. Cuando las adaptaciones que se proponen coinciden con esas “horas valle” la organización no puede aceptarlas puesto que supondría, una grave distorsión en el funcionamiento del centro. De ahí que la medida más solicitada y concedida sea la reducción de jornada.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además, en el año 2019 implantó un Programme de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó

la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.17. CASA FAMILIAR SAN VICENTE DE PAUL. ZARAGOZA

Distribución de la plantilla

A 31/12/2022, el **88%** de la plantilla eran mujeres, frente al **12 %** de hombres. El personal total era de **17 personas**, de las cuales **15** eran mujeres y **2** hombres.

Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
15	2	17	88%	12%

Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **36 años**, frente a los **34 años** de los **hombres**. Las edades de ambos géneros están bastante cercanas, mostrando una similitud en la distribución dentro de nuestra organización.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16 años - 30 años:	4	27%	1	50%	5	80%	20%
31 años - 45 años:	9	60%	0	0%	9	100%	0%
46 años - 60 años:	2	13%	1	50%	3	67%	33%
61 años - 75 años:	0	0%	0	0%	0	0%!	0%
TOTAL	15		2		17		
	88%		12%		100%		

Los que vemos en los gráficos que adjuntamos, es que la presencia femenina se centra básicamente en las franjas de edad que van de los 31 años a los 45 años, mientras que la de los hombres está repartida en la de los 16 años a los 30 años y de los 46 años a los 60 años.

Antigüedad de la plantilla por sexo

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0 años - 2 años	7	47%	1	50%	8	88%	13%
3 años - 5 años	1	7%	0	0%	1	100%	0%
6 años - 10 años	4	27%	0	0%	4	100%	0%
11 años - 15 años	1	7%	0	0%	1	100%	0%
+ de 16 años	2	13%	1	50%	3	67%	33%
TOTAL	15		2		17		

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **5 años**. Son 9 personas trabajadoras que representan **un 52% del total** del personal. De dicho total, 1 hombre y 8 mujeres.

Si profundizamos en este dato podemos comprobar como de esas 17 personas, **7 tienen una antigüedad** inferior a 2 años. De los cuales, 7 son mujeres y 1 hombre. Son valores que denotan, a priori, un grado alto de **rotación**. Seguramente concentrado en los puestos de trabajo de **auxiliares**. Son puestos con remuneraciones inferiores, si las comparamos con otros grupos, y con tareas más arduas.

Por otro lado, tenemos **4 personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 3 son mujeres y 1 hombre.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar cómo no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **73% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado superior**. Es decir, de las 15 mujeres que componen nuestra plantilla, 11 tienen ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 2 hombres que forman parte de nuestra plantilla, 1 tienen estudios de grado superior, es decir un **50% de los hombres**.

El otro gran bloque, desde el punto de vista porcentual, sería el de las personas que han cursado **estudios de grado medio**, donde el **20% son mujeres**, y el **50% hombres**. De las 15 mujeres que hay en plantilla, 3 han cursado estudios de grado medio (20%); y de los 2 hombres en plantilla, 1 ha cursado esos mismos estudios (50%).

También consideramos que vale la pena poner en valor como no hay grandes diferencias porcentuales, cuando los datos por niveles de estudios **se comparan dentro del mismo género**. Es decir, existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres que tienen estudios de grado medio, o en ciclos o programas para la formación e inserción.

	Nº MUJERES	% HOMBRES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	%
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	1	6,67%	0	0,00%	1	5,88%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	3	20,00%	1	50,00%	4	23,53%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	11	73,33%	1	50,00%	12	70,59%
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	15	100%	2	100%	17	100%

Tipo de contrato por sexo

	Jornada Completa			Jornada Parcial				
	Indefinido	%	Eventual	%	Indefinido	%	Eventual	%
MUJERES	7	88%	1	50%	6	100%	1	100%
HOMBRES	1	13%	1	50%	0	0%	0	0%
TOTAL	8	100%	2	100%	6	100%	1	100%

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **47%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 7 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **7 mujeres y 1 hombre**.

De los 2 contratos eventuales a jornada completa, 1 lo son con **mujeres** y el otro lo son con **hombres**.

Por otro lado, tenemos 7 contratos a jornada parcial, correspondiendo 6 a mujeres y 1 hombre.

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa frente al género femenino obtenemos una cifra del **20%**. Si hacemos la misma operación, pero con respecto a los contratos a tiempo parcial observamos como no hay ningún hombre que tenga un contrato de jornada parcial.

Esto pone de manifiesto que **contratamos más mujeres a jornada parcial**. Esta circunstancia está relacionada con la reducción de jornada que es una petición, a día de hoy, que realizan mayoritariamente las mujeres para atender a familiares (hijos menores, personas vulnerables a su cargo, etc...).

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **20.991-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **20.185.-€**. La diferencia es de **805,22.-€ anuales**, es decir, **de un 3,99%**.



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directoras** cobran una media salarial/anual de **28.827,39-€**. El puesto de dirección está ocupado por una mujer, extremo este que se da con bastante frecuencia en nuestra entidad.

En cambio, en el grupo de los **Equipos Técnicos** las mujeres perciben una media salarial/anual de **20.531.-€**, frente a los **18.061.-€** que reciben los hombres. En este caso, la diferencia es negativa por importe de **2.470.-€/año** y a favor de las mujeres. Esta diferencia se debe a que en la categoría de los hombres contamos únicamente con 1 hombre que tiene una antigüedad de apenas 1 año, frente a 10 mujeres, que de las cuales hay 2 de ellas que tienen una antigüedad bastante elevada, hecho que prova una importante subidad en el promedio de la media salarial de las mujeres.

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 19.127.-€**, frente a los **22.310.-€** que reciben los hombres. La diferencia en este caso es de **3.182.-€/año**. Esta diferencia se debe a que en la categoría de las mujeres hay una empleada que está a media jornada, mientras que en la categoría de los

hombres no hay ninguno, hecho que provoca una disminución en el promedio de la media salarial de las mujeres.

Selección y Contrataciones del ejercicio

Tal y como hemos expuesto antes en el apartado común de este Plan, nuestro sistema de contratación se basa en un proceso de **selección por competencias**.

Durante este año 2022 se han realizado 5 contrataciones, siendo **4 de mujeres y 1 hombre**. En porcentaje representa una contratación femenina del **80%**, frente a una contratación masculina del **20%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse.

	Nº	%
MUJERES	4	80%
HOMBRES	1	20%
TOTAL	5	100%

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN		0%		0%	0	0%	0%
EQUIPO TECNICO	4	100%	1	100%	5	40%	20%
CUIDADORES		0%		0%	0	0%	0%
ATENCION INDIRECTA		0%		0%	0	0%	0%
TOTAL	4	100%	1	100%	5		

Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como todos los puestos han sido de **"equipo técnico"**, **100% del total**. Ocupando las **mujeres el 80%** de vacantes en esa categoría, frente al **20% los hombres**.

Como se puede observar en el siguiente grafico, las contrataciones a jornada parcial (60%) están por encima de las contrataciones a jornada completa (40%). Igualmente las mujeres siguen representando un porcentaje muy elevado, **por encima del 80%**, mientras que los hombres representan **un 20%**.

Distribución de la plantilla por categorías

Como grupo empresarial Cruz Blanca se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

En nuestra Casa Familiar, evidentemente, tan sólo nos aplica un convenio, el XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	1	7%	0	0%	1	100%	0%
EQUIPO TECNICO	13	87%	1	50%	14	93%	7%
AUXILIARES AT. DIRECTA	1	7%	1	50%	2	50%	50%
ATENCION INDIRECTA	0	0%	0	0%	0		
	15	100%	2	100%	17		

Cargos directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. De un puesto, las mujeres ocupan este puesto, lo que representa un **100%** del total.

Cuando hablamos de órganos de gobierno, como es obvio, no nos referimos al Consejo General de la entidad, ocupado únicamente por religiosos. Nos referimos a las Comisiones que dependen del Consejo: Mesa de Coordinación, Equipo de Gestión, Comisión de Gestión de Centros-Misión, Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, Departamento de Calidad y Departamento de RRHH.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	1	33%	0	0%	1	100%	0%
COORDINACIÓN	2	67%	0	0%	2	100%	0%
TOTAL	3	100%	0		3		

Plantilla de Equipos Técnicos

Para poder valorar el sesgo, o la segregación a continuación detallamos la plantilla de equipos técnicos de la Casa Familiar.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DUE	0	0%	0	0%	0	0%	0%
T.OCUPACIONAL	0	0%	0	0%	0	0%	0%
T.SOCIAL	0	0%	0	0%	0	0%	0%
PSICOLEG	0	0%	0	0%	0	0%	0%
FISIOTERAPEUTA	0	0%	0	0%	0	0%	0%
INT. SOCIAL	13	100%	1	50%	14	93%	7%
OTROS	0	0%	1	50%	1	0%	100%
	13	100%	2	100%	15		

Condiciones de trabajo

Nos remitimos a lo comentado en los apartados de brecha salarial y tipos de contratos.

Responsabilidades Familiares

De las 10 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 8 **no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **80%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2022.

Por otro lado, 2 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **20% del total personal** con responsabilidades familiares.

Haciendo un análisis por grupos y género, vemos que las responsabilidades familiares están repartidas proporcionalmente entre hombre y mujeres.

Nº DE HIJAS/OS	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Sin hijas/os	7	88%	1	50%	8	88%	13%
Menores 3 años		0%		0%	0	0%	0%
Entre 3 y 6 años		0%		0%	0	0%	0%
Entre 7 y 15 años	1	13%	1	50%	2	50%	50%
16 años o más		0%		0%	0	0%	0%
Personas con discapacidad		0%		0%	0	0%	0%
Personas mayores		0%		0%	0	0%	0%
TOTAL	8	100%	2	100%	10		

Conciliación Familiar

A simple vista ya se ve como las **mujeres** son las que asumen la atención y cuidados de sus familiares. De 1 medida adoptada y concedida, 1 han sido para mujeres, lo que **representa un 100% del total**.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Maternidad	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Paternidad	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Reducción de jornada	1	33%	0	0%	1	100%	0%
Excedencia por cuidado hijos	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Excedencia voluntaria	0	67%	0	0%	0	100%	0%
TOTAL	1	100%	0	0%	1		

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Nuestra Casa Familiar San Lorenzo de Huesca, le queda aún trabajo para equilibrar los porcentajes de trabajadores por sexo, el **87% de la plantilla eran mujeres, frente al 13% de hombres**. El personal total era de 100 personas, de las cuales 87 eran mujeres y 13 hombres.

Rotación de la plantilla: Durante este año 2022 se han realizado 47 contrataciones, siendo 41 de mujeres y 6 de hombres. En porcentaje representa una contratación femenina del 87%, frente a una contratación masculina del 13%. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse, aunque se están tomando medidas para tratar de ello. Las contrataciones realizadas lo han sido, mayoritariamente, para sustituciones de puestos de trabajo de auxiliares (75%), donde existe una alta rotación. El trabajo de auxiliar es arduo y además no está excesivamente bien retribuido. El sector social está reglado y se nutre básicamente de ayudas públicas que se ajustan estrictamente a lo marcado en convenio. Las contrataciones obedecen no sólo a cubrir bajas por desvinculación, sino que seguramente también tienen que ver con el absentismo.

Distribución de la plantilla por categorías: Los cargos directivos en nuestra Casa Familiar están ocupados por mujeres (100). A nivel de grupo aparentemente existiría un ligero desequilibrio en favor de la presencia femenina en esos puestos, si bien ha de tenerse en cuenta que nuestra entidad está altamente feminizada, y el 79% de los puestos de trabajo de dirección y coordinación están ocupados por mujeres. Eso puede llevarnos a pensar que existe una brecha vertical, aunque también se podría pensar que el factor a corregir no es este (el de los cargos directivos) sino que deberíamos esforzarnos en equilibrar esas direcciones mayoritariamente ocupadas por mujeres. Esa tendencia, podemos anunciar, que se ha corregido durante el 2023, puesto que de las 3 plazas ofertadas de dirección, 2 han sido ocupadas por hombres, mientras que la plaza restante ha sido ocupada por una mujer.

Además un factor relevante en la ocupación de los cargos directivos (participación en comisiones) es que el 20%, aproximadamente, se ofrece por promoción voluntaria, y eso favorece la ocupación masculina, puesto que las mujeres por cuestiones de conciliación familiar, optan por renunciar a los mismos.

Por otro lado, en los puestos de trabajo de atención indirecta se hace visible la brecha horizontal, puesto que hay puestos ocupados mayoritariamente por hombre (conductores, mantenimiento,...), mientras que otros puestos, como los de limpieza, están ocupados básicamente por mujeres.

Conciliación familiar: La mayoría de las medidas de conciliación familiar en Cruz Blanca son solicitadas por mujeres (82 % de mujeres, frente al 18% de hombres). La medida más solicitada después del permiso por maternidad, es la reducción de jornada. Cuando el permiso comporta una reducción del salario (excedencia por cuidado o reducción de jornada) esta medida es más solicitada por las mujeres para cuidar o atender.

Nuestra Casa Familiar no es una excepción en este caso, de las doce medidas de conciliación familiar solicitadas, las 11 han sido por mujeres, el 92%.

Adaptar la jornada de trabajo en servicios como los prestados por nuestra entidad es hartamente difícil y complicado, y con poco margen, puesto que distorsiona, en la mayoría de ocasiones, la distribución de la jornada laboral de los centros residenciales. El servicio residencial a personas con discapacidad o personas de la tercera edad, se caracteriza por ser ininterrumpido los 365 días del año. Además la atención a los residentes se concentra en horas punta muy concretas, y que tienen que ver con la satisfacción de sus necesidades básicas (levantarse, aseo o higiene, alimentación, medicación, fisioterapia, etc..). Es cierto, pero, que durante el día se generan las denominadas “horas valle” donde la carga de trabajo se reduce. Cuando las adaptaciones que se proponen coinciden con esas “horas valle” la organización no puede aceptarlas puesto que supondría, una grave distorsión en el funcionamiento del centro. De ahí que la medida más solicitada y concedida sea la reducción de jornada.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

De las 60 personas que han participado en formaciones en 2022, el 90% eran mujeres

Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.18. CASA HOGAR SAN MIGUEL. SAN MIGUEL DE ABONA

Distribución de la plantilla

En el 2022, la composición de la plantilla de la Casa Hogar San Miguel era de 63 personas de las cuales 51 eran **mujeres (81%)** y 12 **hombres (19%)**.

Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
51	12	63	81%	19%

En la distribución de la plantilla por género, podemos apreciar una mayor presencia de mujeres frente al número de hombres.

Tras analizar las causas de esta circunstancia se destaca la recepción de un mayor número de currículums vitae de mujeres, independientemente del puesto a ocupar, haciéndose más presente esta diferencia en los puestos de atención directa, grupo mayoritario en la Casa Hogar San Miguel.

Asimismo, en la recepción de alumnado de prácticas también se aprecia esa mayor presencia de mujeres en el alumnado, pasando a ser posteriormente personal laboral de la Casa en algunos casos.

Edad de la plantilla por sexo

La edad media tanto de mujeres como de hombres es de **43 años**.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16 años - 30 años:	4	8%	1	8%	5	80%	20%
31 años - 45 años:	24	47%	5	42%	29	83%	17%
46 años - 60 años:	21	41%	6	50%	27	78%	22%
61 años - 75 años:	2	4%	0	0%	2	100%	0%
TOTAL	51		12		63		
	81%		19%		100%		

Las 2 personas que tienen más de 61 años son mujeres. Por otro lado, de las 29 personas que tienen una franja de edad entre los 31 años y los 45 años, hay mayor presencia femenina (24) frente al número de hombres (5). Es decir, el 42% de la plantilla de los hombres están en esta franja de edad, porcentaje que aumenta ligeramente en las mujeres en el mismo rango de edad, superando al resto de grupos de edad.

Antigüedad de la plantilla por sexo

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0 años - 2 años	25	49%	5	42%	30	83%	17%
3 años - 5 años	5	10%	2	17%	7	71%	29%
6 años - 10 años	10	20%	4	33%	14	71%	29%
11 años - 15 años	6	12%	0	0%	6	100%	0%
+ de 16 años	5	10%	1	8%	6	83%	17%
TOTAL	51		12		63		

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **2 años**. Son 30 personas trabajadoras que representan **un 48% del total** del personal. De dicho total, 5 son hombres y 25 son mujeres. Son valores que denotan, a priori, un grado alto de rotación.

Por otro lado, tenemos **12 personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 11 son mujeres y 1 hombre.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar como hay mayor rotación en el caso de las mujeres que al mismo tiempo, conforman el grupo mayoritario del personal laboral.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **39,22% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 51 mujeres que componen nuestra plantilla, 20 tienen ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 12 hombres que forman parte de nuestra plantilla, 6 tienen estudios de grado medio, es decir un **50% de los hombres**.

Resalta, también por su relevancia en volumen (23 personas), la plantilla que tiene estudios de **educación secundaria**. De los cuales 19, son mujeres (37,25%); y 4 son hombres (33,33%).

Con enseñanza universitaria de primer ciclo tendríamos trabajando en nuestra entidad un total de 4 mujeres únicamente (100%).

Cabe destacar que las mayores diferencias porcentuales entre hombre y mujeres se observan en los niveles de grado medio y educación secundaria obligatoria, superando la cifra de mujeres con respecto a la de hombres.

NIVEL DE ESTUDIOS

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	2	3,92%	1	8,33%	3	66,67%	33,33%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	1	1,96%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	19	37,25%	4	33,33%	23	82,61%	17,39%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	1	1,96%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	2	3,92%	0	0,00%	2	100,00%	0,00%
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	20	39,22%	6	50,00%	26	76,92%	23,08%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	1	1,96%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	4	7,84%	0	0,00%	4	100,00%	0,00%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	1	1,96%	1	8,33%	2	50,00%	50,00%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
	51	100%	12	100%	63		
	51		12				

Tipo de contrato por sexo

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **56%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 35 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **28 mujeres y 7 hombres**.

De los 19 contratos eventuales a jornada completa, **15 son mujeres y 4 hombres**.

Por otro lado, tenemos 9 contratos a jornada parcial, correspondiendo 4 a mujeres con contrato indefinido, 4 mujeres con contrato eventual y 1 hombre con contrato eventual.

	Jornada Completa				Jornada Parcial				TOTAL
	Indefinido	%	Eventual	%	Indefinido	%	Eventual	%	
MUJERES	28	80%	15	79%	4	100%	4	80%	51
HOMBRES	7	20%	4	21%	0	0%	1	20%	12
TOTAL	35	100%	19	100%	4	100%	5	100%	63

	Jornada Completa	%	Jornada Parcial	%	TOTAL
MUJERES	43	80%	8	89%	51
HOMBRES	11	20%	1	11%	12
TOTAL	54	100%	9	100%	63

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa el 20%, frente al 80% de las mujeres. La diferencia aumenta ligeramente en los contratos a jornada parcial donde las mujeres representan el 89% y los hombres el 11%.

Selección y Contrataciones del ejercicio

Tal y como hemos expuesto en la parte común de este Plan, nuestro sistema de contratación se basa en un proceso de **selección por competencias**.

Durante este año 2022 se han realizado 25 contrataciones, siendo **21 de mujeres y 4 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **84%**, frente a una contratación masculina del **16%**. Las contrataciones realizadas han sido mayoritariamente para sustituciones de puestos de trabajo de auxiliares.

	Nº	%
MUJERES	21	84%
HOMBRES	4	16%
TOTAL	25	100%

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	0	0%	0	0%	0	0,00%	0,00%
EQUIPO TECNICO	0	0%	0	0%	0	0,00%	0,00%
CUIDADORES	14	67%	4	100%	18	78%	22%
ATENCION INDIRECTA	7	33%	0	0%	7	100%	0%
TOTAL	21	100%	4	100%	25		

Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como la gran mayoría han sido de **auxiliares de atención directa**, tanto que representan **el 72% del total**. Ocupando las **mujeres el 78%** de vacantes en esa categoría, frente al **22% los hombres**.

Destaca el 100% de los contratos de atención indirecta que han sido únicamente mujeres.

Destaca el volumen de **contratación temporal** durante este ejercicio 2022, siendo un total de 25. Se trata de contratos eventuales para cubrir bajas por **IT**, así como para cubrir **vacaciones**. La contratación eventual de mujeres supone el **79%** y de hombres un **21%**.

En la contratación a **jornada completa y con contrato indefinido**, durante este ejercicio, las mujeres representan el **100%**.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
INDEFINIDO JORNADA COMPLETA	6	29%	0	0%	6	100%	0%
INDEFINIDO JORNADA PARCIAL	0	0%	0	0%	0	0,00%	0%
TEMPORAL JORNADA COMPLETA	12	57%	3	75%	15	80%	20%
TEMPORAL JORNADA PARCIAL	3	14%	1	25%	4	75%	25%
TOTAL	21	100%	4	100%	25		

Distribución plantilla por categoría

La Casa Hogar San Miguel aplica un Convenio a nivel estatal. Se han diferenciado las siguientes categorías: **Dirección**, **Equipo Técnico**, **Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, lavandería, mantenimiento, ...).

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	1	2%	0	0%	1	100%	0%
EQUIPO TECNICO	5	10%	1	8%	6	83%	17%
AUXILIARES AT. DIRECTA	29	57%	10	83%	39	74%	26%
ATENCION INDIRECTA	16	31%	1	8%	17	94%	6%
	51	100%	12	100%	63		

Cargos directivos

En nuestra Casa hay un único puesto de Dirección, siendo ocupado por una mujer.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	1	100%	0	0%	1	100%	0%
TOTAL	1	100,00%	0	0%	0		
	100%		0%		100%		

Plantilla Equipos Técnicos

Para poder valorar el sesgo, o la segregación a continuación detallamos dos de las grandes categorías en que hemos distribuido la plantilla, así la plantilla de equipos técnicos y atención indirecta.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DUE	1	20%	0	0%	1	100%	0%
T.OCUPACIONAL	1	20%	0	0%	1	100%	0%
T.SOCIAL	2	40%	0	0%	2	100%	0%
PSICOLEG	1	20%	0	0%	1	100%	0%
FISIOTERAPEUTA	0	0%	1	100%	1	0%	100%
INT. SOCIAL	0	0%	0	0%	0		
OTROS	0	0%	0	0%	0		
	5	100%	1	100%	6		

Como puede apreciarse, a nivel de equipo técnico, la presencia de mujeres es mayoritaria.

Plantilla Atención Indirecta

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
LIMPIADOR/A	9	56%	1	100%	10	90%	10%
COCINERO/A	6	38%	0	0%	6	100%	0%
CONDUCTOR/A	0	0%	0	0%	0	0%	0%
MANTENIMIENTO/A	0	0%	0	0%	0	0%	0%
ADMINISTRACIÓN	1	6%	0	0%	1	100%	0%
PEQUERA/O	0	0%	0	0%	0	0%	0%
CONSERJE	0	0%	0	0%	0	0%	0%
	16	100%	1	100%	17		

Igualmente, en este grupo de trabajo, las categorías siguen estando marcadas por la presencia femenina, a excepción de las tareas vinculadas con el mantenimiento, departamento en el que sólo hay 1 hombre.

Condiciones de trabajo

Nos remitimos a lo comentado en los apartados de brecha salarial y tipos de contratos.

Conciliación Familiar

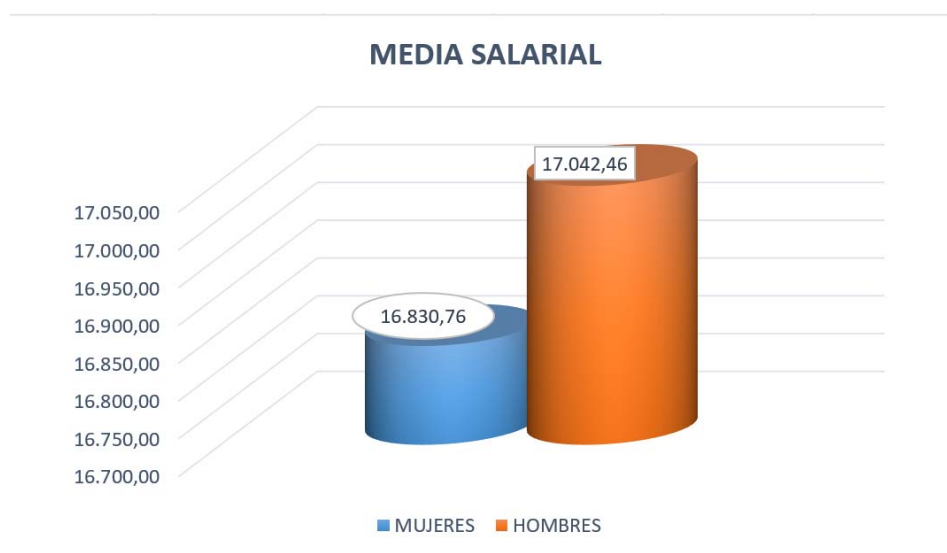
A simple vista se ve como las **mujeres** son las que asumen la atención y cuidados de sus familiares. De las 2 medidas adoptadas (reducción de jornada y excedencia) y concedidas han sido para mujeres.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Maternidad		0%		0%	0	0%	0%
Paternidad		0%		0%	0	0%	0%
Reducción de jornada	1	50%		0%	1	100%	0%
Excedencia por cuidado hijos		0%		0%	0	0%	0%
Excedencia voluntaria	1	50%		0%	1	100%	0%
TOTAL	2	100%	0	0%	2		

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **16.830,76 €**, y la de los hombres está en la cifra de **17.042,46 €**. La diferencia es de **211,7 € anuales**, es decir, de un **1,25%**.

	IMPORTE ANUAL
MUJERES	16.830,76
HOMBRES	17.042,46



Para tener una información más **transversal**, hemos diferenciado cuatro grupos de trabajo, atendiendo al género y salario percibido. Así hemos distinguido las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Se observa como la **Directora** cobran una media salarial/anual de **34.123,10€**. En el grupo de **Equipo Técnico** las mujeres perciben una media salarial/anual de **22.042,75€**, frente a los **25.639,40€** que reciben los hombres. En este caso, la diferencia es de **3.596,65/año** a favor de los hombres. Lo que representa un 46% las mujeres y un 58% los hombres.

En el grupo de **Auxiliares de atención directa**, las mujeres vienen percibiendo un salario medio/anual de **15.915,48€**, frente a los **16.498,77€** que reciben los hombres. La diferencia anual vuelve a ser a favor de los hombres por importe de **583,29€/año**. Sin embargo se da el mismo caso visto anteriormente con el grupo de dirección, ya que si nos fijamos en los porcentajes, el 50,9% representa a los hombres frente al

49,1% que representa a las mujeres. La diferencia es tan poco significativa que podemos afirmar que existe la paridad en esta categoría.

Por último, en la grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **15.780,19€**, frente a los **13.882,33€** que perciben los **hombres**. La diferencia es de **1.897,86€ a favor de las mujeres**.

En general no se aprecian diferencias significativas a nivel salarial en este grupo, una vez analizado con detalle.

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres.

Rotación de la plantilla: Durante este año 2022 se han realizado 25 contrataciones, siendo 21 de mujeres y 5 de hombres. En porcentaje representa una contratación femenina del 84%, frente a una contratación masculina del 16%.

Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse. Las contrataciones realizadas han sido, mayoritariamente, para sustituciones de puestos de trabajo de auxiliares de atención directa, grupo mayoritario que ha requerido mayor número de sustituciones (vacaciones, bajas, excedencias, ...).

Distribución de la plantilla por categorías: El cargo directivo está ocupado por 1 mujer.

En el grupo de atención directa se observa una mayoría de mujeres, algo similar sucede en el grupo de atención indirecta (cocina, limpieza, lavandería, ...), donde se hace visible que hay mayor número de mujeres a excepción del puesto de mantenimiento, que es ocupado por 1 hombre.

Conciliación familiar: Las medidas de conciliación familiar han sido solicitadas sólo por mujeres (reducción de jornada y excedencia).

Adaptar la jornada de trabajo en servicios como los prestados por nuestra entidad es hartamente difícil y complicado, y con poco margen, puesto que distorsiona, en la mayoría de ocasiones, la distribución de la jornada laboral de los centros residenciales. El servicio residencial a personas con discapacidad, se caracteriza por ser ininterrumpido los 365 días del año. Además, la atención a los residentes se concentra en horas punta muy concretas, y que tienen que ver con la satisfacción de sus necesidades básicas (levantarse, aseo o higiene, alimentación, medicación,

fisioterapia, etc..). Es cierto, pero, que durante el día se generan las denominadas “horas valle” donde la carga de trabajo se reduce. Cuando las adaptaciones que se proponen coinciden con esas “horas valle” la organización no puede aceptarlas puesto que supondría, una grave distorsión en el funcionamiento del centro. De ahí que la medida más solicitada y concedida sea la reducción de jornada.

Formación e información: La Casa Hogar San Miguel mantiene un compromiso con la igualdad, teniendo previsto formación Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Afrontar el acoso sexual: La Casa Hogar San Miguel con un **protocolo de prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo**. Además, en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para abordar la perspectiva de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.19. CASA VIRGEN DE LA ENCARNACION. SEGOVIA

Distribución de la plantilla

A 31/12/2022, el **90% de la plantilla eran mujeres, frente al 10 % de hombres**. El personal total era de **29 personas**, de las cuales **26 eran mujeres y 3 hombres**.

Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
26	3	29	90%	10%

Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **47 años**, frente a los **30 años** de los **hombres**. La justificación de este dato quizás la podamos encontrar en la incorporación tardía del género masculino al tercer sector. Por eso la plantilla es más joven. Cada vez más nuestros jóvenes escogen formaciones sin prejuicios preestablecidos.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16 años - 30 años:	3	12%	1	33%	4	75%	25%
31 años - 45 años:	6	23%	2	67%	8	75%	25%
46 años - 60 años:	13	50%	0	0%	13	100%	0%
61 años - 75 años:	4	15%	0	0%	4	100%	0%
TOTAL	26		3		29		

Si vemos el gráfico que adjuntamos, se puede observar como la presencia masculina se ve centra únicamente en las franjas de edad que van de los 16 años a los 45 años. En el resto de franjas solo hay presencia femenina.

Es decir, el grueso de la presencia femenina se sitúan la horquilla de edad que va de los 46 años a los 60 años, mientras que la de los hombres en la de los 31 años a los 45 años (en porcentaje).

Antigüedad de la plantilla por sexo

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0 años - 2 años	13	50%	2	67%	15	87%	13%
3 años - 5 años	5	19%	1	33%	6	83%	17%
6 años - 10 años	4	15%	0	0%	4	100%	0%
11 años - 15 años	3	12%	0	0%	3	100%	0%
+ de 16 años	1	4%	0	0%	1	100%	0%
TOTAL	26		3		29		

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **5 años**. Son 21 personas trabajadoras que representan **un 72% del total** del personal. De dicho total, 3 son hombres y 18 mujeres.

Si profundizamos en este dato podemos comprobar como de esas 21 personas, **13 tienen una antigüedad** inferior a 2 años. De los cuales, 13 son mujeres y 2 son hombres. Son valores que denotan, a priori, un grado alto de **rotación**. Seguramente concentrado en los puestos de trabajo de **auxiliares**. Son puestos con remuneraciones inferiores, si las comparamos con otros grupos, y con tareas más arduas.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar como no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **58% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 26 mujeres que componen nuestra plantilla, 15 tienen ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 3 hombres que forman parte de nuestra plantilla, todos ellos han cursado estudios de grado medio, es decir un **100% de los hombres**.

El resto de mujeres de la plantilla, un 19% tienen **estudios primarios** y un 11% estudios de **educación secundaria**.

Consideramos que el hecho de que la formación de los hombres sea algo superior a la formación que tienen las mujeres, es debido a la edad de la plantilla, ya que como hemos comentado anteriormente los hombres que componen nuestra plantilla, son mucho más jóvenes, por lo que seguramente han tenido más oportunidades educativas que las mujeres de edades superiores.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	%
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	5	19,23%	0	0,00%	5	17,24%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	3	11,54%	0	0,00%	3	10,34%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	3,85%	0	0,00%	1	3,45%
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	15	57,69%	3	100,00%	18	62,07%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	2	7,69%	0	0,00%	2	6,90%
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	26	100%	3	100%	29	100%

Tipo de contrato por sexo

	Jornada Completa				Jornada Parcial				TOTAL
	Indefinido	%	Eventual	%	Indefinido	%	Eventual	%	
MUJERES	10	91%	7	100%	5	100%	4	67%	26
HOMBRES	1	9%	0	0%	0	0%	2	33%	3
TOTAL	11	100%	7	100%	5	100%	6	100%	29

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **38%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 11 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **10 mujeres y 1 hombres**.

De los 7 contratos eventuales a jornada completa, todos són contratos hechos a **mujeres**.

Por otro lado, tenemos 11 contratos a jornada parcial, correspondiendo 9 a mujeres y 2 a hombres.

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa frente al género femenino obtenemos una cifra del **6%**. Si hacemos la misma operación, pero con respecto a los contratos a tiempo parcial ese porcentaje se sitúa en un **18%**.

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **8.191,84-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **7.573,33-€**. La diferencia es de **396,90-€ anuales**, es decir, de un **8,17%**.



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directoras** cobran una media salarial/anual de **26.743,68.-€**,. El puesto de dirección está ocupado por una mujer, extremo este que se da con bastante frecuencia en nuestra entidad.

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 8.310,15.-€**, frente a los **17.561,44.-€** que reciben los hombres. En este grupo, hay que destacar que hay una importante diferencia, que puede atribuirse a varias razones: la duración de los contratos laborales de las mujeres, es decir la rotación producida en este puesto de trabajo (contratos de muy pocos meses) así como la parcialidad (jornada reducida) de los mismos en el caso de las mujeres.

Es importante destacar que esta diferencia NO refleja necesariamente una brecha salarial por el mismo trabajo realizado, sino que las diferencias contractuales impactan directamente en la media salarial bruta.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **5.920,19.-€**, frente a los **2.579,28-€/año** que perciben los **hombres**. En esta categoría los hombres contratados tienen una parcialidad de la jornada, por lo que al igual que en el grupo anterior, está diferencia no se puede atribuir a una brecha sino a las diferencias contractuales.

	MEDIANA			
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
LIMPIADOR/A	17.451,70	0,00	8.725,85	0,00
COCINERO/A	23.092,45	5.158,55	3.848,74	2.579,28
CONDUCTOR/A	0,00	0,00	0,00	0,00
MANTENIMIENTO/A	0,00	0,00	0,00	0,00
ADMINISTRACIÓN	12.737,52	0,00	12.737,52	0,00
PERRUQUERA/O			0,00	0,00
CONSERGE			0,00	0,00
	40.544,15	5.158,55		

Selección y Contrataciones del ejercicio

Tal y como hemos comentado en la parte común de este Plan, nuestro sistema de contratación se basa en un proceso de **selección por competencias**.

Durante este año 2023 se han realizado 14 contrataciones, siendo **12 de mujeres** y **2 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **86%**, frente a una contratación masculina del **14%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	0	0%	0	0%	0	0%	0%
EQUIPO TECNICO	0	0%	0	0%	0	0%	0%
CUIDADORES	7	58%	0	0%	7	58%	0%
ATENCION INDIRECTA	5	42%	2	100%	7	42%	100%
TOTAL	12	100%	2	100%	14		

Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como la gran mayoría han sido de **atención y cuidados (auxiliares) y atención indirecta (limpieza, mantenimiento, ...)**, tanto que representan el **100% del total de las contrataciones**. Ocupando las **mujeres el 100%** de vacantes en la categoría de cuidadores, y en la categoría de atención indirecta, el **71%** frente al **29% los hombres**.

Llama la atención el volumen elevado de **contratación temporal** durante este ejercicio 2022, un total de 13. Se trata de contratos eventuales para cubrir bajas por **IT**, así como para cubrir **vacaciones**. Como viene siendo la tónica general, la contratación eventual de mujeres supone el **85%** de ese total. La explicación sigue estando vinculada a la categoría. Se están cubriendo las bajas del personal que ocupa los puestos de trabajo de **auxiliar** (cuidador/a).

En la contratación a **jornada completa y con contrato indefinido**, durante este ejercicio, se ha contratado únicamente a una mujer.

Distribución de la plantilla por categorías

Como grupo empresarial Cruz Blanca se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

En nuestra Casa Familiar, evidentemente, tan sólo nos aplica un convenio, el XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	1	4%	0	0%	1	100%	0%
EQUIPO TECNICO	0	0%	0	0%	0	0%	0%
AUXILIARES AT. DIRECTA	16	62%	1	33%	17	94%	6%
ATENCION INDIRECTA	9	35%	2	67%	11	82%	18%
	26	100%	3	100%	29		

Cargos directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. De un total de 2 puestos, las mujeres ocupan los 2, lo que representa un **100%** del total.

Cuando hablamos de órganos de gobierno, como es obvio, no nos referimos al Consejo General de la entidad, ocupado únicamente por religiosos. Nos referimos a las Comisiones que dependen del Consejo: Mesa de Coordinación, Equipo de Gestión, Comisión de Gestión de Centros-Misión, Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, Departamento de Calidad y Departamento de RRHH.

Plantilla de Atención Indirecta

Igualmente en este grupo de trabajo, las categorías siguen estando marcadas por la presencia femenina, a excepción de las tareas vinculadas con el mantenimiento y algunos hombres en limpieza.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
LIMPIADOR/A	2	22%	0	0%	2	100%	0%
COCINERO/A	6	67%	2	100%	8	75%	25%
CONDUCTOR/A	0	0%	0	0%	0	0%	0%
MANTENIMIENTO/A	0	0%	0	0%	0	0%	0%
ADMINISTRACIÓN	1	11%	0	0%	1	100%	0%
PERRUQUERA/O	0	0%	0	0%	0	0%	0%
CONSERGE	0	0%	0	0%	0	0%	0%
	9	100%	2	100%	11		

Condiciones de trabajo

Nos remitimos a lo comentado en los apartados de brecha salarial y tipos de contratos.

Responsabilidades Familiares

De las 15 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 5 **no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **33%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2022.

Por otro lado, 10 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **66% del total personal** con responsabilidades familiares.

Haciendo un análisis por grupos y género, llama la atención que los **hombres no tienen responsabilidades familiares**.

Nº DE HIJAS/OS	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Sin hijas/os	3	23%	2	100%	5	60%	40%
Menores 3 años	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Entre 3 y 6 años	2	15%	0	0%	2	100%	0%
Entre 7 y 15 años	6	46%	0	0%	6	100%	0%
16 años o más	2	15%	0	0%	2	100%	0%
Personas con discapacidad	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Personas mayores	0	0%	0	0%	0	0%	0%
TOTAL	13	100%	2	100%	15		

Conciliación Familiar

A simple vista ya se ve como las **mujeres** son las que asumen la atención y cuidados de sus familiares. La únicamente medida adoptada y concedida (la maternidad), ha sido para una mujer, lo que **representa un 100% del total**, frente al 0% de hombres.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Maternidad	1	100%	0	0%	1	100%	0%
Paternidad	0	0%	0	100%	0	0%	100%
Reducción de jornada	0	0%		0%	0	0%	0%
Excedencia por cuidado hijos	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Excedencia voluntaria	0	0%	0	0%	0	0%	0%
TOTAL	1	100%	0	100%	1		

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Nuestra Casa Familiar San Lorenzo de Huesca, le queda aún trabajo para equilibrar los porcentajes de trabajadores por sexo, el **87% de la plantilla eran mujeres, frente al 13% de hombres**. El personal total era de 100 personas, de las cuales 87 eran mujeres y 13 hombres.

Rotación de la plantilla: Durante este año 2022 se han realizado 47 contrataciones, siendo 41 de mujeres y 6 de hombres. En porcentaje representa una contratación femenina del 87%, frente a una contratación masculina del 13%. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse, aunque se están tomando medidas para tratar de ello. Las contrataciones realizadas lo han sido, mayoritariamente, para sustituciones de puestos de trabajo de auxiliares (75%), donde existe una alta rotación. El trabajo de auxiliar es arduo y además no está excesivamente bien retribuido. El sector social está reglado y se nutre básicamente de ayudas públicas que se ajustan estrictamente a lo marcado en convenio. Las contrataciones obedecen no sólo a cubrir bajas por desvinculación, sino que seguramente también tienen que ver con el absentismo.

Distribución de la plantilla por categorías: Los cargos directivos en nuestra Casa Familiar están ocupados por mujeres (100). A nivel de grupo aparentemente existiría un ligero desequilibrio en favor de la presencia femenina en esos puestos, si bien ha de tenerse en cuenta que nuestra entidad está altamente feminizada, y el 79% de los puestos de trabajo de dirección y coordinación están ocupados por mujeres. Eso puede llevarnos a pensar que existe una brecha vertical, aunque también se podría pensar que el factor a corregir no es este (el de los cargos directivos) sino que deberíamos esforzarnos en equilibrar esas direcciones mayoritariamente ocupadas por mujeres. Esa tendencia, podemos anunciar, que se ha corregido durante el 2023, puesto que de las 3 plazas ofertadas de dirección, 2 han sido ocupadas por hombres, mientras que la plaza restante ha sido ocupada por una mujer.

Además un factor relevante en la ocupación de los cargos directivos (participación en comisiones) es que el 20%, aproximadamente, se ofrece por promoción voluntaria, y eso favorece la ocupación masculina, puesto que las mujeres por cuestiones de conciliación familiar, optan por renunciar a los mismos.

Por otro lado, en los puestos de trabajo de atención indirecta se hace visible la brecha horizontal, puesto que hay puestos ocupados mayoritariamente por hombre

(conductores, mantenimiento,...), mientras que otros puestos, como los de limpieza, están ocupados básicamente por mujeres.

Conciliación familiar: La mayoría de las medidas de conciliación familiar en Cruz Blanca son solicitadas por mujeres (82 % de mujeres, frente al 18% de hombres). La medida más solicitada después del permiso por maternidad, es la reducción de jornada. Cuando el permiso comporta una reducción del salario (excedencia por cuidado o reducción de jornada) esta medida es más solicitada por las mujeres para cuidar o atender.

Nuestra Casa Familiar no es una excepción en este caso, de las doce medidas de conciliación familiar solicitadas, las 11 han sido por mujeres, el 92%.

Adaptar la jornada de trabajo en servicios como los prestados por nuestra entidad es hartamente difícil y complicado, y con poco margen, puesto que distorsiona, en la mayoría de ocasiones, la distribución de la jornada laboral de los centros residenciales. El servicio residencial a personas con discapacidad o personas de la tercera edad, se caracteriza por ser ininterrumpido los 365 días del año. Además la atención a los residentes se concentra en horas punta muy concretas, y que tienen que ver con la satisfacción de sus necesidades básicas (levantarse, aseo o higiene, alimentación, medicación, fisioterapia, etc.). Es cierto, pero, que durante el día se generan las denominadas "horas valle" donde la carga de trabajo se reduce. Cuando las adaptaciones que se proponen coinciden con esas "horas valle" la organización no puede aceptarlas puesto que supondría, una grave distorsión en el funcionamiento del centro. De ahí que la medida más solicitada y concedida sea la reducción de jornada.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

De las 60 personas que han participado en formaciones en 2022, el 90% eran mujeres

Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

3.20. CASA SAN FRANCISCO DE ASIS. TORRELODONES

Distribución de la plantilla

A 31/12/2022, el **74%** de la plantilla eran mujeres, frente al **27 %** de hombres. El personal total era de **101 personas**, de las cuales **74** eran mujeres y **27** hombres. Estos datos son de plantilla media, para sí poder facilitar los datos completos que tienen que ver con la brecha salarial y el registro retributivo. No es la plantilla activa a 31/12.

Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
74	27	101	73%	27%

Edad de la plantilla por sexo

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **46 años**, al igual que la de los **hombres**, **40 años**. La justificación de este dato quizás la podamos encontrar en la incorporación tardía del género masculino al tercer sector. Por eso la plantilla es más joven. Cada vez más nuestros jóvenes escogen formaciones sin prejuicios preestablecidos.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
16 años - 30 años:	0	0%	4	33%	4	0%	100%
31 años - 45 años:	7	44%	2	17%	9	78%	22%
46 años - 60 años:	9	56%	5	42%	14	64%	36%
61 años - 75 años:	0	0%	1	8%	1	0%	100%
TOTAL	16	100%	12	100%	28		

Si vemos el gráfico que adjuntamos, la presencia femenina e, igualmente, la masculina se centra únicamente en las franjas de mediana edad y adulta, en las franjas de edad que van de los 46 años a los 60 años.

Es decir, el grueso de la presencia femenina se sitúa en la horquilla de edad que va de los 46 años a los 60 años, al igual que la de los hombres. Es curioso que en este aspecto exista igualdad o coincidencia. No parece que se deba a ninguna cuestión concreta que tenga que ver con el género.

Antigüedad de la plantilla por sexo

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0 años - 2 años	17	23%	8	30%	25	68%	32%
3 años - 5 años	25	34%	9	33%	34	74%	26%
6 años - 10 años	9	12%	4	15%	13	69%	31%
11 años - 15 años	15	20%	2	7%	17	88%	12%
+ de 16 años	8	11%	4	15%	12	67%	33%
TOTAL	74		27		101		

Una gran parte de la plantilla de la entidad tiene **una antigüedad** inferior, o igual, a **5 años**. Son 14 personas trabajadoras que representan **un 33% del total** del personal. De dicho total, 9 son hombres y 25 mujeres.

Si profundizamos en este dato podemos comprobar como de esas 74 personas, **17 tienen una antigüedad** inferior a 2 años. De los cuales, 17 son mujeres y 8 son hombres. Son valores que denotan, a priori, un grado alto de **rotación**. Seguramente concentrado en los puestos de trabajo de **auxiliares**. Son puestos con remuneraciones inferiores, si las comparamos con otros grupos, y con tareas más arduas.

Por otro lado, tenemos **23 personas** que llevan con nosotros **más de 10 años**, de las cuales 23 son mujeres y 6 son hombres.

Si se analizan los datos y los gráficos podemos comprobar como no existe ningún tipo de discriminación en el trato a mujeres u hombres, desde este punto de vista. Sí que es cierto que hay mucha más rotación de mujeres, pero también es verdad que hay muchos menos hombres contratados.

Personal por sexo y nivel de estudios

Según los datos con que contamos, el **4,35% de las mujeres** de nuestra plantilla tiene un nivel de estudios de **grado medio**. Es decir, de las 23 mujeres que componen nuestra plantilla, tan sólo 1 tiene ese nivel de estudios. Por otro lado, de los 9 hombres que forman parte de nuestra plantilla, también solo 1 tiene estudios de grado medio, es decir un **11% de los hombres**.

El otro gran bloque, desde el punto de vista porcentual, sería el de las personas que han cursado **estudios primarios completos**, donde el **48% son mujeres**, y el **44%**

hombres. De las 23 mujeres que hay en plantilla, 11 han cursado estudios primarios (48%); y de los 9 hombres en plantilla, 4 han cursado esos mismos estudios (44%).

Resalta, también por su relevancia en volumen (6 personas), la plantilla que tiene estudios de **educación secundaria**. De los cuales 4, son mujeres (17%); y 2 son hombres (22%).

Con enseñanza universitaria de primer ciclo tendríamos trabajando en nuestra entidad un total de 4 personas, siendo todas ellas **mujeres (17%)**.

También consideramos que vale la pena poner en valor como no hay grandes diferencias porcentuales, cuando los datos por niveles de estudios se comparan dentro del mismo género. Es decir, existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres que tienen estudios de grado medio, o en ciclos o programas para la formación e inserción.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	33	44,59%	9	33,33%	42	78,57%	21,43%
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	4	5,41%	3	11,11%	7	57,14%	42,86%
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	23	31,08%	12	44,44%	35	65,71%	34,29%
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	8	10,81%	2	7,41%	10	80,00%	20,00%
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y O	0	0,00%	1	3,70%	1	0,00%	0,00%
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	3	4,05%	0	0,00%	3	100,00%	0,00%
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	2	2,70%	0	0,00%	2	0,00%	0,00%
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	1	1,35%	0	0,00%	1	0,00%	0,00%
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
	74	100%	27	100%	101		

Tipo de contrato por sexo

Como ya hemos indicado en el apartado “resumen de resultados” el **100%** de nuestra plantilla tiene **contrato indefinido a jornada completa**. Es decir, de la total plantilla contratada en 2022, 69 personas están con contrato indefinido a jornada completa, siendo **50 mujeres y 19 hombres**.

De los 26 contratos eventuales a jornada completa, **19** lo son con **mujeres** y **7** lo son con **hombres**.

Por otro lado, tenemos 6 contratos a jornada parcial, correspondiendo 5 a mujeres y 1 a hombres.

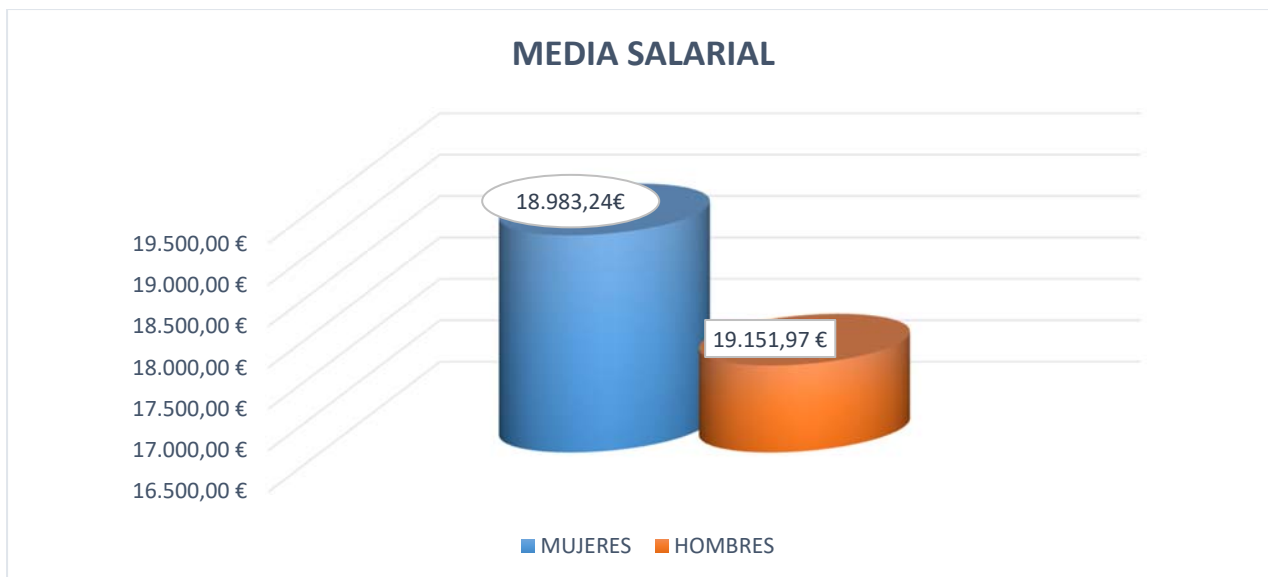
	Jornada Completa				Jornada Parcial				TOTAL
	Indefinido	%	Eventual	%	Indefinido	%	Eventual	%	
MUJERES	50	72%	19	73%	4	80%	1	100%	74
HOMBRES	19	28%	7	27%	1	20%	0	0%	27
TOTAL	69	100%	26	100%	5	100%	1	100%	101

Si comparamos los contratos de los hombres que están a jornada completa y obtenemos el porcentaje que representa frente al género femenino obtenemos una cifra del **95%**.

Se pero pone de manifiesto que **contratamos más mujeres a jornada parcial**. Esta circunstancia está relacionada con la reducción de jornada que es una petición, a día de hoy, que realizan mayoritariamente las mujeres para atender a familiares (hijos menores, personas vulnerables a su cargo, etc...).

Media salarial y brecha

Como puede apreciarse en los datos que detallamos a continuación la media salarial anual de las mujeres se sitúa en torno a los **18.963,24.-€**, mientras que la de los hombres está en la cifra de **19.151,97.-€**. La diferencia es de **188,73.-€ anuales**, es decir, de un **0,49%**.



Nos ha parecido conveniente, para tener una información más **horizontal**, crear cuatro grandes grupos de trabajo y así obtener una información mucho más **transversal**, atendiendo al género y salario percibido. Como grupo empresarial se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

Dicho esto, observamos como nuestras **Directoras** cobra una media salarial/anual de **37.768,69.-€** y los **Directores** cobra una media de **34.876,26**. Esto es debido a los complementos de antigüedad al llevar más tiempo la Directora.

En el grupo de los **Equipos Técnicos** las mujeres perciben una media salarial/anual de **24.404,70.-€**, frente a los **25.481,20.-€**. En este caso, la diferencia está justificada por los complementos de antigüedad.

En el grupo de **Auxiliares** las mujeres vienen cobrando un **salario medio/anual de 16.174,36.-€**, frente a los **17.432,01.-€** que reciben los hombres. La diferencia anual vuelve a ser positiva en favor de las mujeres por importe de **181,81.-€/año**. La diferencia es algo significativa y tendría su explicación en los contratos a tiempo parcial de algún trabajadora/mujer.

Por último, en la categoría/grupo de **Atención Indirecta** la media salarial que reciben **las mujeres** está en **16.174,36.-€**, frente a los **17.432,01.-€**, esto es debido a que los hombres de atención indirecta que ocupan categoría de oficial de segunda por trabajos de mantenimiento.

			MEDIANA	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
LIMPIADOR/A	137.545,82	14.000,00	15.282,87	14.000,00
COCINERO/A	0,00	0,00	0,00	0,00
CONDUCTOR/A	0,00	0,00	0,00	0,00
MANTENIMIENTO/A	0,00	70.179,68	0,00	17.544,92
ADMINISTRACIÓN	56.546,51	72.708,42	18.848,84	18.177,11
PERRUQUERA/O			0,00	0,00
CONSERGE			0,00	0,00
	137.545,82	84.179,68		
			MEDIANA	
	Mujer	Hombre	MUJERES	HOMBRES
DUE	47.169,25	23.368,79	23.584,63	23.368,79
T.OCUPACIONAL	68.982,23	0,00	22.994,08	0,00
T.SOCIAL	0,00	27.454,26	0,00	27.454,26
PSICOLEG	133.953,83	25.620,54	26.790,77	25.620,54
FISIOTERAPEUTA	42.751,08	0,00	21.375,54	0,00
INT. SOCIAL	0,00	0,00	0,00	0,00
OTROS	0,00	0,00	0,00	0,00
	292.856,39	76.443,59		

Selección y Contrataciones del ejercicio

Tal y como hemos expuesto antes en la parte común de este Plan, nuestro sistema de contratación se basa en un proceso de **selección por competencias**.

Durante este año 2022 se han realizado 27 contrataciones, siendo **20 de mujeres y 7 de hombres**. En porcentaje representa una contratación femenina del **74%**, frente a una contratación masculina del **26%**. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN		0%		0%	0	0%	0%
EQUIPO TECNICO	3	15%	1	14%	4	30%	25%
CUIDADORES	13	65%	2	29%	15	65%	13%
ATENCION INDIRECTA	4	20%	4	57%	8	50%	50%
TOTAL	20	100%	7	100%	27		

Si analizamos qué puestos de trabajo se han ofertado, podemos comprobar como la gran mayoría han sido de **atención y cuidados (auxiliares)**, tanto que representan **el 100% del total**. Ocupando las **mujeres el 65%** de vacantes en esa categoría, frente al **29% los hombres**. Parece pues, y a priori, que se está haciendo un esfuerzo en la contratación de esta categoría para revertir la feminización histórica. Son puestos ocupados habitualmente por mujeres. Parece que hay un cambio de tendencia.

Por otro lado tenemos un porcentaje del **100%** en la contratación de mujeres para cubrir los puestos vacantes del **“equipo técnico”**. Las vacantes han sido cubiertas sólo por mujeres (2). Cuando hemos ofertado puestos vacantes de **atención indirecta**, los mismos siguen siendo cubiertos por mujeres, elevando el porcentaje al **100%**.

Sólo en los **puestos de atención directa** parece que se rompe esa tendencia claramente feminizada, aunque sigue siendo liderada por el género femenino (67%). De los 2 puestos de equipos técnicos ofertados, en lo que va de año, **2 han sido asignados a hombres** (100%).

Llama la atención el volumen elevado de **contratación temporal** durante este ejercicio 2022, un total de 8. Se trata de contratos eventuales para cubrir bajas por **IT**, así como para cubrir **vacaciones**. Como viene siendo la tónica general, la contratación eventual de mujeres supone el **80%** de ese total. La explicación sigue estando vinculada a la categoría. Se están cubriendo las bajas del personal que ocupa los puestos de trabajo de **auxiliar** (cuidador/a).

En la contratación a **jornada completa y con contrato indefinido**, durante este ejercicio, igualmente las mujeres siguen representando un porcentaje muy elevado, **tanto como el 100%**, mientras que los hombres no han optado a esos puestos.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
INDEFINIDO JORNADA COMPLETA	2	10%	1	14%	3	67%	33%
INDEFINIDO JORNADA PARCIAL	1	5%	1	14%	2	50%	50%
TEMPORAL JORNADA COMPLETA	16	80%	5	71%	21	76%	24%
TEMPORAL JORNADA PARCIAL	1	5%	0	0%	1	100%	0%
TOTAL	20	100%	7	100%	27		

Distribución de la plantilla por categorías

Como grupo empresarial Cruz Blanca se nos aplican hasta 3 Convenios Colectivos diferentes, a nivel estatal, y 3 más a nivel autonómico. Por ello se hace muy difícil el análisis atendiendo a los grupos profesionales de los distintos convenios. Así hemos distinguido y creado las siguientes categorías: **Dirección, Equipo Técnico, Auxiliares** (cuidadoras/es de AD) y **Atención Indirecta** (limpieza, cocina, mantenimiento,...).

En nuestra Casa Familiar, evidentemente, tan sólo nos aplica un convenio, el XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

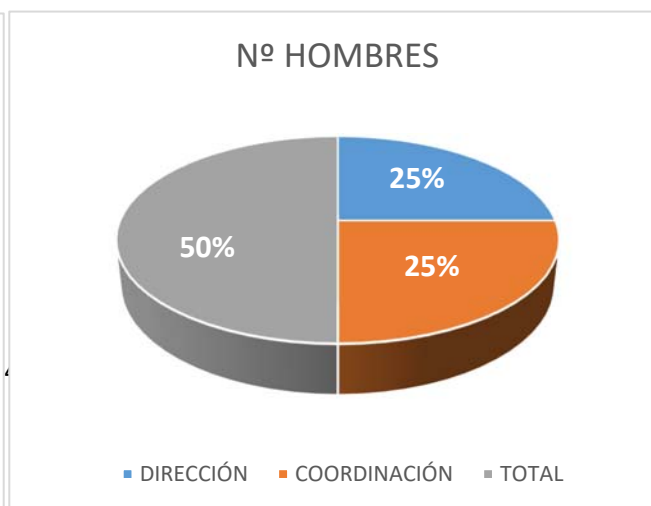
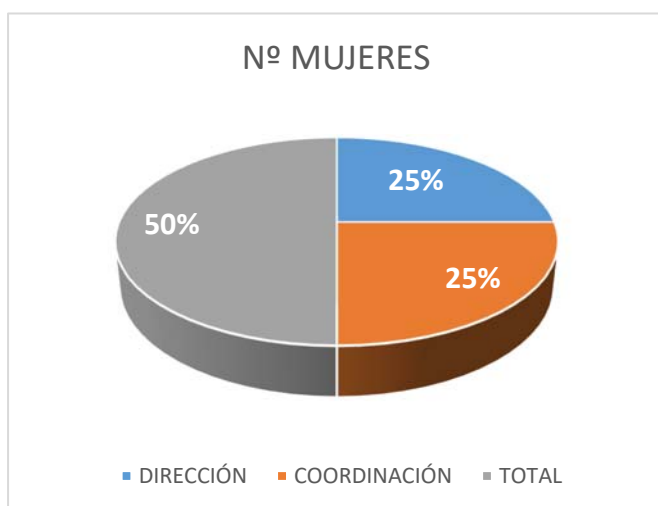
	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCION	1	1%	1	4%	2	50%	50%
EQUIPO TECNICO	12	16%	3	11%	15	80%	20%
AUXILIARES AT. DIRECTA	49	66%	14	52%	63	78%	22%
ATENCION INDIRECTA	12	16%	9	33%	21	57%	43%
	74	100%	27	100%	101		

Cargos directivos

En números absolutos las mujeres en nuestra organización ocupan, con respecto a los hombres, más cargos directivos. De un total de 4 puestos, las mujeres ocupan 2, lo que representa un **50%** del total. Esto en términos generales. Con respecto a nuestro centro, el puesto de dirección lo ocupa una directora, que cuenta con un equipo técnico (feminizado) y multidisciplinar.

Cuando hablamos de órganos de gobierno, como es obvio, no nos referimos al Consejo General de la entidad, ocupado únicamente por religiosos. Nos referimos a las Comisiones que dependen del Consejo: Mesa de Coordinación, Equipo de Gestión, Comisión de Gestión de Centros-Misión, Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, Departamento de Calidad y Departamento de RRHH.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	1	50%	1	50%	2	50%	50%
COORDINACIÓN	1	50%	1	50%	2	50%	50%
TOTAL	2	100%	2	100%	4		



Plantilla de Equipos Técnicos

Para poder valorar el sesgo, o la segregación a continuación detallamos la plantilla de equipos técnicos de la Casa Familiar. Se puede observar como claramente el 100% del equipo técnico que conforma la Casa Familiar está formado por mujeres.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
DUE	2	17%	1	33%	3	67%	33%
T.OCUPACIONAL	3	25%	0	0%	3	100%	0%
T.SOCIAL	0	0%	1	33%	1	0%	100%
PSICOLEG	5	42%	1	33%	6	83%	17%
FISIOTERAPEUTA	2	17%	0	0%	2	100%	0%
INT. SOCIAL	0	0%	0	0%	0	0%	0%
OTROS	0	0%	0	0%	0	0%	0%
	12	100%	3	100%	15		

Plantilla de Atención Indirecta

Igualmente, en este grupo de trabajo, las categorías siguen estando marcadas por la presencia femenina, a excepción de las tareas vinculadas con el mantenimiento y algunos hombres en limpieza.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
LIMPIADOR/A	9	75%	1	11%	10	90%	10%
COCINERO/A	0	0%	0	0%	0	0%	0%
CONDUCTOR/A	0	0%	0	0%	0	0%	0%
MANTENIMIENTO/A	0	0%	4	44%	4	0%	100%
ADMINISTRACIÓN	3	25%	4	44%	7	43%	57%
PERRUQUERA/O		0%		0%	0	0%	0%
CONSERGE		0%		0%	0	0%	0%
	12	100%	9	100%	21		

Condiciones de trabajo

Nos remitimos a lo comentado en los apartados de brecha salarial y tipos de contratos.

Responsabilidades Familiares

De las 82 personas trabajadoras con responsabilidades familiares, 46 **no** tienen hijas/os a su cargo, lo que representa un **56%**. Al respecto, hemos de tener presente que los jóvenes mayores de 25 años ya no los consideramos a cargo de sus progenitores. Todo ello en este año 2022.

Por otro lado, 82 personas de la plantilla tienen a su cargo menores de 16 años, o personas con discapacidad o vulnerables (mayores), lo que representa casi un **75% del total personal** con responsabilidades familiares.

Haciendo un análisis por grupos y género, llama la atención el porcentaje tan elevado de **hombres sin responsabilidades familiares (54%); 57% mujeres**.

Nº DE HIJAS/OS	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Sin hijas/os	32	57%	14	54%	46	70%	30%
Menores 3 años	2	4%	2	8%	4	50%	50%
Entre 3 y 6 años	2	4%	2	8%	4	50%	50%
Entre 7 y 15 años	9	16%	3	12%	12	75%	25%
16 años o más	8	14%	5	19%	13	62%	38%
Personas con discapacidad	2	4%		0%	2	100%	0%
Personas mayores	1	2%		0%	1	100%	0%
TOTAL	56	100%	26	100%	82		

Conciliación Familiar

A simple vista ya se ve como las **mujeres** son las que asumen la atención y cuidados de sus familiares. Sin embargo, de las 3 medidas adoptadas y concedidas, 1 han sido para mujeres, lo que **representa un 33% del total**,

Por otro lado, la medida conciliadora que más solicitan las mujeres es la **reducción de jornada (50%)**, y en nuestro caso, igualmente los hombres solicitan la **reducción de jornada resultando un 100%**.

	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL
Maternidad	1	17%		0%	1
Paternidad		0%		0%	0
Reducción de jornada	3	50%	1	100%	4
Excedencia por cuidado hijos	2	33%		0%	2
Excedencia voluntaria		0%		0%	0
TOTAL	6	100%	1	100%	7

Conclusiones

Feminización de la plantilla: Como se ha podido comprobar nuestra entidad es una organización feminizada, al igual que muchas otras entidades del tercer sector. A pesar de ello entendemos que hemos roto, desde hace algunos años, el techo de cristal de los puestos de alta dirección en manos de hombres. Nuestros centros están dirigidos principalmente por mujeres, y además estas ocupan altos cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno. Siempre con la salvedad del Consejo General, ocupado como es obvio, tan sólo por religiosos.

Nuestra Casa Familias San Francisco de Asís, le queda aún trabajo para equilibrar los porcentajes de trabajadores por sexo, el **72% de la plantilla eran mujeres, frente al 28% de hombres**. El personal total era de 101 personas, de las cuales 74 eran mujeres y 27 hombres.

Rotación de la plantilla: Durante este año 2022 se han realizado 27 contrataciones, siendo 20 de mujeres y 7 de hombres. En porcentaje representa una contratación femenina del 87%, frente a una contratación masculina del 13%. Parece pues, que la situación, desde ese punto de vista, está lejos de equilibrarse, aunque se están tomando medidas para tratar de ello. Las contrataciones realizadas lo han sido, mayoritariamente, para sustituciones de puestos de trabajo de auxiliares (75%), donde existe una alta rotación. El trabajo de auxiliar es arduo y además no está excesivamente bien retribuido. El sector social está reglado y se nutre básicamente de ayudas públicas que se ajustan estrictamente a lo marcado en convenio. Las contrataciones obedecen no sólo a cubrir bajas por desvinculación, sino que seguramente también tienen que ver con el absentismo.

Distribución de la plantilla por categorías: Los cargos directivos en nuestra Casa Familiar están equilibrados siendo ocupados 50% por mujeres y 50% por hombres. En el resto de cargos existe un desequilibrio en favor de la presencia femenina en esos puestos, si bien ha de tenerse en cuenta que nuestra entidad está altamente feminizada.

Además, un factor relevante en la ocupación de los cargos directivos (participación en comisiones) es que el 20%, aproximadamente, se ofrece por promoción voluntaria, y eso favorece la ocupación masculina, puesto que las mujeres por cuestiones de conciliación familiar, optan por renunciar a los mismos.

Por otro lado, en los puestos de trabajo de atención indirecta se hace visible la brecha horizontal, puesto que hay puestos ocupados mayoritariamente por hombre (conductores, mantenimiento,...), mientras que otros puestos, como los de limpieza, están ocupados básicamente por mujeres.

Conciliación familiar: La mayoría de las medidas de conciliación familiar en Cruz Blanca son solicitadas por mujeres. La medida más solicitada después del permiso por maternidad, es la reducción de jornada. Cuando el permiso comporta una

reducción del salario (excedencia por cuidado o reducción de jornada) esta medida es más solicitada por las mujeres para cuidar o atender.

Adaptar la jornada de trabajo en servicios como los prestados por nuestra entidad es hartamente difícil y complicado, y con poco margen, puesto que distorsiona, en la mayoría de ocasiones, la distribución de la jornada laboral de los centros residenciales. El servicio residencial a personas con discapacidad o personas de la tercera edad, se caracteriza por ser ininterrumpido los 365 días del año. Además, la atención a los residentes se concentra en horas punta muy concretas, y que tienen que ver con la satisfacción de sus necesidades básicas (levantarse, aseo o higiene, alimentación, medicación, fisioterapia, etc..). Es cierto, pero, que durante el día se generan las denominadas “horas valle” donde la carga de trabajo se reduce. Cuando las adaptaciones que se proponen coinciden con esas “horas valle” la organización no puede aceptarlas puesto que supondría, una grave distorsión en el funcionamiento del centro. De ahí que la medida más solicitada y concedida sea la reducción de jornada.

Formación e información: Hay que formar y sensibilizar a nuestro personal sobre los temas relacionados con la perspectiva de género. Así se logrará hacer efectivo el Plan de Igualdad y los valores que en el mismo se recogen.

De las 60 personas que han participado en formaciones en 2022, el 90% eran mujeres

Afrontar el acoso sexual: Nuestra entidad cuenta con varios protocolos de prevención del acoso en nuestros centros de trabajo. Además, en el año 2019 implantó un Programa de Prevención de Riesgos Penales (Compliance Penal) y creó la Comisión de Unidad de Cumplimiento Normativo, que vela por su efectividad de acuerdo con la legislación vigente. A pesar de ello consideramos que con el Plan de Igualdad es preciso elaborar un Protocolo ad hoc sobre esta materia.

Comisión de igualdad: la Comisión creada para tratar temas de género ha de tener impacto en nuestra entidad. Ha de ser considerada por los demás órganos de gobierno como un elemento con poder decisorio y con ascendencia sobre nuestra organización para hacer posible y efectiva nuestra política y plan de igualdad.

4.RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Introducción

A continuación, plasmamos un resumen de las auditorías de las Casas que vienen obligadas a presentarla. Las auditorías completas se adjuntan como documento anexo al Plan.

Para nuestra organización, Cruz Blanca, además de primar el bienestar de todas las personas destinatarias a las que ofrece y presta sus servicios, es fundamental tener

una plantilla comprometida y satisfecha no solo con el trabajo que realiza, sino también, es necesario que las personas trabajadoras que integran el personal de CRUZ BLANCA, se sientan respetadas y alineadas con los propios principios éticos que rigen la entidad y que son parte de su esencia. Entre ellos, la de fomentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre todas las compañeras y los compañeros. Con el fin que CRUZ BLANCA esté plenamente armonizada con la normativa en materia de igualdad, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se elabora dicho informe acorde al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva.

Objetivo

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará a través de:

- Los registros retributivos,
- La auditoría retributiva,
- El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación
- El derecho de información de las personas trabajadoras.

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:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

La auditoría retributiva o auditoría salarial tiene la finalidad de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo existente en la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Se trata, por tanto, de una revisión de los salarios por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar un posible caso de brecha salarial en la empresa.

Según el INE la brecha salarial en nuestro país se sitúa en 21,9 puntos.
Cálculo utilizado para la determinación de la brecha salarial en la empresa:

Brecha salarial= (salario hombre-salario mujer) /salario hombre*100

- Brechas salariales sin ajustar. Miden la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres, independientemente de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características socioeconómicas y del puesto de trabajo.
- Brechas salariales ajustadas. Miden la diferencia salarial media entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas de los empleados (nivel educativo, edad, etc.) como las del puesto de trabajo (tipo de contrato, el tipo de jornada, sector, etc.).

Periodo de análisis

Se analiza el periodo comprendido entre 1 de enero de 2022 y 31 de diciembre de 2022.

A continuación, se exponen los resultados de las auditorías retributivas de las Casas que viene obligadas a realizarla.

Proceso y metodología para la elaboración de las auditorías retributivas de Cruz Blanca

Para la realización de las Auditorías Retributivas se ha realizado el siguiente proceso:

RECOGIDA DE INFORMACIÓN

En la fase de recogida de información se han utilizado los datos obtenidos de:

Diagnóstico de igualdad

Información del registro retributivo.

Política salarial.

Convenios colectivos.

Clasificación profesional de la empresa.

Distribución por responsabilidades de la plantilla.

Toda la información facilitada ha servido para configurar la situación de partida, en cuanto a perfil de las personas que trabajan en la empresa.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de puestos de trabajo ha estado orientada a identificar puestos de igual valor. Para ello se ha analizado cada puesto de trabajo según los siguientes factores:

Conocimientos y aptitudes

Responsabilidad

Esfuerzo

Condiciones de trabajo

De esta forma se han podido establecer qué puestos de trabajo, independientemente de dedicarse a tareas de diferente naturaleza dentro de la organización, aportan el mismo valor.

RETRIBUCIONES

Determinados los puestos de igual valor, a partir del salario efectivamente cobrado se ha contabilizado:

Salario base.

Cada complemento salarial.

Cada complemento extrasalarial.

Y se ha procedido a la equiparación de salarios, para hacerlos comparables, es decir, se han anualizado aquellas retribuciones que no han coincidido con el año completo, calculando lo que la persona hubiese cobrado si hubiese estado contratada todo el año y se han normalizado en los casos en la persona trabajadora no tenía contrato a jornada completa, realizando la proyección de la retribución percibida en el caso de haber disfrutado de jornada completa.

RESULTADO DEL ANÁLISIS

La información obtenida se ha tratado, calculando de cada concepto de análisis (salario base, complementos salariales y extrasalariales) el promedio salarial, la mediana y la brecha salarial.

Promedio salarial

En un sentido amplio, el promedio salarial nos indica el término medio en el que se encuentra una situación.

A la hora de analizar el promedio hay que tener en cuenta que en su cálculo se toman en consideración los valores extremos, por lo que, si hay personas que cobran mucho más que la mayoría de la plantilla, nos puede dar un promedio superior a lo que percibe la plantilla y viceversa, si hay personas con ingresos muy inferiores a la

tónica general nos puede dar un resultado de salario que está por debajo del salario habitual del personal de la empresa.

Mediana

En todo caso, para evitar problemas como el que acabamos de mencionar se recurre a completar con otro análisis, la mediana que, es el valor que se ubica en el punto medio.

Así, la mediana siempre estará al centro, obviando los valores extremos que nos pueden desvirtuar la media obtenida.

La mediana, junto con la media es un estadístico muy ilustrativo de una distribución. Al contrario que la media que puede estar desplazada hacia un lado o a otro, según la distribución, la mediana siempre se sitúa en el centro de esta.

Brecha salarial de género

La brecha salarial de género se define como la diferencia entre el salario medio percibido por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral.

Dicho de otro modo, se refiere a lo que una mujer gana de media menos que un hombre. Para que esta medición sea válida se deben comparar los sueldos entre hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor, en el mismo sector de actividad y con las mismas condiciones laborales.

Sin embargo, también entran en juego otros factores que pueden incidir en esta brecha, por ejemplo, la menor ocupación por parte de las mujeres de puestos directivos, y el mayor porcentaje que trabajan en empleos de baja cualificación.

ANÁLISIS DE DATOS

A partir de los datos obtenidos se procede al análisis de datos, identificando las brechas salariales y justificando las razones por las que se encuentra esa diferencia salarial, en aquellos casos que esta es superior al 25%. En todo caso, hay que dejar constancia que esta brecha salarial no está determinada por un trato desigual a la trabajadora.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA EL PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con los resultados de la auditoría retributiva se aporta una serie de propuestas y de acciones a desarrollar en el periodo de vigencia del plan de igualdad de la empresa, dirigidas a prevenir y/o reducir o eliminar las brechas salariales identificadas.

4.1 CASA FAMILIAR DR. JUAN SEGURA-Auditoria retributiva

4.1.1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El perfil de la plantilla de CRUZ BLANCA GRANADA en cuanto a edades, antigüedad, puestos de trabajo, y demás dimensiones socio-profesionales son la base para facilitar la comprensión de los resultados de la auditoría retributiva, en ciertas dimensiones como la infrarrepresentación de hombres en ciertos puestos (véase el diagnóstico).

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **42 años**, frente a los **41 años** de los **hombres**. La justificación de este dato quizás la podamos encontrar en la incorporación tardía del género masculino al tercer sector. Por eso la plantilla es más joven. Cada vez más nuestros jóvenes escogen formaciones sin prejuicios preestablecidos.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL SEGÚN CONVENIO

En la Casa Familiar Dr. Juan Segura se aplica el "*XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (Código Convenio nº 99000985011981)*". Véase auditoría.

4.1.2. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Cada factor tiene que pertenecer necesariamente a uno de los siguientes 4 tipos:

- A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
- B. RESPONSABILIDAD
- C. ESFUERZO
- D. CONDICIONES DE TRABAJO

A continuación, se exponen los factores utilizados en la Valoración de Puestos de Trabajo de CRUZ BLANCA HUESCA-CASA SAN LORENZO.

ASIGNACIÓN DE PUNTUACIÓN POR CADA TIPO DE FACTORES

En la tabla siguiente se muestra el total de puntuación de los puestos de trabajo, se han comparado los puestos con factores y subfactores, asignando un nivel determinado a cada subfactor.

- A.- NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B.- CONDICIONES EDUCATIVAS

C.- CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

D.- CONDICIONES LABORALES Y FACTGORES Estrictamente relacionados con el desempeño.

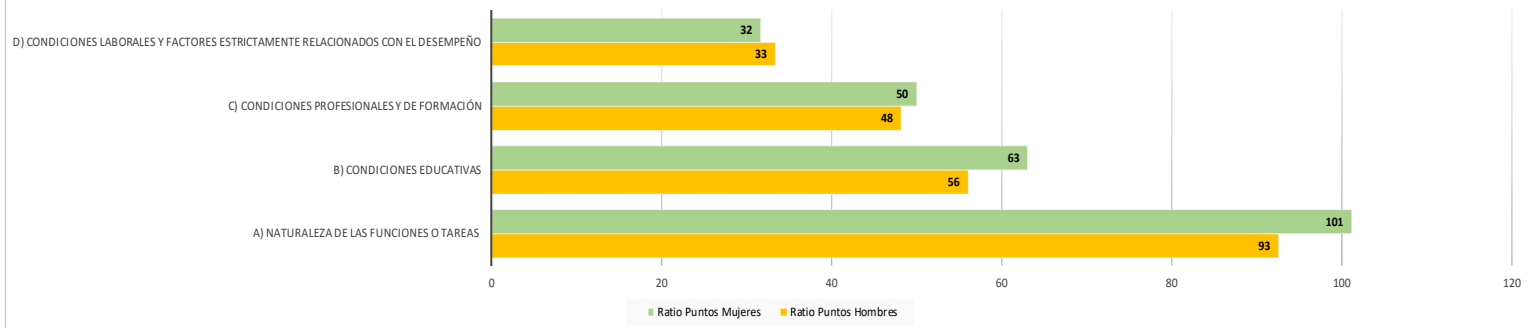


En este gráfico se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos. Se muestra además si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente.

En la gráfica siguiente se representan dos gráficos en los que la herramienta permite visualizar si la aplicación de los factores y subfactores ha podido introducir sesgos de género en la valoración. Para ello, calcula si la valoración del conjunto de cada una de las cuatro categorías de factores, o de cada uno de los factores o subfactores, se encuentra feminizada, masculinizada o es equilibrada, en función del cociente entre el número total de puntos obtenidos por mujeres u hombres en cada factor y el número total de mujeres u hombres en la plantilla.

Se procede a la valoración de los cuatro factores y subfactores de cada uno de los puestos de trabajo que conforma la plantilla de la empresa, agrupados en las categorías que establecen el art. 28.1 del Estatuto de los trabajadores y art. 4.2 del RD 902/2020, de 13 de octubre.

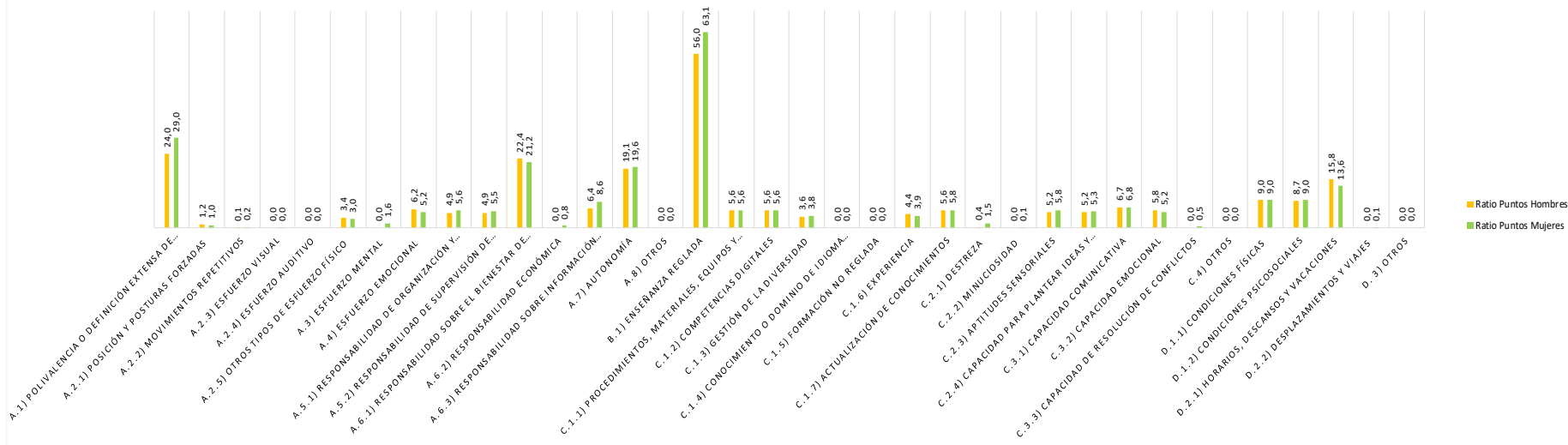
CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO



Categoría

- A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B) CONDICIONES EDUCATIVAS
- C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño

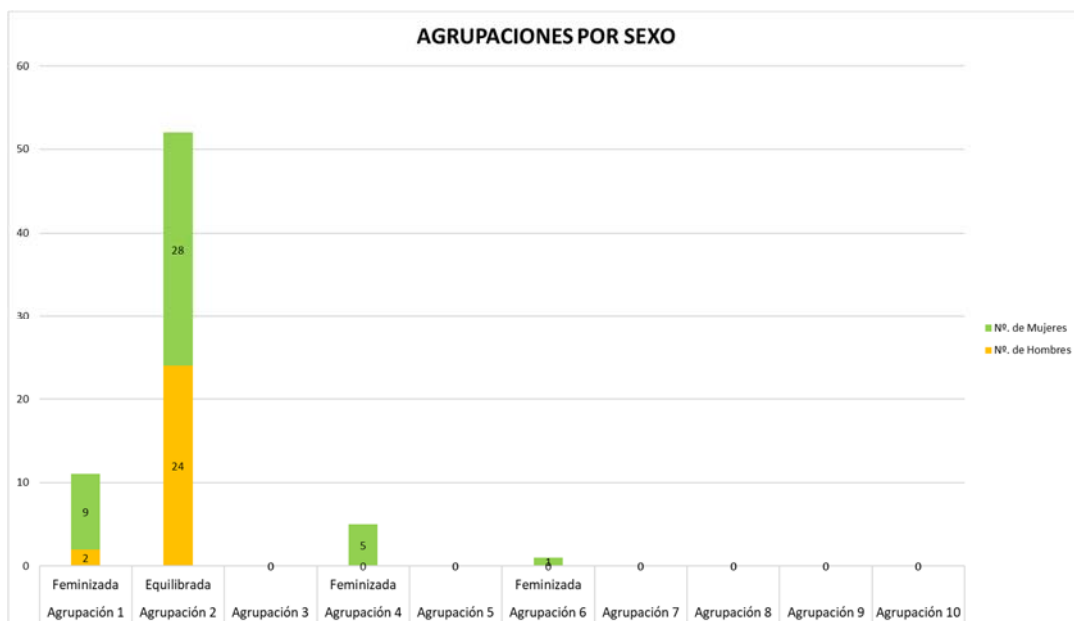
FACTORES POR SEXO



Se muestra cada gráfico en el que se puede observar los resultados anteriores desglosados por factor o subfactor. Véase auditoría.

En este gráfico se visualiza el número de mujeres y de hombres que ocupan los puestos de trabajo que conforman cada **agrupación**, clasificando dicha agrupación como feminizada, masculinizada o equilibrada en función del número de ocupantes de cada sexo.

La gráfica que aparece a continuación cuenta con 5 agrupaciones, se muestra de forma desagregada por sexo. Todas las agrupaciones están feminizadas.



AGRUPACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ACORDE A LA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR

Realizada la identificación de puestos de igual valor, con las puntuaciones obtenidas se ha posibilitado agrupar los 10 puestos de la empresa en 5 escalas, cumpliendo con ello con la identificación objetiva de puestos que aportan igual valor a la empresa, independientemente de las distintas funciones que realizan en el ejercicio de cada actividad.

Escala	Puesto de trabajo	Puntos
1	Directora/r	514
2	Enfermero/a (DUE)	375
	Terapeuta ocupacional	376
	Trabajadora/r social	357
	Psicóloga/o	396
3	Integrador social	290
	Administración	211
4	Auxiliares/cuidadores	234
	Mantenimiento	191
5	Limpieza	182

4.1.3. SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo de CRUZ BLANCA GRANADA (casa Familiar Fundación Marcos) se basa en lo recogido en el convenio *XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad* (Código Convenio nº 99000985011981).

A continuación, vamos a analizar la remuneración del personal afectado, y como estará compuesto su salario. Los conceptos abonados en nómina, será la suma de salario base, los complementos salariales y extra salariales. La entidad no realiza ningún pago en especie solo dinerarios¹

Detallamos la composición de los salarios:

- A. Salario base. Según convenio que aplique y de cada grupo.
- B. Paga extraordinaria. Dos pagas extras.
- C. Antigüedad.
- D. Nocturnidad.
- E. Complemento SMI.
- F. Complemento específico.
- G. Incentivo.
- H. Complemento voluntario absorbible.
- I. Festividad.
- J. Coordinación.
- K. Dirección.
- L. Disponibilidad.
- M. A cuenta convenio.
- N. Mejora voluntaria.
- O. Horas complementarias.
- P. Complementos extra salariales: IT enfermedad, accidente, plus de transporte.

4.1.4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A la hora de determinar la situación de CRUZ BLANCA GRANADA en cuanto a retribuciones y su análisis sobre el impacto en las mujeres y hombres de la casa, se van a analizar los siguientes aspectos:

SALARIO BASE: en este caso se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

COMPLEMENTOS SALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

Se han utilizado las retribuciones equiparadas, normalizadas y anualizadas, es decir, se ha simulado la situación de cada persona trabajadora durante doce meses de trabajo y a jornada completa, para poder realizar comparaciones entre los diferentes puestos de igual valor.

PUESTOS DE IGUAL VALOR

Agrupaciones	Puesto de trabajo	
1	Directora/r	
2	Enfermero/a (DUE) Terapeuta ocupacional Trabajadora/r social Psicóloga/o	
3	Fisioterapeuta Administración	
4	Auxiliares/cuidadores Mantenimiento	
5	Limpieza	

Esta tabla hace referencia a los distintos complementos salariales que perciben las personas trabajadoras de la empresa, añadiendo el total entre hombres y mujeres conforme al XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

COMPLEMENTOS SALARIALES

	Cta. Convenio	Compl. SMI	Complemento Coordinación	Incentivo	Horas Extras
001 CUIDADOR/A	34	0	0	4	8
002 PSICOLOGO/A N3	1	0	0	1	0
003 ENFERMERA/O	1	0	0	0	1
005 TRAB. SOCIAL	2	0	0	0	0
006 TERAP. OCUPACIONAL	2	0	1	1	1
009 MON./EDUC.	16	0	1	5	6
012 P.SERV.DOM.	6	1	0	2	1
024 OF. 1ª OFICIOS	1	0	0	0	0
026 T.G. MEDIO	1	0	0	0	0
030 AUX. ESPECIALISTA	0	0	0	0	0
TOTAL	64	1	2	13	17

Mujeres	39	1	1	9	11
Hombres	25	0	1	4	6

En la tabla anterior aparece un conteo en cuanto complementos salariales y extrasalariales de las personas trabajadoras de CRUZ BLANCA GRANADA, de forma desagregada por sexo.

ESTRUCTURA SALARIAL

Tablas Salariales Centros Especiales de Empleo y de los Centros Asistenciales 2022, 2023 y 2024 (Véase auditoría)

Brecha salarial

El cálculo para conocer si hay diferencias en la percepción salarial de mujeres y hombres en la empresa, se realiza mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Cantidad correspondiente a las Mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres}} \%$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si el valor es negativo, la interpretación es la contraria.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres indica que cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones

totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un **25%** se deberá incluir una justificación.

SALARIO BASE DE IMPORTES EFECTIVOS

	%	Nº	Media
Mujer		43	17.258,20 €
Hombre		26	17.883,59 €
TOTAL	3,49%	69	625,39 €

En el salario base conforme a los importes efectivos de CRUZ BLANCA GRANADA se pone de manifiesto que no hay brecha salarial, puesto que las mujeres están cobrando algo menos que los hombres (625,39.-€). Teniendo en cuenta que la brecha en nuestro país está en un 25%, el valor obtenido en CRUZ BLANCA GRANADA (**3,49%**) evidencia que no hay brecha salarial puesto que en cualquier caso esa diferencia, en favor de los hombres, estaría igualmente muy lejos de ese porcentaje del 25%.

El salario medio tiene en cuenta todos los salarios percibidos por todas las personas de la empresa, situándose en **17.258€ en las mujeres** y **17.883€ en los hombres**. A pesar de que este dato anticipa que la igualdad salarial sea una realidad en nuestro centro, vamos a realizar un análisis detallado por categorías o grupos profesionales¹.

Tal y como se pone de manifiesto en la auditoría hay diferencias salariales a favor de los hombres, en detrimento de las mujeres en algunas categorías, aunque obedecen a cuestiones puntuales como reducciones de jornada, o contrataciones temporales. Aparecen, pues, diferencias por encima del 25% en favor de los hombres, y en perjuicio con respecto a las mujeres. Desde ese punto de vista, en las dos categorías afectadas de cuidador/a y servicio doméstico (limpieza), debería darse una **justificación** de esa realidad durante el año 2022.

.- De las más de 43 **cuidadoras** que han estado durante el año 2022, 11 de ellas lo han hecho durante pocos meses puesto que son contrataciones del mismo ejercicio. Además 7 de ellas están contratadas con reducción de jornada (entre el 50% y el 70% de la jornada). Todo ello, evidentemente, afecta a los cálculos retributivos y a la obtención de los valores medios salarios, a los efectos de valorar la existencia de brecha.

.- Con respecto a la justificación de la diferencia en la categoría de “**servicio doméstico-limpieza**”, de las diez (10) mujeres que han estado trabajando durante el año 2022 en esta categoría, 4 lo han hecho durante pocos meses del ejercicio. Además 9 de ellas lo ha hecho con jornada reducida, al 50%-80%. Por lo tanto, los datos comparativos a nivel salarial, cuando se obtiene la mediana, aparecen distorsionados, siendo la causa la que hemos comentado.

Pero si analizamos los **datos anualizados y normalizados**, extrapolando esos salarios con jornada parcial o reducida, vemos que no se producen diferencias a ese nivel salarial.

Por lo tanto, podemos concluir que no existe brecha salarial efectiva en esas categorías o grupos profesionales, estando la diferencia muy por debajo del 25%, en valores que no superan el 3%, en ningún caso.

COMPLEMENTOS SALARIALES

En este apartado (véase auditoría), si analizamos los complementos salariales, se pone de manifiesto una diferencia negativa en favor de los hombres, aunque con porcentaje por encima del 25% en las categorías de cuidadores/as y personal de servicio doméstico. Igualmente, hay una pequeña diferencia en favor de las mujeres en la categoría de monitores/educadores aunque por debajo del 25%.

Cabe justificar esas diferencias, teniendo en cuenta que como complementos salariales, hay conceptos que solo se pueden percibir en función de la actividad realizada, como por ejemplo el complemento de festivos, plus de actividad, disponibilidad, de nocturnidad, incentivo y horas extraordinarias que están vinculados a trabajar en el momento determinado que genera el derecho, habiendo puestos en los que por sus características no se desarrollará nunca la actividad en esas condiciones y por lo tanto no se generará el derecho al cobro. Por otro lado, el complemento de desarrollo (CD) está vinculado a la antigüedad y es el que más diferencia genera, sin que está vinculado objetivamente al sexo del personal empleado.

4.1.5. PLAN DE ACCIÓN

Los resultados de la auditoría retributiva realizada en CRUZ BLANCA GRANADA, concluye que el sistema retributivo aplicado en la empresa, tanto en el salario base, como en complementos salariales y extrasalariales no está produciendo diferencias salariales entre mujeres y hombres cuyo origen esté en la existencia de discriminación por razón de sexo.

Para llegar a esta conclusión se ha realizado un análisis pormenorizado de los diferentes conceptos que componen la masa salarial en la empresa.

El principal indicador, la brecha salarial en el salario base, arroja una diferencia de un 3,49%, en favor de las mujeres, atendiendo a importes efectivos. No existe pues diferencia respecto al valor del 25% que recoge el RD902/2020, si se quiere evidenciar que en esta empresa en su totalidad las escalas de más alta decisión en la empresa están ocupada por mujeres y la segregación horizontal, la diferencia de representación por sexo en determinados puestos es la que afecta a dichas diferencias porcentuales, como se ha explicado antes.

En CRUZ BLANCA GRANADA, se dispone de diversas categorías o grupos, las cuales en su gran mayoría están feminizadas, dando cabida en puestos de trabajo masculinizados como es el puesto de mantenimiento, quedando feminizado el puesto de cuidadoras y limpieza, del cual se tomarán medidas en este Plan de Igualdad para alentar en el proceso de contratación y publicidad a personas del sexo masculino.

En los complementos salariales se han identificado brechas que ha sido necesario justificar, y que en todos los casos se ha evidenciado que en el origen de la diferencia de percepción no está influyendo el sexo de la persona si no nuevamente los diferentes papeles en la empresa e incluso en la sociedad de mujeres y hombres.

ÁREAS DE MEJORA

- Incorporar mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.

4.2 CASA FAMILIAR FUNDACION MARCOS-Auditoria retributiva

4.2.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El perfil de la plantilla de la Casa Familiar Fundación Marcos (HELLIN) en cuanto a edades, antigüedad, puestos de trabajo, y demás dimensiones socio-profesionales son la base para facilitar la comprensión de los resultados de la auditoría retributiva, en ciertas dimensiones como la infrarrepresentación de hombres en ciertos puestos. (Véase auditoría retributiva y diagnóstico).

El conteo realizado para la edad media de la plantilla es en base a datos obtenidos de 73 personas.

La edad media de la plantilla de las personas trabajadoras de Cruz Blanca es de 40 años, siendo de 42 años para las mujeres y 19 años para los hombres.

Con respecto a otros datos igualmente relevantes nos remitimos al Diagnóstico arriba detallado.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL SEGÚN CONVENIO

En la Casa Familiar Fundación Marcos se aplica el "*XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad* (Código Convenio nº 99000985011981).

Como sea que este apartado coincide con el contenido de la Casa Familiar Doctor Juan Segura nos remitimos al mismo para evitar reiteraciones innecesarias (página 443 y ss.).

4.2.2 VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Se ha realizado una Valoración de puestos de trabajo, siguiendo la herramienta propuesta por el Ministerio de Igualdad para la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, se ha realizado un análisis de los puestos de trabajo según los dos procedimientos básicos (véase auditoría retributiva).

Cada factor tiene que pertenecer necesariamente a uno de los siguientes 4 tipos:

- A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
- B. RESPONSABILIDAD
- C. ESFUERZO
- D. CONDICIONES DE TRABAJO

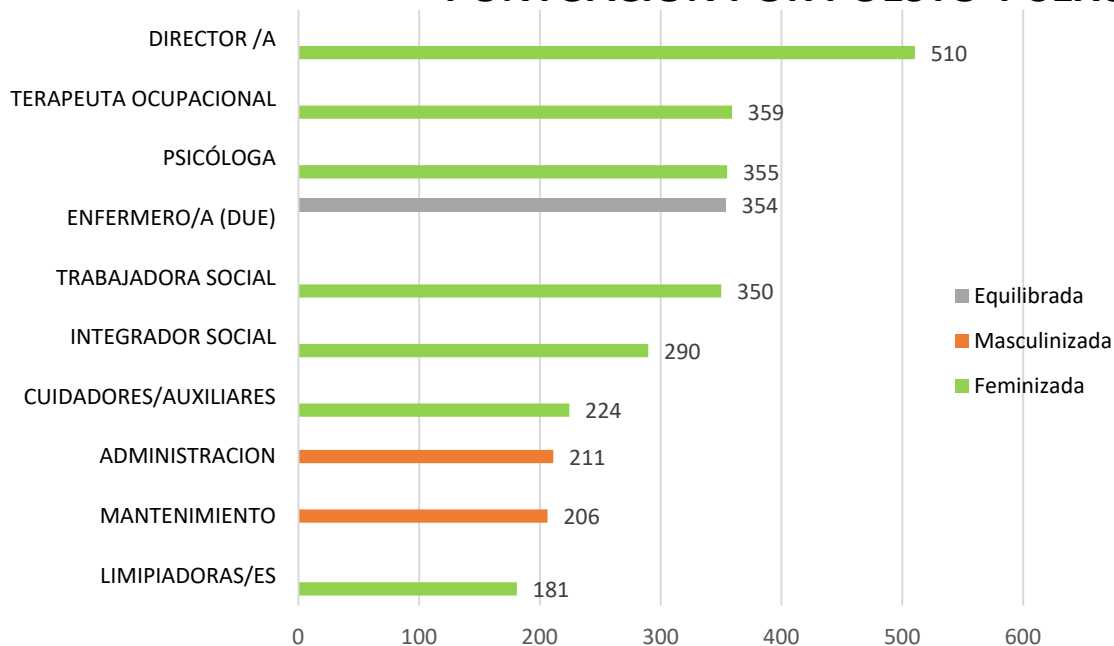
A continuación, se exponen los factores utilizados en la Valoración de Puestos de Trabajo de CRUZ BLANCA HUESCA-CASA SAN LORENZO.

ASIGNACIÓN DE PUNTUACIÓN POR CADA TIPO DE FACTORES

En la tabla siguiente se muestra el total de puntuación de los puestos de trabajo, se han comparado los puestos con factores y subfactores, asignando un nivel determinado a cada subfactor.

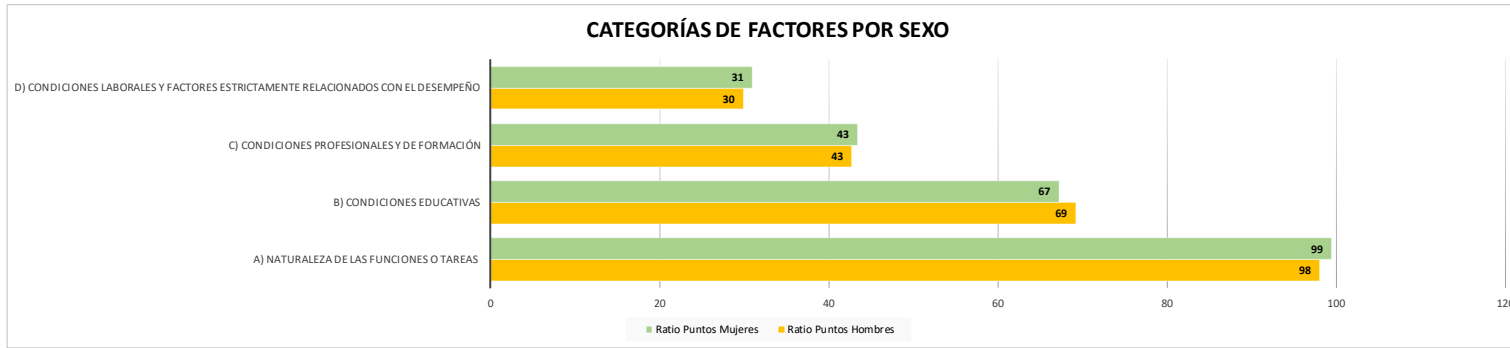
- A.- NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B.- CONDICIONES EDUCATIVAS
- C.- CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D.- CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el DESEMPEÑO.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



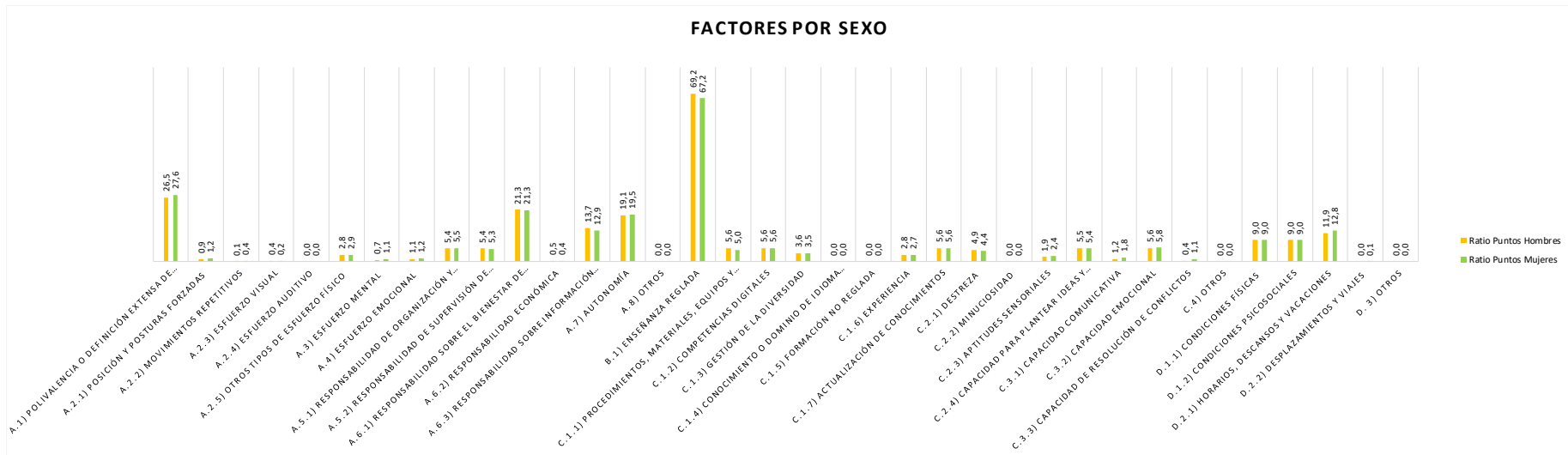
En este gráfico se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos. Se muestra además si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente. Véase auditoría.

En la gráfica siguiente se representan dos gráficos en los que la herramienta permite visualizar si la aplicación de los factores y subfactores ha podido introducir sesgos de género en la valoración. Para ello, calcula si la valoración del conjunto de cada una de las cuatro categorías de factores, o de cada uno de los factores o subfactores, se encuentra feminizada, masculinizada o es equilibrada, en función del cociente entre el número total de puntos obtenidos por mujeres u hombres en cada factor y el número total de mujeres u hombres en la plantilla.

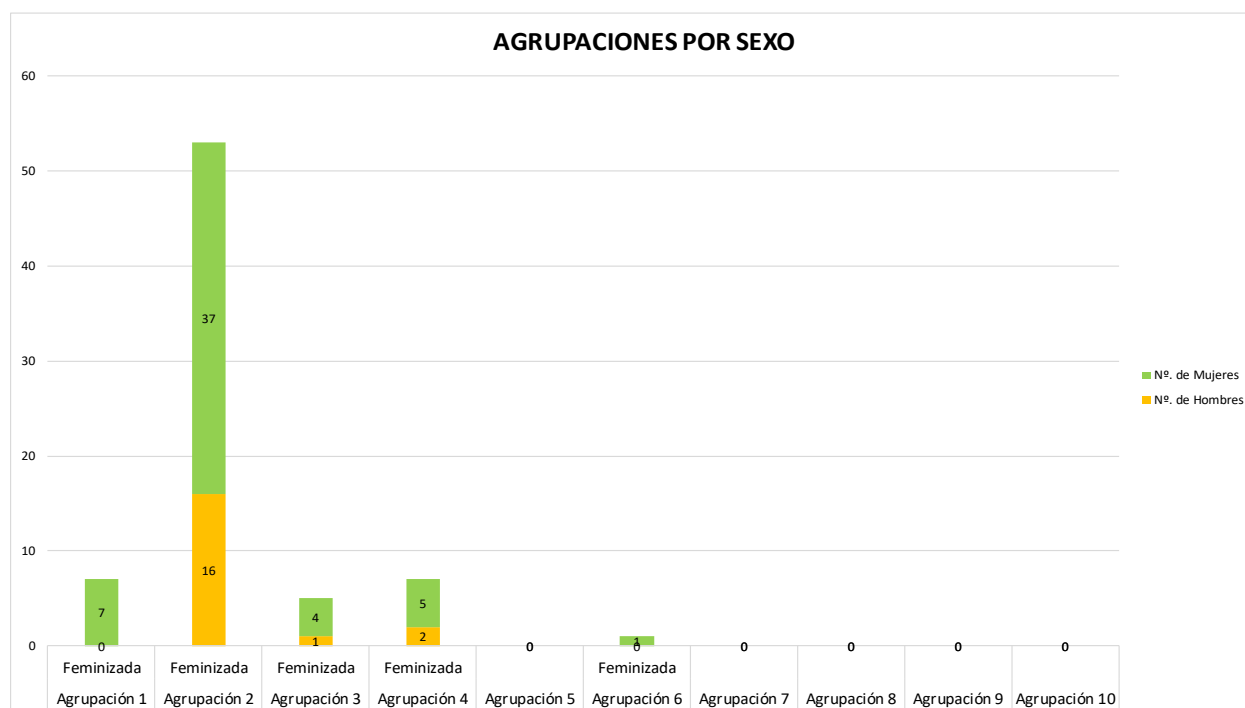


Categoría

- A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B) CONDICIONES EDUCATIVAS
- C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO



Se muestra cada gráfico en el que se puede observar los resultados anteriores desglosados por factor o subfactor. Véase auditoría.



AGRUPACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ACORDE A LA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR

Realizada la identificación de puestos de igual valor, con las puntuaciones obtenidas se ha posibilitado agrupar los 10 puestos de la empresa en 5 escalas, cumpliendo con ello con la identificación objetiva de puestos que aportan igual valor a la empresa, independientemente de las distintas funciones que realizan en el ejercicio de cada actividad.

Escola	Puesto de trabajo	Puntos
1	Directora/r	510
2	Enfermero/a (DUE)	354
	Terapeuta ocupacional	359
	Trabajadora/r social	350
	Psicóloga/o	355
3	Integrador social	290
	Administración	211
4	Auxiliares/cuidadores	224
	Mantenimiento	206
5	Limpieza	181

4.2.3. SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo de CRUZ BLANCA HELLIN (casa Familiar Fundación Marcos) se basa en lo recogido en el convenio *XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad* (Código Convenio nº 99000985011981).

A continuación, vamos a analizar la remuneración del personal afectado, y como estará compuesto su salario. Los conceptos abonados en nómina, será la suma de salario base, los complementos salariales y extra salariales. La entidad no realiza ningún pago en especie solo dinerarios¹.

Detallamos la composición de los salarios:

- A. Salario base. Según convenio que aplique y de cada grupo.
- B. Paga extraordinaria. Dos pagas extras.
- C. Antigüedad.
- D. Nocturnidad.
- E. Complemento SMI.
- F. Complemento específico.
- G. Incentivo.
- H. Complemento voluntario absorbible.
- I. Festividad.
- J. Coordinación.
- K. Dirección.
- L. Disponibilidad.
- M. A cuenta convenio.
- N. Mejora voluntaria.
- O. Horas complementarias.
- P. Complementos extra salariales: IT enfermedad, accidente, plus de transporte.

4.2.4 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A la hora de determinar la situación de CRUZ BLANCA HELLIN en cuanto a retribuciones y su análisis sobre el impacto en las mujeres y hombres de la casa, se van a analizar los siguientes aspectos:

SALARIO BASE: en este caso se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

COMPLEMENTOS SALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

Se han utilizado las retribuciones equiparadas, normalizadas y anualizadas, es decir, se ha simulado la situación de cada persona trabajadora durante doce meses de trabajo y a jornada completa, para poder realizar comparaciones entre los diferentes puestos de igual valor.

PUESTOS DE IGUAL VALOR

Agrupaciones	Puesto de trabajo	
1	Directora/r	
2	Enfermero/a (DUE) Terapeuta ocupacional Trabajadora/r social Psicóloga/o	
3	Fisioterapeuta Administración	
4	Auxiliares/cuidadores Mantenimiento	
5	Limpieza	

Esta tabla hace referencia a los distintos complementos salariales que perciben las personas trabajadoras de la empresa, añadiendo el total entre hombres y mujeres conforme al XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

COMPLEMENTOS SALARIALES

	Cta. Convenio	Incentivo	Horas Extras
001 CUIDADOR/A	16	3	0
004 ENFERMERO/A	4	0	0
005 TRAB. SOCIAL	2	0	0
006 TERAP. OCUPACIONAL	1	0	0
008 TECNICO I	1	0	0
009 OFC.MANTENIM.	1	0	1
010 AUX. ADMIN.	1	0	0
013 CUIDADOR/A	31	2	0
012 PERS.SERV.DOM.	6	0	0
015 EDUCADORA SOCIAL	5	1	0
017 PSICOLOGO	1	0	0
TOTAL	69	6	1

Mujeres	51	5	0
Hombres	18	1	1

En la tabla anterior aparece un conteo en cuanto complementos salariales y extrasalariales de las personas trabajadoras de CRUZ BLANCA HELLIN, de forma desagrada por sexo.

ESTRUCTURA SALARIAL

Tablas Salariales Centros Especiales de Empleo y de los Centros Asistenciales 2022, 2023 y 2024 (véase auditoria).

Brecha salarial

El cálculo para conocer si hay diferencias en la percepción salarial de mujeres y hombres en la empresa, se realiza mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Cantidad correspondiente a las Mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres}} \%$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si el valor es negativo, la interpretación es la contraria.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres indica que cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un **25%** se deberá incluir una justificación.

SALARIO BASE DE IMPORTES EFECTIVOS

	%	Nº	Media
Mujer		54	17.417,11 €
Hombre		19	18.288,15 €
TOTAL	4,76%	100	871,04 €

En el salario base conforme a los importes efectivos de CRUZ BLANCA HELLIN se pone de manifiesto que no hay brecha salarial, puesto que las mujeres están cobrando algo menos que los hombres (871,04.-€). Teniendo en cuenta que la brecha en nuestro país está en un 25%, el valor obtenido en CRUZ BLANCA HELLIN (**4,76%**) evidencia que no hay brecha salarial puesto que en cualquier caso esa diferencia negativa, en favor de las mujeres, estaría igualmente muy lejos de ese porcentaje del 25%.

El salario medio tiene en cuenta todos los salarios percibidos por todas las personas de la empresa, situándose en **17.417€ en las mujeres** y **18.288€ en los hombres**. A pesar de que este dato anticipa que la igualdad salarial sea una realidad en nuestro centro, vamos a realizar un análisis detallado por categorías o grupos profesionales¹

Tal y como se pone de manifiesto en la auditoría hay diferencias salariales a favor de los hombres, en detrimento de las mujeres en algunas categorías, aunque obedecen a cuestiones puntuales como reducciones de jornada, o contrataciones temporales. Aparecen, pues, diferencias por encima del 25% en favor de los hombres, y en claro perjuicio con respecto a las mujeres. Desde ese punto de vista, en las tres categorías afectadas de cuidador/a, enfermería y educadora social, debería darse una **justificación** de esa realidad durante el año 2022.

.- De las más de 92 **cuidadoras** que han estado durante el año 2022, 68 de ellas lo han hecho durante pocos meses puesto que son contrataciones del mismo ejercicio. Además 16 de ellas están contratadas con reducción de jornada (entre el 25% y el 70% de la jornada). Todo ello, evidentemente, afecta a los cálculos retributivos y a la obtención de los valores medios salarios, a los efectos de valorar la existencia de brecha.

.- Con respecto a la justificación de la diferencia en la categoría de "**enfermería**", dos (2) mujeres que han estado trabajando durante el año 2022 en esta categoría, lo han hecho durante pocos meses, una tan sólo unos pocos días y

la otra 9 meses. Además una de ellas lo ha hecho con jornada reducida, al 26%. Por lo tanto, los datos comparativos a nivel salarial, cuando se obtiene la mediana, aparecen distorsionados, siendo la causa la que hemos comentado.

.- Con respecto a la categoría de **educadora social**, la diferencia se justifica porque de las 5 mujeres que han ocupado este puesto durante el 2022, 3 lo hacen durante pocos meses durante el año, y una tiene una reducción de jornada al 71%.

Pero si analizamos los **datos anualizados y normalizados**, extrapolando esos salarios con jornada parcial o reducida, vemos que no se producen diferencias a ese nivel salarial.

Por lo tanto, podemos concluir que no existe brecha salarial efectiva en esas categorías o grupos profesionales, estando la diferencia muy por debajo del 25%, en valores que no superan el 10%, en ningún caso.

COMPLEMENTOS SALARIALES

En este apartado (véase auditoría), si analizamos los complementos salariales, se pone de manifiesto una diferencia negativa en favor de las mujeres. La otra diferencia que está por encima del 25% está en la categoría de enfermo/a. Igualmente, las diferencias se sitúan en las categorías de enfermería y de educación especial (educadoras), sólo en esas dos.

Cabe justificar esas diferencias, teniendo en cuenta que como complementos salariales, hay conceptos que solo se pueden percibir en función de la actividad realizada, como por ejemplo el complemento de festivos, plus de actividad, disponibilidad, de nocturnidad, incentivo y horas extraordinarias que están vinculados a trabajar en el momento determinado que genera el derecho, habiendo puestos en los que por sus características no se desarrollará nunca la actividad en esas condiciones y por lo tanto no se generará el derecho al cobro. Por otro lado, el complemento de desarrollo (CD) está vinculado a la antigüedad y es el que más diferencia genera, sin que está vinculado objetivamente al sexo del personal empleado.

Si desagregamos y analizamos por complementos esas dos categorías, podremos dar una respuesta más precisa (véase auditoría).

4.2.5 PLAN DE ACCIÓN

Los resultados de la auditoría retributiva realizada en CRUZ BLANCA HELLIN, concluye que el sistema retributivo aplicado en la empresa, tanto en el salario base, como en complementos salariales y extrasalariales no está produciendo diferencias salariales entre mujeres y hombres cuyo origen esté en la existencia de discriminación por razón de sexo.

Para llegar a esta conclusión se ha realizado un análisis pormenorizado de los diferentes conceptos que componen la masa salarial en la empresa.

El principal indicador, la brecha salarial en el salario base, arroja una diferencia de un 4,76%, en favor de las mujeres, atendiendo a importes efectivos. No existe pues diferencia respecto al valor del 25% que recoge el RD902/2020, si se quiere evidenciar que en esta empresa en su totalidad las escalas de más alta decisión en la empresa están ocupada por mujeres y la segregación horizontal, la diferencia de representación por sexo en determinados puestos es la que afecta a dichas diferencias porcentuales, como se ha explicado antes.

En CRUZ BLANCA HELLIN, se dispone de diversas categorías o grupos, las cuales en su gran mayoría están feminizadas, dando cabida en puestos de trabajo masculinizados como es el puesto de mantenimiento, quedando feminizado el puesto de cuidadoras y limpieza, del cual se tomarán medidas en este Plan de Igualdad para alentar en el proceso de contratación y publicidad a personas del sexo masculino.

En los complementos salariales se han identificado brechas que ha sido necesario justificar, y que en todos los casos se ha evidenciado que en el origen de la diferencia de percepción no está influyendo el sexo de la persona si no nuevamente los diferentes papeles en la empresa e incluso en la sociedad de mujeres y hombres.

ÁREAS DE MEJORA

- Incorporar mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.

4.3 CASA FAMILIAR MANOLO TORRAS-Auditoria retributiva

4.3.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El perfil de la plantilla de LA Casa Familiar Manolo Torras (CRUZ BLANCA LA LAGUNA) en cuanto a edades, antigüedad, puestos de trabajo, y demás dimensiones socio-profesionales son la base para facilitar la comprensión de los resultados de la auditoría retributiva, en ciertas dimensiones como la infrarrepresentación de hombres en ciertos puestos (véase auditoría).

A continuación, se muestra la distribución de la plantilla por sexo y factores como la edad, nivel de estudios, puesto de trabajo, nivel de responsabilidad, etc. Para evitar reiteraciones nos remitimos a los datos que constan el diagnóstico de este Plan.

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **38 años**, frente a los **40 años** de los **hombres**. La justificación de este dato quizás la podamos encontrar en el nivel formativo exigido en nuestro proyecto, básicamente educadores. Por eso la plantilla es más joven. Cada vez más nuestros jóvenes escogen formaciones sin prejuicios preestablecidos.

Aunque, si vemos el gráfico que adjuntamos, la presencia femenina se centra mayoritariamente en las franjas de mediana edad (de 31 a 45 años), en las franjas de edad que van de los 16 años a los 30 años y de los 61 años a los 75 años, la presencia de mujeres es significativamente inferior.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL SEGÚN CONVENIO

En la Casa Familiar Manolo Torras se aplica el "*XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad* (Código Convenio nº 99000985011981).

Como sea que este apartado coincide con el contenido de la Casa Familiar Doctor Juan Segura y Fundación Marcos de Hellín, nos remitimos al mismo para evitar reiteraciones innecesarias (página 443 y ss.).

4.3.2 VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Se ha realizado una Valoración de puestos de trabajo, siguiendo la herramienta propuesta por el Ministerio de Igualdad para la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, se ha realizado un análisis de los puestos de trabajo según los dos procedimientos básicos (véase auditoría).

Cada factor tiene que pertenecer necesariamente a uno de los siguientes 4 tipos:

- A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
- B. RESPONSABILIDAD
- C. ESFUERZO
- D. CONDICIONES DE TRABAJO

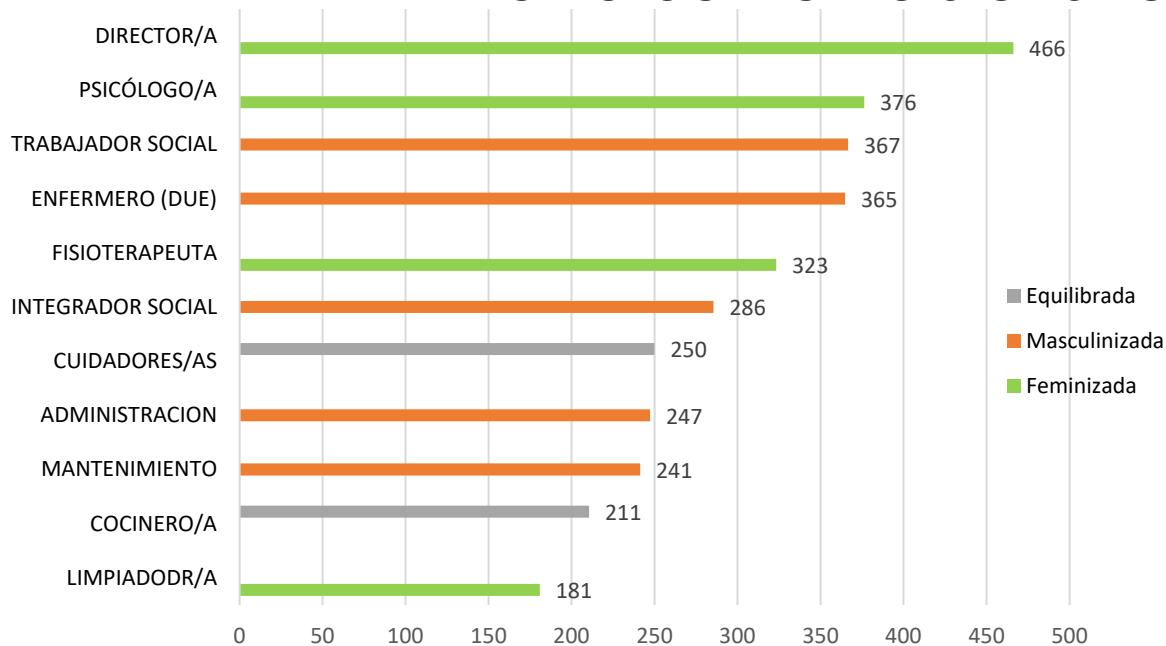
A continuación, se exponen los factores utilizados en la Valoración de Puestos de Trabajo de CRUZ BLANCA HUESCA-CASA SAN LORENZO.

ASIGNACIÓN DE PUNTUACIÓN POR CADA TIPO DE FACTORES

En la tabla siguiente se muestra el total de puntuación de los puestos de trabajo, se han comparado los puestos con factores y subfactores, asignando un nivel determinado a cada subfactor.

- A.- NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B.- CONDICIONES EDUCATIVAS
- C.- CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D.- CONDICIONES LABORALES Y FACTGORES E STRICTAMENTE RELACIODADOS CON EL DESEMPEÑO.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO

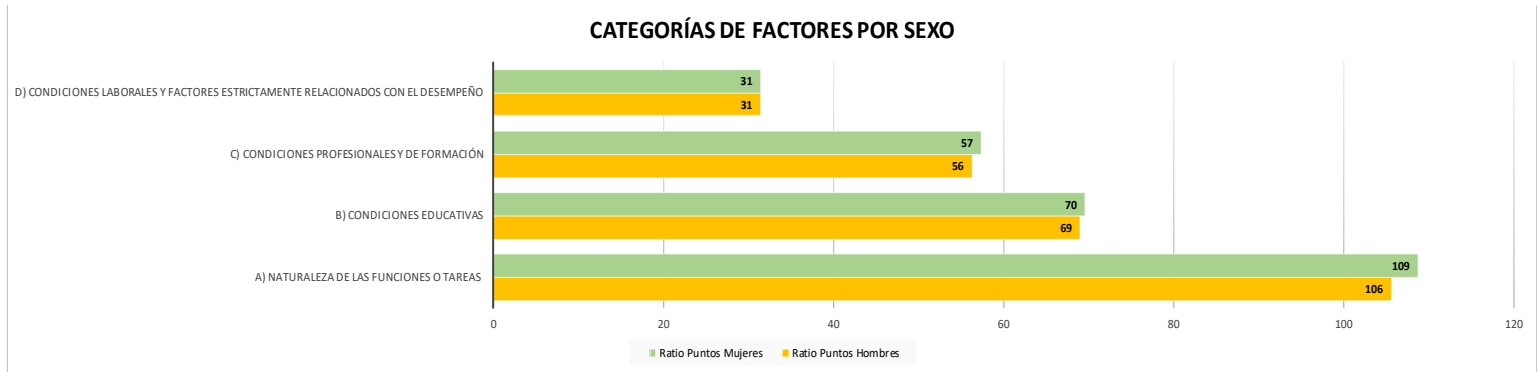


En este gráfico se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos. Se muestra además si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente.

En la gráfica siguiente se representan dos gráficos en los que la herramienta permite visualizar si la aplicación de los factores y subfactores ha podido introducir sesgos de género en la valoración. Para ello, calcula si la valoración del conjunto de cada una de las cuatro categorías de factores, o de cada uno de los factores o subfactores, se encuentra feminizada, masculinizada o es equilibrada, en función del cociente entre el número total de puntos obtenidos por mujeres u hombres en cada factor y el número total de mujeres u hombres en la plantilla.

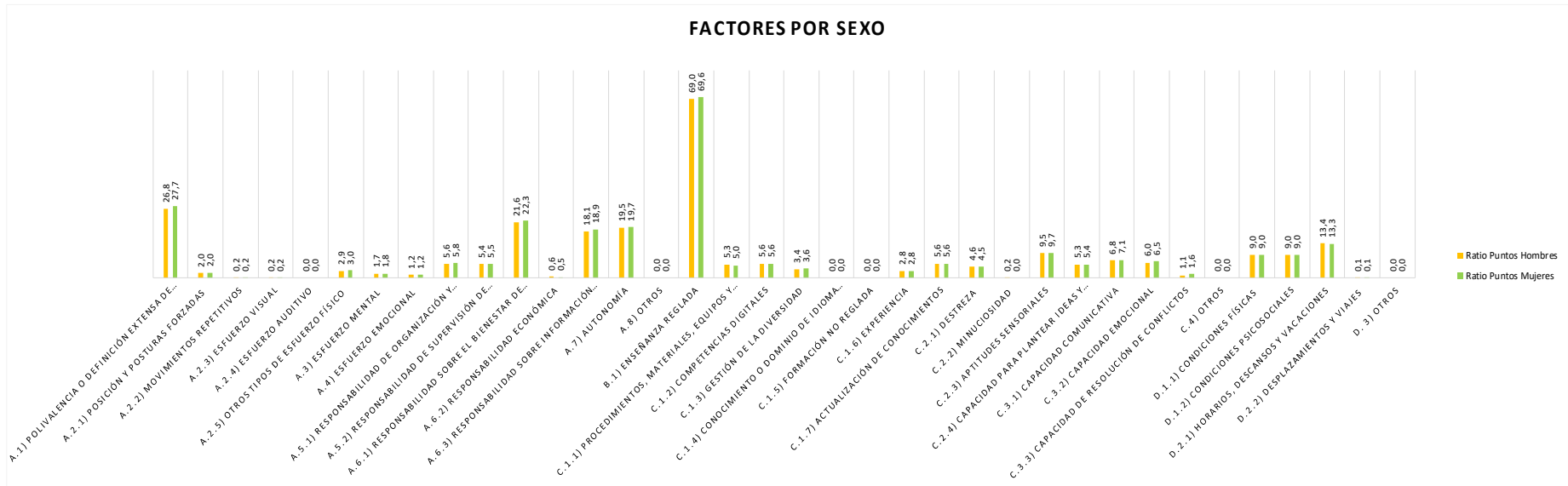
Se procede a la valoración de los cuatro factores y subfactores de cada uno de los puestos de trabajo que conforma la plantilla de la empresa, agrupados en las categorías que establecen el art. 28.1 del Estatuto de los trabajadores y art. 4.2 del RD 902/2020, de 13 de octubre.

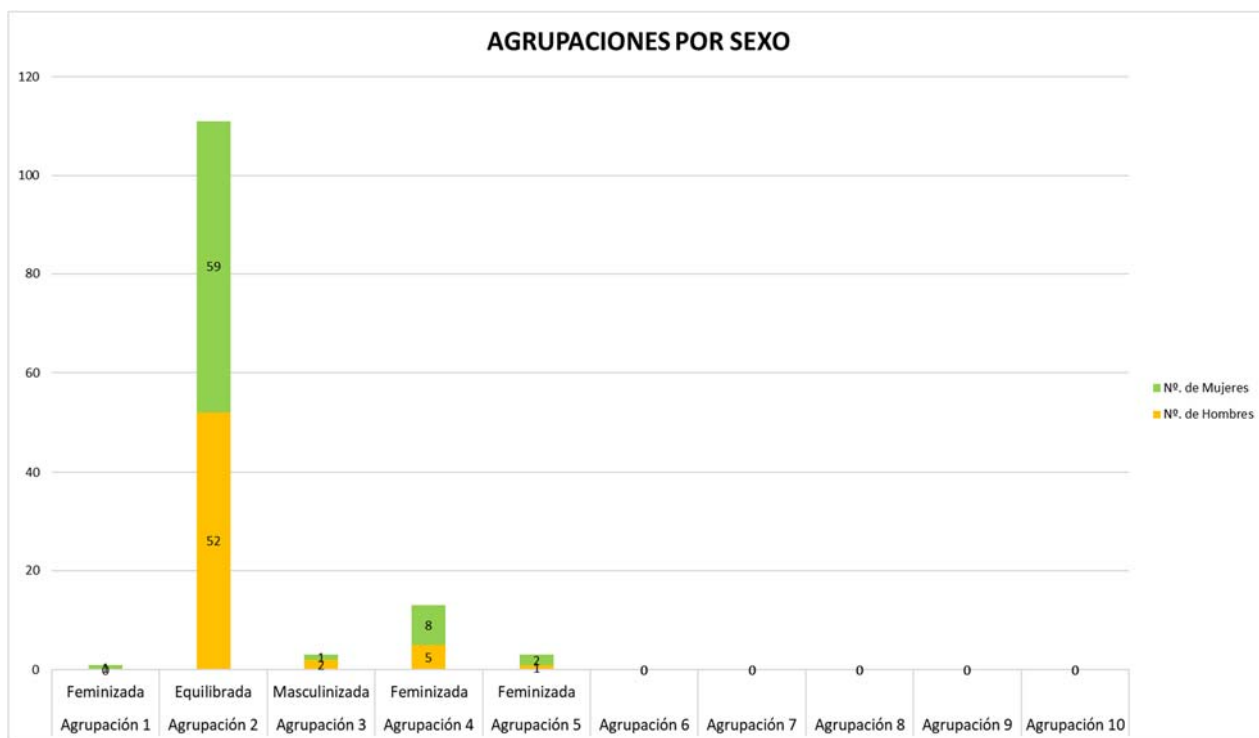
Se muestra cada gráfico en el que se puede observar los resultados anteriores desglosados por factor o subfactor (véase auditoría).



Categoría

- A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B) CONDICIONES EDUCATIVAS
- C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ERICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO





AGRUPACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ACORDE A LA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR

Realizada la identificación de puestos de igual valor, con las puntuaciones obtenidas se ha posibilitado agrupar los 10 puestos de la empresa en 5 escalas, cumpliendo con ello con la identificación objetiva de puestos que aportan igual valor a la empresa, independientemente de las distintas funciones que realizan en el ejercicio de cada actividad.

Escala	Puesto de trabajo	Puntos
1	Directora/r	466
2	Enfermero/a (DUE)	365
	Fisioterapeuta	323
	Trabajadora/r social	367
	Psicóloga/o	376
3	Integrador social	286
	Administración	247
4	Auxiliares/cuidadores/educadores	250
	Mantenimiento	241
5	Limpieza	181

4.3.3 SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo de CRUZ BLANCA LA LAGUNA (casa Familiar Fundación Marcos) se basa en lo recogido en el convenio *XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad* (Código Convenio nº 99000985011981).

A continuación, vamos a analizar la remuneración del personal afectado, y como estará compuesto su salario. Los conceptos abonados en nómina, será la suma de salario base, los complementos salariales y extra salariales. La entidad no realiza ningún pago en especie solo dinerarios¹

Detallamos la composición de los salarios:

- A. Salario base. Según convenio que aplique y de cada grupo.
- B. Paga extraordinaria. Dos pagas extras.
- C. Antigüedad.
- D. Nocturnidad.
- E. Complemento SMI.
- F. Complemento específico.
- G. Incentivo.
- H. Complemento voluntario absorbible.
- I. Festividad.
- J. Coordinación.
- K. Dirección.
- L. Disponibilidad.
- M. A cuenta convenio.
- N. Mejora voluntaria.
- O. Horas complementarias.
- P. Complementos extra salariales: IT enfermedad, accidente, plus de transporte.

4.3.4 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A la hora de determinar la situación de CRUZ BLANCA LA LAGUNA en cuanto a retribuciones y su análisis sobre el impacto en las mujeres y hombres de la casa, se van a analizar los siguientes aspectos:

SALARIO BASE: en este caso se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

COMPLEMENTOS SALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

Se han utilizado las retribuciones equiparadas, normalizadas y anualizadas, es decir, se ha simulado la situación de cada persona trabajadora durante doce meses de trabajo y a jornada completa, para poder realizar comparaciones entre los diferentes puestos de igual valor.

PUESTOS DE IGUAL VALOR

Agrupaciones	Puesto de trabajo	
1	Directora/r	
2	Enfermero/a (DUE) Terapeuta ocupacional Trabajadora/r social Psicóloga/o	
3	Fisioterapeuta Administración	
4	Auxiliares/cuidadores Mantenimiento	
5	Limpieza	

Esta tabla hace referencia a los distintos complementos salariales que perciben las personas trabajadoras de la empresa, añadiendo el total entre hombres y mujeres conforme al XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

COMPLEMENTOS SALARIALES

	Cta. Convenio	Compl. SMI	Complemento Coordinación	Incentivo	Horas Extras
001 CUIDADOR/A	34	0	0	4	8
002 PSICOLOGO/A N3	1	0	0	1	0
003 ENFERMERA/O	1	0	0	0	1
005 TRAB. SOCIAL	2	0	0	0	0
006 TERAP. OCUPACIONAL	2	0	1	1	1
009 MON./EDUC.	16	0	1	5	6
012 P.SERV.DOM.	6	1	0	2	1
024 OF. 1ª OFICIOS	1	0	0	0	0
026 T.G. MEDIO	1	0	0	0	0
030 AUX. ESPECIALISTA	0	0	0	0	0
TOTAL	64	1	2	13	17

Mujeres	39	1	1	9	11
Hombres	25	0	1	4	6

En la tabla anterior aparece un conteo en cuanto complementos salariales y extrasalariales de las personas trabajadoras de CRUZ BLANCA LA LAGUNA, de forma desagrada por sexo.

ESTRUCTURA SALARIAL

Tablas Salariales Centros Especiales de Empleo y de los Centros Asistenciales 2022, 2023 y 2024 (véase auditoría)

Brecha salarial

El cálculo para conocer si hay diferencias en la percepción salarial de mujeres y hombres en la empresa, se realiza mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Cantidad correspondiente a las Mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres}} \%$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si el valor es negativo, la interpretación es la contraria.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres indica que cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones

totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un **25%** se deberá incluir una justificación.

SALARIO BASE DE IMPORTES EFECTIVOS

	%	Nº	Media
Mujer		73	18.134,47 €
Hombre		60	18.992,98 €
TOTAL	4,52%	133	858,51 €

En el salario base conforme a los importes efectivos de CRUZ BLANCA LA LAGUNA se pone de manifiesto que **no hay brecha salarial**, puesto que las mujeres están cobrando algo menos que los hombres (858,51.-€). Teniendo en cuenta que la brecha en nuestro país está en un 25%, el valor obtenido en CRUZ BLANCA LA LAGUNA (**4,52%**) evidencia que no hay brecha salarial puesto que en cualquier caso esa diferencia, en favor de los hombres, estaría igualmente muy lejos de ese porcentaje del 25%.

El salario medio tiene en cuenta todos los salarios percibidos por todas las personas de la empresa, situándose en **18.134€ en las mujeres y 18.992€ en los hombres**. A pesar de que este dato anticipa que la igualdad salarial sea una realidad en nuestro centro, vamos a realizar un análisis detallado por **categorías o grupos profesionales**.¹

Tal y como se pone de manifiesto en la auditoría **NO hay** diferencias salariales a favor de los hombres, en detrimento de las mujeres. No aparecen, pues, diferencias por encima del 25% en favor de los hombres, y en perjuicio de las mujeres. Desde ese punto de vista, la diferencia más significativa de desviación en porcentaje de un 1,57% en la categoría de trabajador social es, precisamente, en favor de las mujeres.

Analizamos pues los **datos anualizados y normalizados**, extrapolando esos salarios con jornada parcial o reducida, vemos que no se producen diferencias a ese nivel salarial.

Por lo tanto, podemos concluir que no existe brecha salarial efectiva en esas categorías o grupos profesionales, estando la diferencia muy por debajo del 25%, en valores que no superan el 2%, en ningún caso.

COMPLEMENTOS SALARIALES

En el cuadro anterior, si analizamos los complementos salariales, tampoco se ponen de manifiesto diferencias positivas o negativas por encima del 25% en ninguna

categoría. En las categorías de cuidadores/as e integrador social hay una pequeña diferencia en favor de los hombres aunque por debajo del 25%.

Cabe justificar esas diferencias, teniendo en cuenta que como complementos salariales, hay conceptos que solo se pueden percibir en función de la actividad realizada, como por ejemplo el complemento de festivos, plus de actividad, disponibilidad, de nocturnidad, incentivo y horas extraordinarias que están vinculados a trabajar en el momento determinado que genera el derecho, habiendo puestos en los que por sus características no se desarrollará nunca la actividad en esas condiciones y por lo tanto no se generará el derecho al cobro. Por otro lado, el complemento de desarrollo (CD) está vinculado a la antigüedad y es el que más diferencia genera, sin que esté vinculado objetivamente al sexo del personal empleado.

Si desagregamos y analizamos por complementos esas dos categorías, podremos dar una respuesta más precisa (véase auditoría).

4.3.5 PLAN DE ACCIÓN

Los resultados de la auditoría retributiva realizada en CRUZ BLANCA LA LAGUNA, concluye que el sistema retributivo aplicado en la empresa, tanto en el salario base, como en complementos salariales y extrasalariales no está produciendo diferencias salariales entre mujeres y hombres cuyo origen esté en la existencia de discriminación por razón de sexo.

Para llegar a esta conclusión se ha realizado un análisis pormenorizado de los diferentes conceptos que componen la masa salarial en la empresa.

El principal indicador, la brecha salarial en el salario base, arroja una diferencia de un 4,52%, en favor de los hombres, atendiendo a importes efectivos. No existe pues diferencia respecto al valor del 25% que recoge el RD902/2020, si se quiere evidenciar que en esta empresa en su totalidad las escalas de más alta decisión en la empresa están ocupada por mujeres y la segregación horizontal, la diferencia de representación por sexo en determinados puestos es la que afecta a dichas diferencias porcentuales, como se ha explicado antes.

En CRUZ BLANCA LA LAGUNA, se dispone de diversas categorías o grupos, las cuales en su gran mayoría están feminizadas, dando cabida en puestos de trabajo masculinizados como es el puesto de mantenimiento, quedando feminizado el puesto de cuidadoras y limpieza, del cual se tomarán medidas en este Plan de Igualdad para alentar en el proceso de contratación y publicidad a personas del sexo masculino.

En los complementos salariales se han identificado brechas que ha sido necesario justificar, y que en todos los casos se ha evidenciado que en el origen de la diferencia

de percepción no está influyendo el sexo de la persona si no nuevamente los diferentes papeles en la empresa e incluso en la sociedad de mujeres y hombres.

ÁREAS DE MEJORA

- Incorporar mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.

4.4 CASA SAN FRANCISCO DE ASIS-Auditoria retributiva

4.4.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El perfil de la plantilla de CRUZ BLANCA MADRID en cuanto a edades, antigüedad, puestos de trabajo, y demás dimensiones socio-profesionales son la base para facilitar la comprensión de los resultados de la auditoría retributiva, en ciertas dimensiones como la infrarrepresentación de hombres en ciertos puestos.

A continuación, se muestra la distribución de la plantilla por sexo y factores como la edad, nivel de estudios, puesto de trabajo, nivel de responsabilidad, etc. Para evitar reiteraciones nos remitimos a los datos que constan el diagnóstico de este Plan.

La edad media de las **mujeres** que componen nuestra plantilla es de **43 años**, frente a los **44 años** de los **hombres**. La justificación de este dato quizás la podamos encontrar en el nivel formativo exigido en nuestro proyecto, básicamente educadores. Por eso la plantilla es más joven. Cada vez más nuestros jóvenes escogen formaciones sin prejuicios preestablecidos.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL SEGÚN CONVENIO

En la Casa Familiar S. Fco. de Asís se aplica el “*XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad* (Código Convenio nº 99000985011981).

Como sea que este apartado coincide con el contenido de la Casa Familiar Doctor Juan Segura, Fundación Marcos de Hellín Casa Manolo Torras, nos remitimos al mismo para evitar reiteraciones innecesarias (página 443 y ss.).

4.4.2 VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Se ha realizado una Valoración de puestos de trabajo, siguiendo la herramienta propuesta por el Ministerio de Igualdad para la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, se ha realizado un análisis de los puestos de trabajo según los dos procedimientos básicos (véase auditoría).

Cada factor tiene que pertenecer necesariamente a uno de los siguientes 4 tipos:

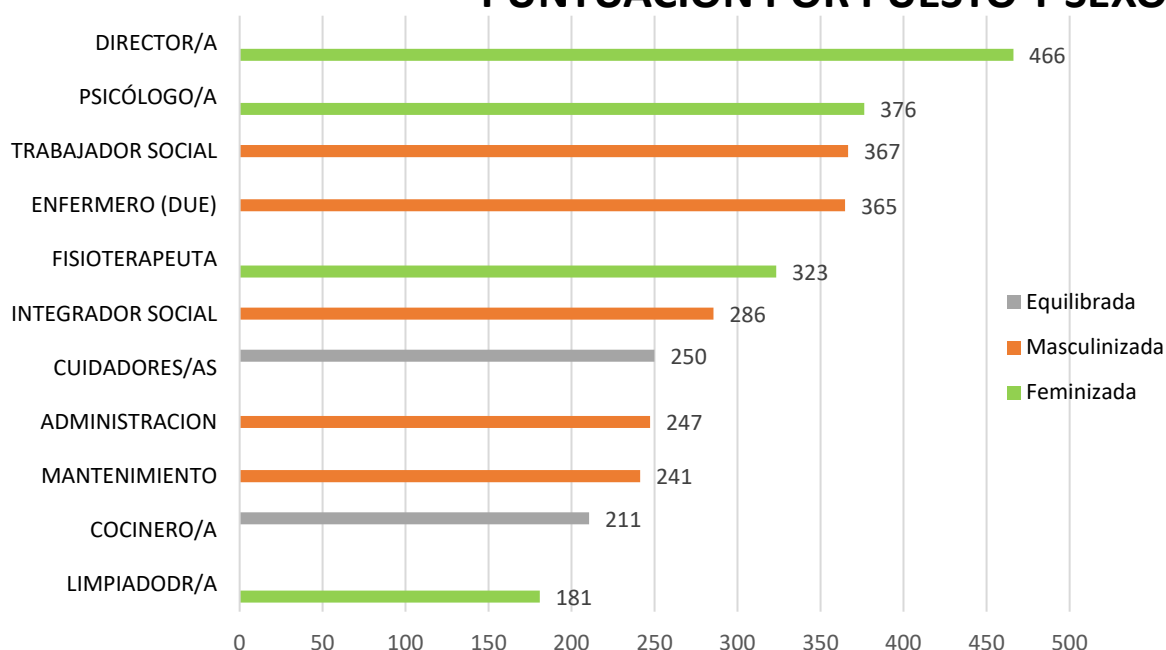
- A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
- B. RESPONSABILIDAD
- C. ESFUERZO
- D. CONDICIONES DE TRABAJO

ASIGNACIÓN DE PUNTUACIÓN POR CADA TIPO DE FACTORES

En la tabla siguiente se muestra el total de puntuación de los puestos de trabajo, se han comparado los puestos con factores y subfactores, asignando un nivel determinado a cada subfactor.

- A.- NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B.- CONDICIONES EDUCATIVAS
- C.- CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D.- CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el DESEMPEÑO.

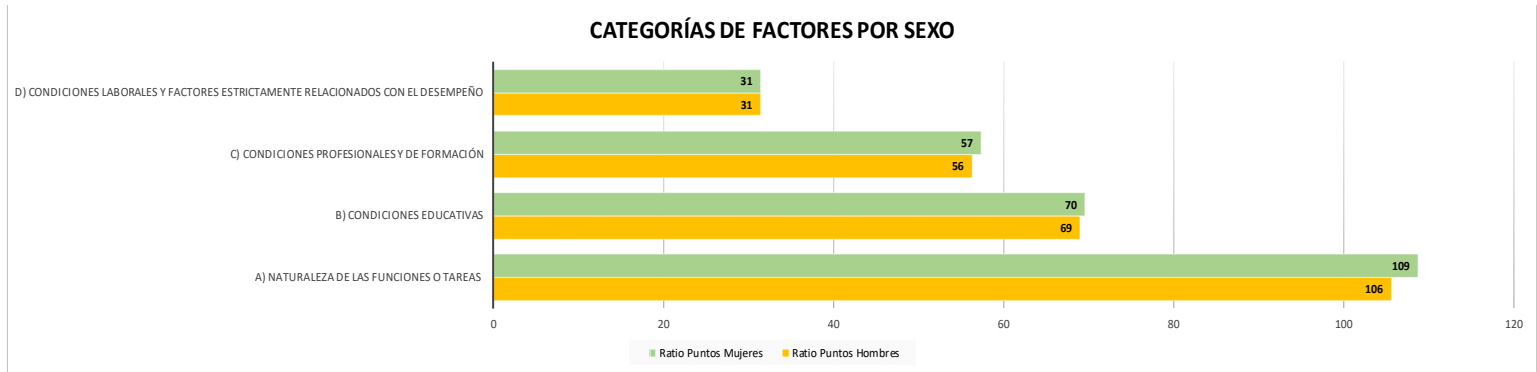
PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



En este gráfico se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos. Se muestra además si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente.

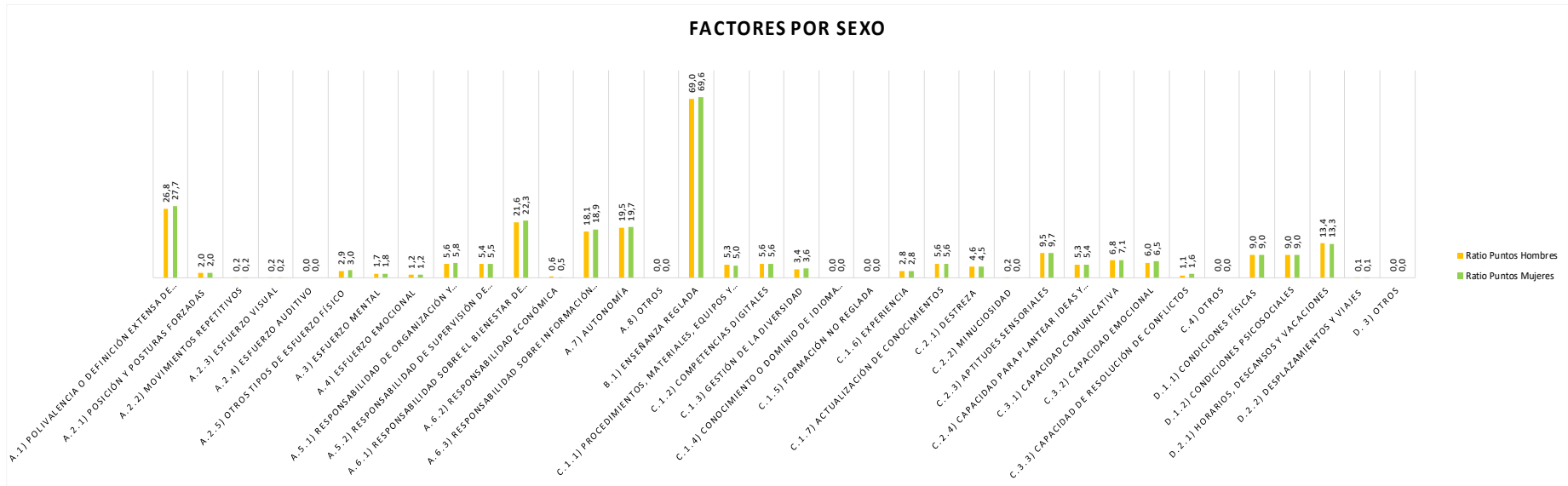
En la gráfica siguiente se representan dos gráficos en los que la herramienta permite visualizar si la aplicación de los factores y subfactores ha podido introducir sesgos de género en la valoración. Para ello, calcula si la valoración del conjunto de cada una de las cuatro categorías de factores, o de cada uno de los factores o subfactores, se encuentra feminizada, masculinizada o es equilibrada, en función del cociente entre el número total de puntos obtenidos por mujeres u hombres en cada factor y el número total de mujeres u hombres en la plantilla.

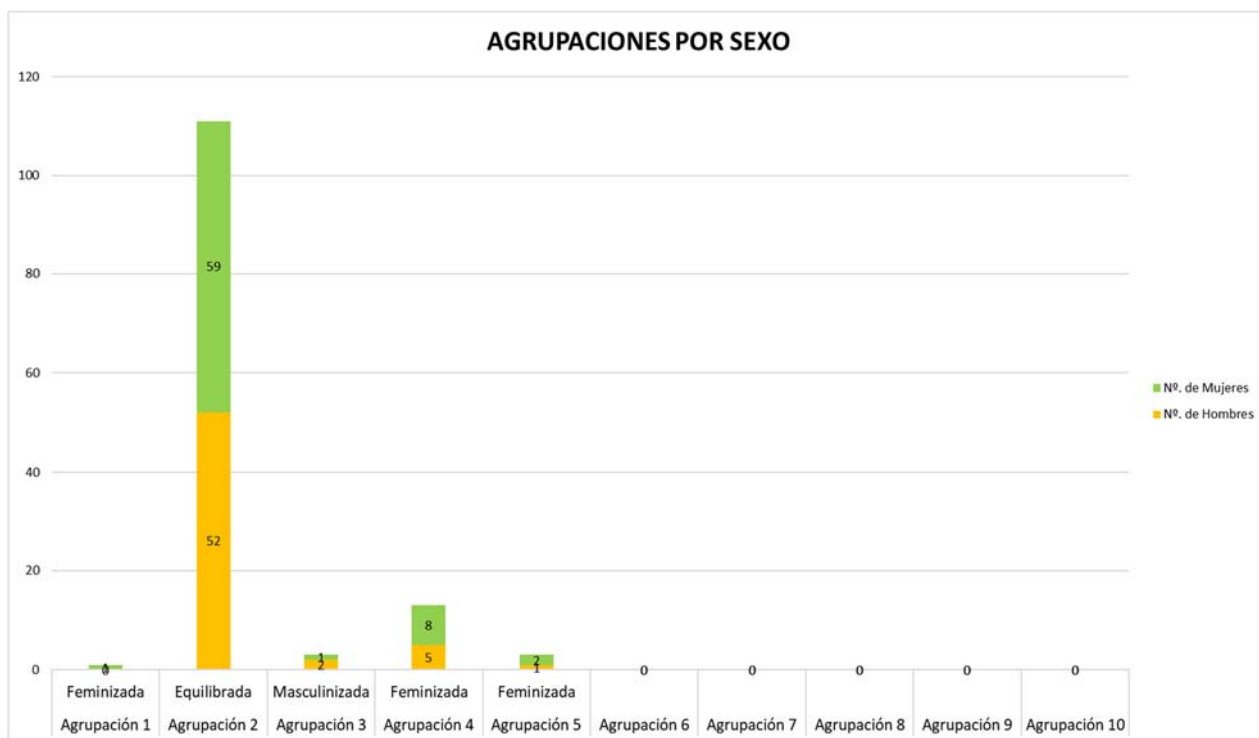
Se muestra cada gráfico en el que se puede observar los resultados anteriores desglosados por factor o subfactor. Véase auditoría.



Categoría

- A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B) CONDICIONES EDUCATIVAS
- C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ERICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO





AGRUPACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ACORDE A LA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR

Realizada la identificación de puestos de igual valor, con las puntuaciones obtenidas se ha posibilitado agrupar los 10 puestos de la empresa en 5 escalas, cumpliendo con ello con la identificación objetiva de puestos que aportan igual valor a la empresa, independientemente de las distintas funciones que realizan en el ejercicio de cada actividad.

Escala	Puesto de trabajo	Puntos
1	Directora/r	466
2	Enfermero/a (DUE)	365
	Fisioterapeuta	323
	Trabajadora/r social	367
	Psicóloga/o	376
3	Integrador social	286
	Administración	247
4	Auxiliares/cuidadores/educadores	250
	Mantenimiento	241
5	Limpieza	181

4.4.3 SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo de CRUZ BLANCA MADRID (casa Familiar S. Fco De Asis) se basa en lo recogido en el convenio *XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad* (Código Convenio nº 99000985011981).

A continuación, vamos a analizar la remuneración del personal afectado, y como estará compuesto su salario. Los conceptos abonados en nómina, será la suma de salario base, los complementos salariales y extra salariales. La entidad no realiza ningún pago en especie solo dinerarios¹

Detallamos la composición de los salarios:

- A. Salario base. Según convenio que aplique y de cada grupo.
- B. Paga extraordinaria. Dos pagas extras.
- C. Antigüedad.
- D. Nocturnidad.
- E. Complemento SMI.
- F. Complemento específico.
- G. Incentivo.
- H. Complemento voluntario absorbible.
- I. Festividad.
- J. Coordinación.
- K. Dirección.
- L. Disponibilidad.
- M. A cuenta convenio.
- N. Mejora voluntaria.
- O. Horas complementarias.
- P. Complementos extra salariales: IT enfermedad, accidente, plus de transporte.

4.4.4 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A la hora de determinar la situación de CRUZ BLANCA MADRID en cuanto a retribuciones y su análisis sobre el impacto en las mujeres y hombres de la casa, se van a analizar los siguientes aspectos:

SALARIO BASE: en este caso se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

COMPLEMENTOS SALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

Se han utilizado las retribuciones equiparadas, normalizadas y anualizadas, es decir, se ha simulado la situación de cada persona trabajadora durante doce meses de trabajo y a jornada completa, para poder realizar comparaciones entre los diferentes puestos de igual valor.

PUESTOS DE IGUAL VALOR

Agrupaciones	Puesto de trabajo	
1	Directora/r	
2	Enfermero/a (DUE) Terapeuta ocupacional Trabajadora/r social Psicóloga/o	
3	Fisioterapeuta Administración	
4	Auxiliares/cuidadores Mantenimiento	
5	Limpieza	

Esta tabla hace referencia a los distintos complementos salariales que perciben las personas trabajadoras de la empresa, añadiendo el total entre hombres y mujeres conforme al XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

COMPLEMENTOS SALARIALES

	Cta. Convenio	Compl. SMI	Complemento Coordinación	Incentivo	Horas Extras
001 CUIDADOR/A	34	0	0	4	8
002 PSICOLOGO/A N3	1	0	0	1	0
003 ENFERMERA/O	1	0	0	0	1
005 TRAB. SOCIAL	2	0	0	0	0
006 TERAP. OCUPACIONAL	2	0	1	1	1
009 MON./EDUC.	16	0	1	5	6
012 P.SERV.DOM.	6	1	0	2	1
024 OF. 1ª OFICIOS	1	0	0	0	0
026 T.G. MEDIO	1	0	0	0	0
030 AUX ESPECIALISTA	0	0	0	0	0
TOTAL	64	1	2	13	17

Mujeres	39	1	1	9	11
Hombres	25	0	1	4	6

En la tabla anterior aparece un conteo en cuanto complementos salariales y extrasalariales de las personas trabajadoras de CRUZ BLANCA MADRID, de forma desagregada por sexo.

ESTRUCTURA SALARIAL

Tablas Salariales Centros Especiales de Empleo y de los Centros Asistenciales 2022, 2023 y 2024 (véase auditoría)

Brecha salarial

El cálculo para conocer si hay diferencias en la percepción salarial de mujeres y hombres en la empresa, se realiza mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Cantidad correspondiente a las Mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres}} \%$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si el valor es negativo, la interpretación es la contraria.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres indica que cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un **25%** se deberá incluir una justificación.

SALARIO BASE DE IMPORTES EFECTIVOS

	%	Nº	Media
Mujer		74	18.983,24 €
Hombre		27	19.151,97 €
TOTAL	0,88%	101	168,73 €

En el salario base conforme a los importes efectivos de CRUZ BLANCA MADRID se pone de manifiesto que **no hay brecha salarial**, puesto que las mujeres están cobrando algo menos que los hombres (168,73.-€). Teniendo en cuenta que la brecha en nuestro país está en un 25%, el valor obtenido en CRUZ BLANCA MADRID (**0.88%**) evidencia que no hay brecha salarial puesto que en cualquier caso esa diferencia, en favor de los hombres, estaría igualmente muy lejos de ese porcentaje del 25%.

El salario medio tiene en cuenta todos los salarios percibidos por todas las personas de la empresa, situándose en **18.983€ en las mujeres** y **19.152€ en los hombres**. A pesar de que este dato anticipa que la igualdad salarial sea una realidad en nuestro centro, vamos a realizar un análisis detallado por **categorías o grupos profesionales**¹

Tal y como se pone de manifiesto en la auditoría **NO hay** diferencias salariales a favor de los hombres, en detrimento de las mujeres. No aparecen, pues, diferencias por encima del 25% en favor de los hombres, y en perjuicio de las mujeres. Desde ese punto de vista, la diferencia más significativa de desviación en porcentaje de un 1,57% en la categoría de trabajador social es, precisamente, en favor de las mujeres.

Analizamos pues los **datos anualizados y normalizados**, extrapolando esos salarios con jornada parcial o reducida, vemos que no se producen diferencias a ese nivel salarial.

Por lo tanto, podemos concluir que no existe brecha salarial efectiva en esas categorías o grupos profesionales, estando la diferencia muy por debajo del 25%, en valores que no superan el 8%, en ningún caso.

COMPLEMENTOS SALARIALES

En el cuadro anterior, si analizamos los complementos salariales, se ponen de manifiesto básicamente diferencias negativas en favor de las mujeres en las categorías de cuidadores/psicología/servicio doméstico y administración (jefe). En las categorías de oficios y auxiliar de enfermería la diferencia es en favor de los hombres.

Cabe justificar esas diferencias, teniendo en cuenta que como complementos salariales, hay conceptos que solo se pueden percibir en función de la actividad realizada, como por ejemplo el complemento de festivos, plus de actividad, disponibilidad, de nocturnidad, incentivo y horas extraordinarias que están vinculados a trabajar en el momento determinado que genera el derecho, habiendo puestos en los que por sus características no se desarrollará nunca la actividad en esas condiciones y por lo tanto no se generará el derecho al cobro. Por otro lado, el complemento de desarrollo (CD) está vinculado a la antigüedad y es el que más diferencia genera, sin que esté vinculado objetivamente al sexo del personal empleado.

Si desagregamos y analizamos por complementos esas categorías, podremos dar una respuesta más precisa (véase auditoría).

8. PLAN DE ACCIÓN

Los resultados de la auditoría retributiva realizada en CRUZ BLANCA TORRELODONES (MADRID), concluye que el sistema retributivo aplicado en la empresa, tanto en el salario base, como en complementos salariales y extrasalariales no está produciendo diferencias salariales entre mujeres y hombres cuyo origen esté en la existencia de discriminación por razón de sexo.

Para llegar a esta conclusión se ha realizado un análisis pormenorizado de los diferentes conceptos que componen la masa salarial en la empresa.

El principal indicador, la brecha salarial en el salario base, arroja una diferencia de un 0,88%, en favor de los hombres, atendiendo a importes efectivos. No existe pues diferencia respecto al valor del 25% que recoge el RD902/2020, si se quiere evidenciar que en esta empresa en su totalidad las escalas de más alta decisión en la empresa están ocupada por mujeres y la segregación horizontal, la diferencia de representación por sexo en determinados puestos es la que afecta a dichas diferencias porcentuales, como se ha explicado antes.

En CRUZ BLANCA TORRELODONES (MADRID), se dispone de diversas categorías o grupos, las cuales en su gran mayoría están feminizadas, dando cabida en puestos de trabajo masculinizados como es el puesto de mantenimiento, quedando feminizado el puesto de cuidadoras y limpieza, del cual se tomarán medidas en este

Plan de Igualdad para alentar en el proceso de contratación y publicidad a personas del sexo masculino.

En los complementos salariales se han identificado brechas que ha sido necesario justificar, y que en todos los casos se ha evidenciado que en el origen de la diferencia de percepción no está influyendo el sexo de la persona si no nuevamente los diferentes papeles en la empresa e incluso en la sociedad de mujeres y hombres.

ÁREAS DE MEJORA

- Incorporar mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.

4.5 CASA FAMILIAR SAN LORENZO-Auditoria retributiva

4.5.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El perfil de la plantilla de CRUZ BLANCA HUESCA en cuanto a edades, antigüedad, puestos de trabajo, y demás dimensiones socio-profesionales son la base para facilitar la comprensión de los resultados de la auditoría retributiva, en ciertas dimensiones como la infrarrepresentación de hombres en ciertos puestos (véase diagnóstico).

El conteo realizado para la edad media de la plantilla es en base a datos obtenidos de 100 personas.

La edad media de la plantilla de las personas trabajadoras de Cruz Blanca es de 40 años, siendo de 39 años para las mujeres y 40 años para los hombres.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL SEGÚN CONVENIO

En la Casa Familiar San Lorenzo se aplica el "*XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad* (Código Convenio nº 99000985011981).

Como sea que este apartado coincide con el contenido de la Casa Familiar Doctor Juan Segura, Fundación Marcos de Hellín Casa Manolo Torras, nos remitimos al mismo para evitar reiteraciones innecesarias.

4.5.2 VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Se ha realizado una Valoración de puestos de trabajo, siguiendo la herramienta propuesta por el Ministerio de Igualdad para la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, se ha realizado un análisis de los puestos de trabajo según los dos procedimientos básicos (véase auditoría).

Cada factor tiene que pertenecer necesariamente a uno de los siguientes 4 tipos:

- A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
- B. RESPONSABILIDAD
- C. ESFUERZO
- D. CONDICIONES DE TRABAJO

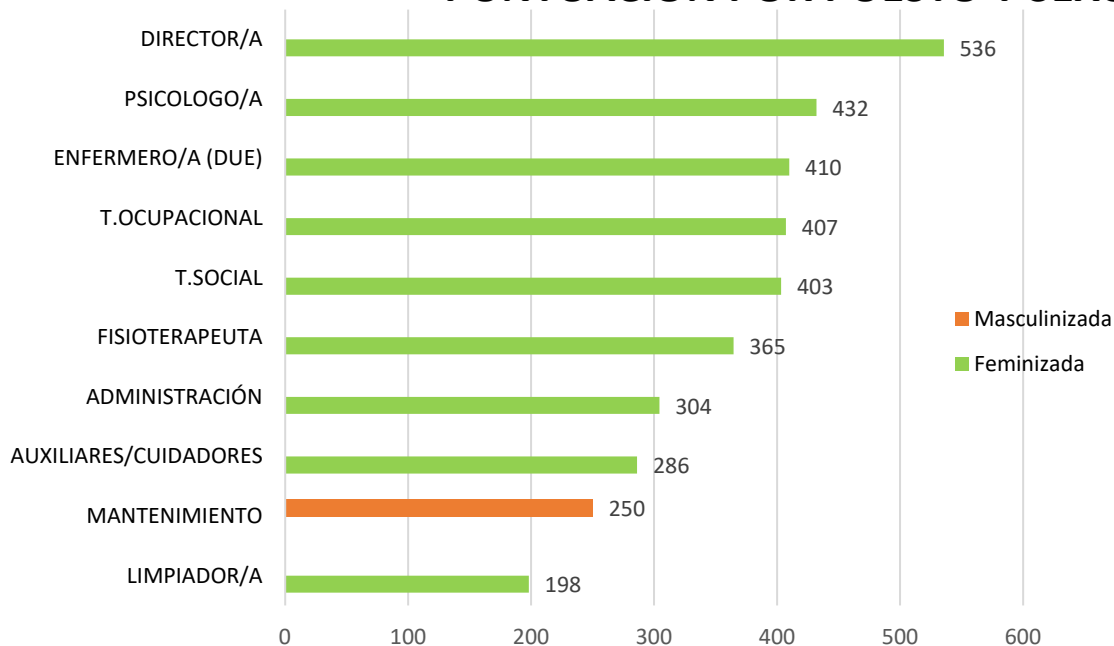
A continuación, se exponen los factores utilizados en la Valoración de Puestos de Trabajo de CRUZ BLANCA HUESCA-CASA SAN LORENZO.

ASIGNACIÓN DE PUNTUACIÓN POR CADA TIPO DE FACTORES

En la tabla siguiente se muestra el total de puntuación de los puestos de trabajo, se han comparado los puestos con factores y subfactores, asignando un nivel determinado a cada subfactor.

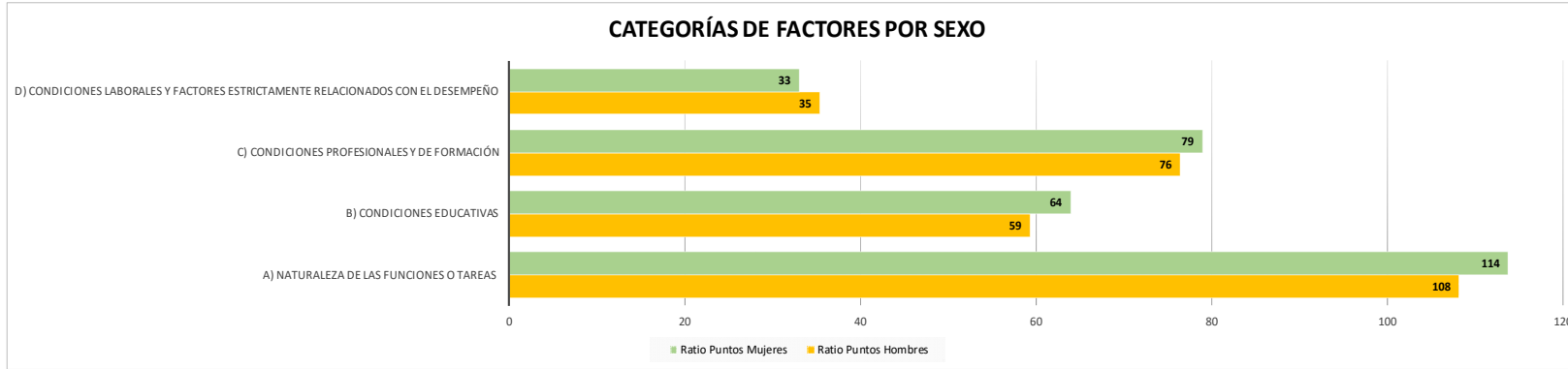
- A.- NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B.- CONDICIONES EDUCATIVAS
- C.- CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D.- CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



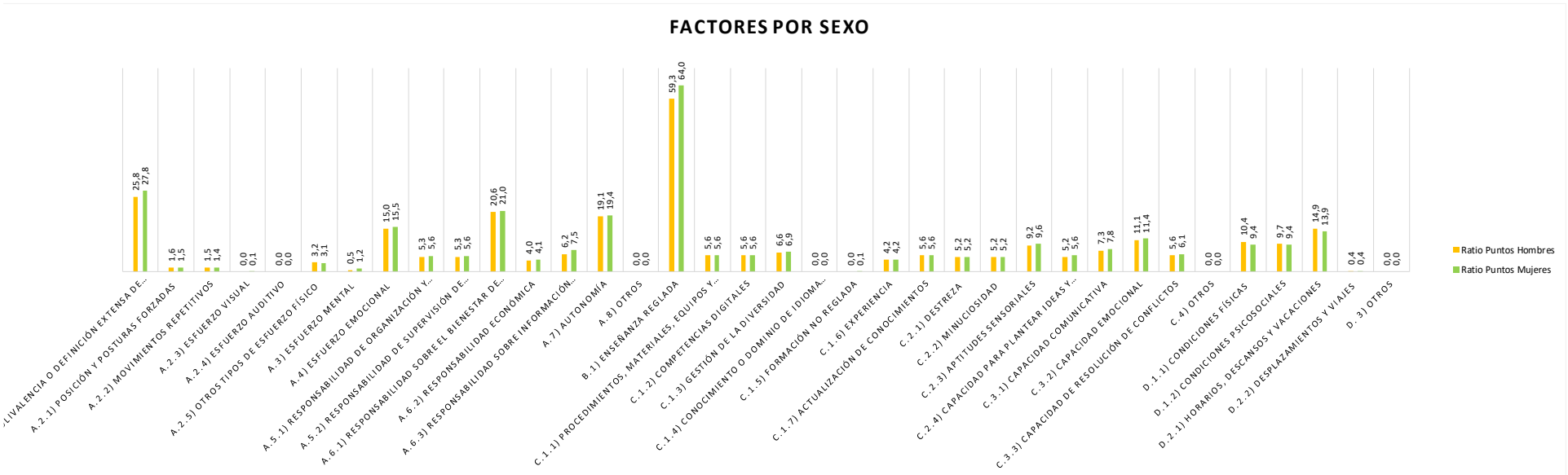
En este gráfico se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos. Se muestra además si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente.

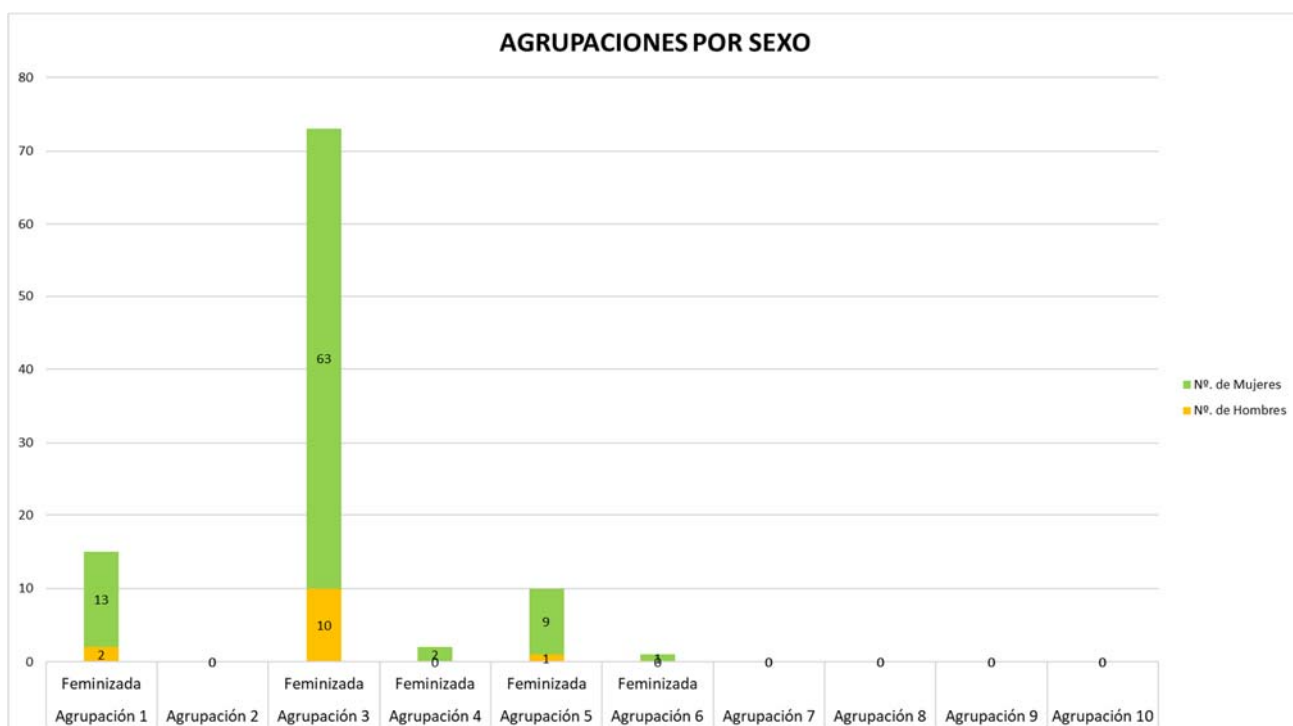
En la gráfica siguiente se representan dos gráficos en los que la herramienta permite visualizar si la aplicación de los factores y subfactores ha podido introducir sesgos de género en la valoración (Véase auditoría). Se muestra cada gráfico en el que se puede observar los resultados anteriores desglosados por factor o subfactor.



Categoría

- A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B) CONDICIONES EDUCATIVAS
- C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ERICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO





AGRUPACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ACORDE A LA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR

Realizada la identificación de puestos de igual valor, con las puntuaciones obtenidas se ha posibilitado agrupar los 10 puestos de la empresa en 5 escalas, cumpliendo con ello con la identificación objetiva de puestos que aportan igual valor a la empresa, independientemente de las distintas funciones que realizan en el ejercicio de cada actividad.

Escala	Puesto de trabajo	Puntos
1	Directora/r	536
2	Enfermero/a (DUE)	410
	Terapeuta ocupacional	407
	Trabajadora/r social	403
	Psicóloga/o	432
3	Fisioterapeuta	365
	Administración	304
4	Auxiliares/cuidadores	286
	Mantenimiento	250
5	Limpieza	198

4.5.3 SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo de CRUZ BLANCA HUESCA (casa Familiar San Lorenzo) se basa en lo recogido en el convenio *XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad* (Código Convenio nº 99000985011981).

A continuación, vamos a analizar la remuneración del personal afectado, y como estará compuesto su salario. Los conceptos abonados en nómina, será la suma de salario base, los complementos salariales y extra salariales. La entidad no realiza ningún pago en especie solo dinerarios¹

Detallamos la composición de los salarios:

- A. Salario base. Según convenio que aplique y de cada grupo.
- B. Paga extraordinaria. Dos pagas extras.
- C. Antigüedad.
- D. Nocturnidad.
- E. Complemento SMI.
- F. Complemento específico.
- G. Incentivo.
- H. Complemento voluntario absorbible.
- I. Festividad.
- J. Coordinación.
- K. Dirección.
- L. Disponibilidad.
- M. A cuenta convenio.
- N. Mejora voluntaria.
- O. Horas complementarias.
- P. Complementos extra salariales: IT enfermedad, accidente, plus de transporte.

4.5.4 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A la hora de determinar la situación de CRUZ BLANCA HUESCA en cuanto a retribuciones y su análisis sobre el impacto en las mujeres y hombres de la casa, se van a analizar los siguientes aspectos:

SALARIO BASE: en este caso se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

COMPLEMENTOS SALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

Se han utilizado las retribuciones equiparadas, normalizadas y anualizadas, es decir, se ha simulado la situación de cada persona trabajadora durante doce meses de trabajo y a jornada completa, para poder realizar comparaciones entre los diferentes puestos de igual valor.

PUESTOS DE IGUAL VALOR

Agrupaciones	Puesto de trabajo	
1	Directora/r	
2	Enfermero/a (DUE) Terapeuta ocupacional Trabajadora/r social Psicóloga/o	
3	Fisioterapeuta Administración	
4	Auxiliares/cuidadores Mantenimiento	
5	Limpieza	

Esta tabla hace referencia a los distintos complementos salariales que perciben las personas trabajadoras de la empresa, añadiendo el total entre hombres y mujeres conforme al XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

	CD (antigüedad)	Complemento Disponibilidad	Plus Actividad	Plus Festivos	Complemento Coordinación	Compl.Voluntario Absorbible	Atrasos convenio	Ayuda nacimiento	Complemento especifico	Plus Nocturnidad	A Cuenta Convenio	Compl. SMI	Comp.Coordinac.	Horas Extras	Kilometraje
001 CUIDADORA/A	16	0	3	41	7	34	0	1	60	15	58	0	5	4	0
002 PSICOLOGO/A	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
003 ENFERMERA/O	2	0	0	1	2	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0
004 DIRECTORA/A	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
005 TRAB. SOCIAL	3	0	1	0	1	3	0	0	0	1	4	0	0	1	1
009 MON./EDUC.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0
012 P.SERV.DOM.	6	0	0	11	0	11	1	1	0	0	10	14	0	0	0
014 AUX.ENFERMERIA	1	0	0	2	0	3	0	0	2	0	2	2	0	0	0
015 GOBERNANTE/A	5	0	0	6	0	5	0	0	1	0	0	0	0	0	0
016 JEFE ADMIN.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
029 JEFE MANTENIMIENTO	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
030 AUX. ESPECIALISTA	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
TOTAL	37	1	4	63	12	62	1	2	63	16	79	20	7	6	1
Mujeres	33	0	4	58	11	56	1	2	54	15	69	18	4	5	1
Hombres	4	1	0	5	1	6	0	0	9	1	10	2	3	1	0

En la tabla anterior aparece un conteo en cuanto complementos salariales y extrasalariales de las personas trabajadoras de CRUZ BLANCA HUESCA, de forma desagrada por sexo.

ESTRUCTURA SALARIAL

Tablas Salariales Centros Especiales de Empleo y de los Centros Asistenciales 2022, 2023 y 2024 (véase auditoría).

Brecha salarial

El cálculo para conocer si hay diferencias en la percepción salarial de mujeres y hombres en la empresa, se realiza mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Cantidad correspondiente a las Mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres}} \%$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si el valor es negativo, la interpretación es la contraria.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres indica que cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un **25%** se deberá incluir una justificación.

SALARIO BASE DE IMPORTES EFECTIVOS

	%	Nº	Media
Mujer		87	16.859,63 €
Hombre		13	16.452,09 €
TOTAL	-2.47%	100	-407,54

En el salario base conforme a los importes efectivos de CRUZ BLANCA HUESCA se pone de manifiesto que no hay brecha salarial, puesto que las mujeres están cobrando algo más que los hombres (407,54.-€). Teniendo en cuenta que la brecha en nuestro país está en un 25%, el valor obtenido en CRUZ BLANCA HUESCA (**-2.47%**) evidencia que no hay brecha salarial puesto que en cualquier caso esa diferencia negativa, en favor de las mujeres, estaría igualmente muy lejos de ese porcentaje del 25%.

El salario medio tiene en cuenta todos los salarios percibidos por todas las personas de la empresa, situándose en **16.859€ en las mujeres** y **16.452€ en los hombres**. A pesar de que este dato anticipa que la igualdad salarial sea una realidad en nuestro centro, vamos a realizar un análisis detallado por categorías o grupos profesionales¹

Tal y como se pone de manifiesto no hay diferencias salariales a favor de los hombres, en detrimento de las mujeres. Sin embargo, si que aparecen diferencias negativas por encima del 25% en favor de las mujeres, y en claro perjuicio con respecto a los hombres. Desde ese punto de vista, en las dos categorías afectadas de cuidador/a y limpieza (personal de servicio doméstico), debería darse una **justificación** de esa realidad durante el año 2022.

.- De los 10 hombres que han estado trabajando como **cuidadores** durante el año 2022, 5 de ellos lo han hecho durante pocos meses puesto que son contrataciones del mismo ejercicio. Además uno de ellos está contratado al 65% de la jornada. Otro de los hombres, con antigüedad anterior al año 2022 tiene una jornada reducida (87%). Todo ello, evidentemente, afecta a los cálculos retributivos y a la obtención de los valores medios salarios, a los efectos de valorar la existencia de brecha.

.- Con respecto a la justificación de la diferencia en la categoría de “**servicios domésticos**” -limpieza-, los dos (2) hombres que han estado trabajando durante el año 2022 en esta categoría, lo han hecho con jornada reducida, el uno al 58% y el otro al 52%. Por lo tanto, los datos comparativos a nivel salarial, cuando se obtiene la mediana, aparecen distorsionados, siendo la causa la que hemos comentado.

Pero si analizamos los **datos anualizados y normalizados**, extrapolarlo esos salarios con jornada parcial o reducida, vemos que no se producen diferencias a ese nivel salarial.

Por lo tanto, podemos concluir que no existe brecha salarial efectiva en esas categorías o grupos profesionales. No hay sesgo a nivel salarial, y en ningún caso las pocas diferencias puestas de manifiesto superan el 9%.

COMPLEMENTOS SALARIALES

En este apartado (véase auditoría), si analizamos los complementos salariales, se vuelve a poner de manifiesto una diferencia negativa en favor de las mujeres, con porcentaje por debajo del valor del 25%. Igualmente, las diferencias se sitúan en las categorías de cuidadores, personal de servicio doméstico (limpieza) y auxiliar enfermería.

Cabe justificar esas diferencias, teniendo en cuenta que como complementos salariales, hay conceptos que solo se pueden percibir en función de la actividad realizada, como por ejemplo el complemento de festivos, plus de actividad, disponibilidad, de nocturnidad, incentivo y horas extraordinarias que están vinculados a trabajar en el momento determinado que genera el derecho, habiendo puestos en los que por sus características no se desarrollará nunca la actividad en esas condiciones y por lo tanto no se generará el derecho al cobro. Por otro lado, el complemento de desarrollo (CD) está vinculado a la antigüedad y es el que más

diferencia genera, sin que está vinculado objetivamente al sexo del personal empleado. Véase auditoría.

4.5.5 PLAN DE ACCIÓN

Los resultados de la auditoría retributiva realizada en CRUZ BLANCA HUESCA, concluye que el sistema retributivo aplicado en la empresa, tanto en el salario base, como en complementos salariales y extrasalariales no está produciendo diferencias salariales entre mujeres y hombres cuyo origen esté en la existencia de discriminación por razón de sexo.

Para llegar a esta conclusión se ha realizado un análisis pormenorizado de los diferentes conceptos que componen la masa salarial en la empresa.

El principal indicador, la brecha salarial en el salario base, arroja una diferencia de un -2,47%, en favor de las mujeres, atendiendo a importes efectivos. No existe pues diferencia respecto al valor del 25% que recoge el RD902/2020, si se quiere evidenciar que en esta empresa en su totalidad las escalas de más alta decisión en la empresa están ocupada por mujeres y la segregación horizontal, la diferencia de representación por sexo en determinados puestos es la que afecta a dichas diferencias porcentuales, como se ha explicado antes.

En CRUZ BLANCA HUESCA, se dispone de diversas categorías o grupos, las cuales en su gran mayoría están feminizadas, dando cabida en puestos de trabajo masculinizados como es el puesto de mantenimiento, quedando feminizado el puesto de cuidadoras y limpieza, del cual se tomarán medidas en este Plan de Igualdad para alentar en el proceso de contratación y publicidad a personas del sexo masculino.

En los complementos salariales se han identificado brechas que ha sido necesario justificar, y que en todos los casos se ha evidenciado que en el origen de la diferencia de percepción no está influyendo el sexo de la persona si no nuevamente los diferentes papeles en la empresa e incluso en la sociedad de mujeres y hombres.

ÁREAS DE MEJORA

- Incorporar mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.

5. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

I.- Partiendo y asumiendo como realidad la feminización de nuestra entidad, apostamos por un reequilibrio implementando acciones que favorezcan la paridad, desde ese punto de vista.

II.- Fomentar el desarrollo profesional de nuestros hombres y mujeres con medidas concretas.

III.- Favorecer la promoción del personal en nuestros centros hasta romper con la tendencia actual.

IV.- facilitar la conciliación familiar de nuestro personal creando una cultura de apoyo y comprensión mutua.

V.- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación entre el personal

VI.- Tomar consciencia de la desigualdad de género que existe en la sociedad, y que se visibiliza la mayoría de veces en la forma de comunicarnos: verbal y no verbal, así como en la imagen corporativa.

VII.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

VIII.- 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

IX.- Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres

X.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

XI.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.

6. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS/ACCIONES CONCRETAS, TEMPORALIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE INDICADORES

DEFINICION DE ACCIONES QUE INTEGRAN EL PLAN

Área 0: Se crea la figura de coordinación del Plan para velar por su seguimiento e implementación.

Área 1: Selección y contratación Incluye medidas relacionadas con los procesos de selección de personal con el fin de hacer realidad el equilibrio en la ocupación de cualquier puesto de trabajo ofertado en la Congregación, paliando la feminización actual. Incluye medidas de contratación, y cualquier condición de trabajo, que garantizan la igualdad.

Área 2: Formación. Acciones de formación y sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Área 3: Promoción profesional Incluye medidas relacionadas con los procedimientos de promoción a puestos de mayor responsabilidad, basado en criterios objetivos y comunes para ambos sexos.

Área 4: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: Incluye medidas que favorecen la ordenación de los tiempos de trabajo facilitando la conciliación de hombres y mujeres en la Congregación.

Área 5: Retribuciones

Área 6: Comunicación, información y sensibilización: Incluye medidas que contribuyen a identificar y erradicar el lenguaje sexista y estereotipos que transmitan desigualdad, a través de textos o imágenes de documentos internos de la entidad.

Área 7: Condiciones de trabajo, factores que permitirán al personal tener en orden todo lo relacionado a su reclutamiento o su estancia dentro de la empresa.

Área 8: Salud laboral, promoción y protección de la salud del personal.

Área 9: Infrarrepresentación Femenina, mejorar la representación femenina en las categorías profesionales masculinizadas.

Área 10: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: incluye medidas tendentes a la erradicación y seguimiento de este tipo de situaciones.

Área 11: Violencia de género: incluye medidas que pretenden mejorar los derechos de las mujeres víctimas de esa lacra.

ÁREA 0: SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. Se nombra como Coordinador del Plan de igualdad a la Comisión de Igualdad que estará formada por D. Pablo Cardenal, Doña Patricia Haro, Doña Eva Gea Martínez, Don Miguel Fernández González, D. Miguel Alberto López Nacarino y D. José Luis Solanas Bello. Por delegación de la Comisión actuará como Responsable de Igualdad Doña Patricia Haro Espada.

Así mismo se establece un Plan de evaluación que tiene como objetivo principal:

- Crear un sistema y metodología que permita medir el impacto real que tiene el Plan de Igualdad en la entidad y en la cultura institucional.
- Analizar el desarrollo del Plan e identificar nuevas acciones, en su caso.

2. Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad.

Indicador: Correo Igualdad y comunicación del mismo

ÁREA 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos específicos

1.1 Hacer partícipe a la comisión de Igualdad en el establecimiento de los criterios a tener en cuenta en los procesos de contratación de personal.

1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos Grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe infrarrepresentación.

Objetivo 1.1: Hacer partícipe a la comisión de Igualdad en el establecimiento de los criterios a tener en cuenta en los procesos de contratación de personal.

Medida 1.1: Revisar con la Comisión de igualdad el proceso de selección, así como el modelo de oferta de trabajo, para valorar la incorporación de mejoras.

Indicador: Contabilizar las mejoras

Responsable: Recursos Humanos, calidad, comisión de igualdad

Fecha: A la firma del Plan

Objetivo 1.1: Revisar con la Comisión de igualdad el proceso de selección, así como el modelo de oferta de trabajo, para valorar la incorporación de mejoras.

Medida 1.2: Incorporar los currículos funcionales en nuestro sistema de selección de personal.

Indicador: valorar porcentaje de recepción

Responsable: Recursos Humanos

Fecha: seis meses tras la firma del plan

Objetivo 1.2: Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe infrarrepresentación femenina.

Medida 1.3: Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo infrarrepresentado en el área y puesto de trabajo.

Indicador: valorar porcentaje en las selecciones

Responsable: Recursos Humanos y direcciones de casas

Fecha: A los seis meses de la firma del plan.

Objetivo 1.2: Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe infrarrepresentación femenina.

Medida 1.4: Asegurar la presencia femenina en el proceso de selección de las Casas.

Indicador: contabilización de la participación de las mujeres en las contrataciones anuales.

Responsable: RRHH y direcciones de las casas.

Fecha: a los seis meses de la firma del Plan.

ÁREA 2: FORMACIÓN

Objetivos específicos

2.1. Facilitar el acceso a la formación continua de nuestra plantilla y facilitar el reciclaje tras períodos de baja o excedencia.

2.2. Incorporar la sensibilización en género con contenidos formativos en nuestro Plan de formación para el personal y personas usuarias.

Objetivo 2.1: Facilitar el acceso a la formación continua de nuestra plantilla y facilitar el reciclaje tras períodos de baja o excedencia

Medida 2.1: Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.

Indicador: % de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y media de horas recibidas

Responsable: Recursos Humanos y Calidad

Fecha: a la firma del Plan

Objetivo 2.1 Facilitar el acceso a la formación continua de nuestra plantilla y facilitar el reciclaje tras períodos de baja o excedencia

Medida 2.2: Mantener en la entrevista de evaluación de desempeño, un apartado para recoger aspectos tales como: necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, adaptación a las nuevas necesidades del sector, etc.

Indicador: Número de evaluaciones y propuestas anuales

Responsable: Recursos Humanos, calidad y dirección de casas

Fecha: a la firma del Plan

Objetivo 2.2: Incorporar la sensibilización en género con contenidos formativos en nuestro Plan de formación para el personal y personas usuarias.

Medida 2.3: Elaborar y ejecutar un plan de formación en materia de igualdad de oportunidades en el que se contemplen acciones específicas para la representación legal de trabajadores/as, dirección, coordinación y resto de personal.

Indicador: Formación realizada

Responsable: dirección de las casas y recursos humanos

Fecha: Actividad de continuidad. Elaboración y actualización de plan anual (en abril de cada año).

Objetivo 2.2: Incorporar la sensibilización en género con contenidos formativos en nuestro Plan de formación para el personal y personas usuarias.

Medida 2.4: Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH

Indicador: Formación realizada

Responsable: comisión de formación y recursos humanos

Fecha: A los seis meses de la firma del Plan.

Objetivo 2.2: Incorporar la sensibilización en género con contenidos formativos en nuestro Plan de formación para el personal y personas usuarias.

Medida 2.5: Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad de sus responsabilidades.

Indicador: Información realizada

Responsable: técnica de formación y recursos humanos

Fecha: 1 año desde la firma del plan

Medida 2.6: Capacitación y Sensibilización versus formación continua estableciendo programas de formación obligatoria y continua sobre sesgos inconscientes, adaptados a diferentes niveles de la organización.

Indicador: Información realizada

Responsable: técnica de formación y recursos humanos

Fecha: 1 año desde la firma del plan

ÁREA 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivos específicos

3. 1. Crear una cuota de promoción y diseñar programas de información y motivación.

Objetivo 3.1: Crear una cuota de promoción y diseñar programas de información y motivación.

Medida 3.1: Diseñar un plan de desarrollo profesional en la Congregación vinculado a competencias por puesto, dando respuesta a las necesidades promoción y rotación interna en la entidad.

Indicador: Diseño plan

Responsable: Recursos Humanos

Fecha: A los tres meses de la firma del plan.

Objetivo 3.1: Crear una cuota de promoción y diseñar programas de información y motivación

Medida 3.2: Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.

Indicador: Número de promociones anuales de hombres y mujeres. Número de comunicaciones realizadas

Responsable: Recursos Humanos

Fecha: A la firma del plan.

Objetivo 3.1: Crear una cuota de promoción y diseñar programas de información y motivación.

Medida 3.3: Mantener en la entrevista de desempeño un apartado donde cada profesional pueda expresar sus deseos de promocionar/ desarrollar.

Indicador. Apartado incluido

Responsable: Recursos Humanos y calidad

Fecha: Al año de la firma del Plan

Objetivo 3.1: Crear una cuota de promoción y diseñar programas de información y motivación

Medida 3.4: Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa. Crear un plan específico de promoción para que los equipos técnicos puedan acceder a los cargos de dirección. En dicho plan se deberán recoger las medidas incentivadoras que faciliten esa promoción cuando suponga movilidad geográfica como: facilitar acceso a la vivienda, facilitar los estudios de los descendientes de la persona promocionada, etc..

Indicador. Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción

Responsable: Recursos Humanos

Fecha: A la firma del Plan

Medida 3.5: Promoción de Mujeres en Posiciones de Liderazgo-Red de Mentoras: Crear una red de mentoras que conecten a mujeres en diferentes niveles de la organización para compartir experiencias y consejos.

Indicador. Número de reuniones y acompañamientos anuales.

Responsable: Recursos Humanos

Fecha: A los tres meses de la firma del Plan

Medida 3.6: Crear un listado de seguimiento donde se recojan las personas promovidas y los motivos.

Indicador. Número de promociones.

Responsable: Recursos Humanos

Fecha: Al año de la firma del Plan

AREA 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA

PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos específicos

4.1. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad mejorando las medidas legales vigentes en algunos aspectos.

4.2. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad

Objetivo 4.:1: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad mejorando las medidas legales vigentes en algunos aspectos.

Medida 4.1: Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.

Indicador: Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.

Responsable: recursos humanos y coordinaciones de centro

Fecha: A la firma del Plan

Medida 4.2: Elaborar y ejecutar un programa de formación sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad y el uso racional y la correcta gestión del tiempo.

Indicador: Formación impartida

Responsable: recursos humanos y técnica de formación

Fecha: A los tres meses de la firma del plan

Medida 4.3: Utilizar las nuevas tecnologías de la información (zoom, videoconferencias, multiconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar viajes o desplazamientos que afecten a la conciliación familiar.

Indicador: Nº reuniones y formaciones por zoom o similar

Responsable: recursos humanos y coordinaciones

Fecha: A la firma del Plan

Medida 4.4: Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.

Indicador: Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

Responsable: recursos humanos y coordinaciones de centro

Indicador: Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

Medida 4.5: Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante, de manera que los días no tengan que coincidir necesariamente desde el primer día y se puedan disfrutar los días correspondientes cuando se necesiten.

Indicador: N° de solicitudes y n° de veces que se aplica desagregado por sexo

Responsable: recursos humanos y coordinaciones de centro

Fecha: A la firma del Plan

Medida 4.6: Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes para fomentar la corresponsabilidad.

Indicador: Contenido y alcance de las campañas

Responsable: recursos humanos y comunicación

Fecha: A la firma del Plan

Medida 4.7: Conciliación de la Vida Laboral y Familiar con la realización de programas de Bienestar, Evaluando "necesidades" a través de encuestas y grupos focales para identificar las necesidades y preferencias de la plantilla en cuanto a bienestar, con el fin de Implementar programas que ofrezcan apoyo emocional y psicológico para manejar el estrés relacionado con la conciliación si así lo establecen los resultados.

Indicador: Contenido y alcance de las campañas

Responsable: recursos humanos y comunicación

Fecha: A la firma del Plan

Medida 4.8: Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de las personas responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) 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 primer grado de consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.

Indicador: n° de veces que se solicita y se aplica desagregado por sexo.

Responsable: recursos humanos y comunicación

Fecha: A la firma del Plan

Objetivo 4.2: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad

Medida 4.9: Facilitar que las madres/padres divorciados/as, separados/as o familia monoparental con menores a cargo tengan preferencia o flexibilidad en el disfrute de las vacaciones de verano.

Indicador: n° de campañas realizadas

Responsable: recursos humanos y comunicación

Fecha: A los seis meses de la firma del Plan

Medida 4.10: Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.

Indicador: N° de solicitudes aplicadas desagregadas por sexo.

Responsable: recursos humanos

Fecha: A la firma del Plan.

Medida 4.11: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 8 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.

Indicador: *N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica la medida.*

Medida 4.12: Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales (limitado a 6 horas anuales). Será preciso aportar justificación.

Indicador: N° de solicitudes y n° de veces que se aplica

Medida 4.13: Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.

Indicador: N° de solicitudes y n° de veces que se aplica.

ÁREA 5: RETRIBUCIONES

Objetivos específicos

5.1. comentar medidas retributivas flexibles que apoyen a la conciliación y no rebajen la retribución variable por haber disfrutado de permisos de cuidados¹

:.2. Fomentar la incorporación y la promoción de mujeres a puestos habitualmente masculinizados en nuestra organización (mantenimiento, conducción de vehículos, etc...)1

Objetivo 5.1: comentar medidas retributivas flexibles que apoyen a la conciliación y no rebajen la retribución variable por haber disfrutado de permisos de cuidados¹

Medida 5.1: Informar anualmente a la Comisión de seguimiento de las retribuciones salariales

Indicador: Registro salarial

Responsable: recursos humanos

Fecha: anualmente

Medida 5.2: Realizar un registro salarial anualmente y 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 y 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.

Indicador: Registro retributivo anual

Responsable: recursos humanos

Fecha: anualmente

Medida 5.3: Creación de una bolsa de horas (10 horas/año/persona) para facilitar que el personal pueda disfrutar de forma flexible de la conciliación familiar ante situaciones concretas que se justifiquen (asistencia a actos culturales de sus descendientes, reuniones con tutores de los colegios, compartir fiestas escolares de los menores...). Las horas disfrutadas serán recuperables permitiendo que el beneficiario concrete el retorno, respetando las necesidades del servicio.

Indicador: N° de solicitudes aplicadas desagregadas por sexo.

Responsable: recursos humanos

Fecha: A la firma del Plan.

Objetivo 5.2: Fomentar la incorporación y la promoción de mujeres a puestos habitualmente masculinizados en nuestra organización (mantenimiento, conducción de vehículos, etc...)1

Medida 5.4: Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 10% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo y no pueda justificarse, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.

Indicador: N° de brechas observadas.

Responsable: recursos humanos

Fecha: A la firma del Plan

Medida 5.5: Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de promoción a esos puestos de trabajo. y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la retribución.

Indicador: N° de solicitudes aplicadas desagregadas por sexo.

Responsable: recursos humanos

Fecha: A la firma del Plan

ÁREA 6: IMAGEN CORPORATIVA Y COMUNICACIÓN

Objetivos específicos

6.1 Tomar conciencia de la desigualdad de género que existe en la sociedad, y que se visibiliza la mayoría de veces en la forma de comunicarnos: verbal y no verbal, así como en la imagen corporativa.

6.2 Mejorar nuestra manera de comunicarnos, teniendo en cuenta un lenguaje más inclusivo y respetuoso, con la voluntad de que tenga un papel de transformación social.

6.3. Garantizar la ausencia de lenguaje sexista en todos los documentos, cartelería, mensajes de correo, mensajes en canales de difusión, etc. que se utilicen en la entidad.

6.4 Garantizar la ausencia de componentes sexistas en la imagen corporativa de la empresa, así como en cartelería, audiovisuales, anuncios, etc.

Medida: 6.1 Elaborar un material explicativo sobre la desigualdad de género en la sociedad, poniendo el foco en la comunicación verbal, no verbal, e imagen.

Responsable: Departamento de Comunicación

Indicador: 100% de difusión a todo el personal.

Fecha: a los nueve meses.

Medida: 6.2 Elaborar un test didáctico sobre lenguaje inclusivo y respetuoso con las personas: formas correctas e incorrectas de uso.

Responsable: Departamento de Comunicación

Indicador: 100% de respuestas de todo el personal de cada Equipo.

Fecha: a los nueve meses.

Medida 6.3: Realizar un taller formativo dando herramientas para la eliminación del lenguaje sexista en la comunicación a todo el personal de la Congregación.

Responsable: Comisión de formación.

Indicador: Realizar tres convocatorias de taller anualmente.

Fecha: a los nueve meses.

Medida 6.4: Realizar revisiones periódicas del lenguaje escrito y visual empleado en la documentación corporativa, así como en las webs y redes sociales para garantizar que no se transmitan estereotipos sexistas en la información corporativa.

Responsable: Departamento de Comunicación

Indicador: Revisiones periódicas anuales dirigidas a cada CF.

Fecha: 1 Durante todo el año

Medida 6.5: Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.

Indicador: Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega

Responsable: Departamento de Comunicación

Fecha: 1 Durante todo el año

Medida 6.6: Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Indicador: Creación del espacio.

Responsable: Departamento de Comunicación

Fecha: Al año de la firma del Plan

Medida 6.7: hacer un seguimiento anual de las campañas específicas sobre el Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).

Indicador: revisiones realizadas y resultados

Fecha: 1 Durante todo el año

ÁREA 7: CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

Medida 7.1: La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género, ni atente contra la dignidad de la persona

Indicador: Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género.

Responsable: Departamento de RRHH y Gestión.

Fecha: A la firma del plan.

Medida 7.2: Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.

Indicador: Número de bajas desagregadas por sexo: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.

Responsable: Direcciones de las Casas, RRHH.

Fecha: Periodicidad anual.

Medida 7.3: 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

Indicador: Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.

Responsable: Direcciones de las Casas, RRHH.

Fecha: periodicidad anual.

Medida 7.4: 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 empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.

Indicador: N° de mujeres y hombres informados. N° de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo.

Responsable: Direcciones de las Casas, RRHH.

Fecha: Periodicidad anual.

Medida 7.5: 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.

Indicadores: N° de transformaciones y aumentos de jornada y n° de solicitudes desagregadas por sexo.

Responsable: departamento de RRHH

Fecha: Periodicidad anual.

ÁREA 8: SALUD LABORAL

Objetivo: 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

Medida 8.1: Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.

Indicadores: Datos de siniestralidad por sexos y categoría.

Responsable: departamento de RRHH

Fecha: Periodicidad anual.

Medida 8.2: Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.

Indicadores: Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.

Responsable: Direcciones de las Casas, departamento comunicación, RRHH

Fecha: A los seis meses de la firma del Plan.

Medida 8.3: Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento

Indicadores: Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados

Responsable: departamento de RRHH.

Fecha: periodicidad anual.

Medida 8.4: 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 posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.

Indicador: Incorporación de la perspectiva de género.

Responsable: Direcciones de las casas, departamento de RRHH.

Fecha: periodicidad anual.

Medida 8.5: Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.

Indicador: Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.

Responsable: Direcciones casas, RRHH

Fecha: periodicidad anual.

Medida 8.6: Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.

Indicador: Incorporación de la perspectiva de género.

Responsable: RRHH, departamento de comunicación.

Fecha: periodicidad anual.

Medida 8.7: Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento

Indicador: Informe a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión.

Responsable: Departamento de calidad y gestión.

Fecha: Periodicidad anual.

ÁREA9: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Medida 9.1: Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres

Indicador: informe

Responsable: departamento de RRHH y Comunicación.

Fecha: A la firma del Plan.

Medida 9.2: Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos

Indicador: Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo.

Responsable: RRHH

Fecha: periodicidad anual.

ÁREA 10: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico:

7.1 Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo,

Medida: 10.1 Implantación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento

Indicador: Elaboración o revisión del protocolo

Responsable: Departamento de Calidad/RRHH

Fecha: A la firma del Plan

Medida: 10.2 Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.

Indicador: Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido

Responsable: Comisión de Unidad de Cumplimiento

Fecha: A los nueve meses de la firma del Plan

Medida: 10.3 Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Indicador: N° de cursos, n° de personas y contenidos

Responsable: Departamento de RRHH y comisión de Unidad de Cumplimiento.

Fecha: A los nueve meses de la firma del Plan

Medida: 10.4 Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en Centros donde haya habido algún caso.

Indicador: N° de sensibilizaciones en centros

Responsable: Departamento de Calidad/RRHH

Fecha: A los quince meses de la firma del Plan

ÁREA 11: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico:

8.1 Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.

Medida: 11.1 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.

Indicador: Muestra de comunicaciones

Responsable: Departamento de comunicación.

Fecha: A la firma del Plan

Medida: 11.2 La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018

Indicadores: N° de veces que se aplica

Responsable: Departamento de RRHH.

Fecha: A la firma del Plan

7. MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS

El Plan de igualdad de los Hermanos Franciscanos de Cruz Blanca será implementado por el personal de la entidad, liderado por el Consejo General y las/los representantes de las/los trabajadores, con el apoyo de las direcciones y equipos de las casas distribuidas por todo el territorio nacional.

Todas las acciones serán financiadas con fondos propios, o en su caso, de ser posible con las subvenciones que puedan otorgarse con ese destino para la implantación de planes de igualdad.

Para su desarrollo se contará, igualmente, con toda la estructura de la Congregación en el estado.

El presupuesto estimado por actividad es el que sigue:

ACCIONES	COSTE POR ACTIVIDAD
Área 1: Selección y Contratación	
Medida 1.1: Revisar con la Comisión de igualdad el proceso de selección, así como el modelo de oferta de trabajo, para valorar la incorporación de mejoras.	200 €
Medida 1.2: Incorporar los currículos ciegos en nuestro sistema de selección de personal.	150 €
Medida 1.3: Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo infrarrepresentado en el área y puesto de trabajo.	150 €
Medida 1.4: Asegurar la presencia femenina en el proceso de selección de las Casas.	100 €
Área 2: Formación	
Medida 2.1: Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	500 €
Medida 2.2: Mantener en la entrevista de evaluación de desempeño, un apartado para recoger aspectos tales como: necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, adaptación a las nuevas necesidades del sector, etc.	250 €
Medida 2.3: Elaborar y ejecutar un plan de formación en materia de igualdad de oportunidades en el que se contemplen acciones específicas para la representación legal de trabajadores/as, dirección, coordinación y resto de personal.	500 €
Medida 2.4: Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH	500 €
Medida 2.5: Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad de sus responsabilidades.	150 €
Medida 2.6: Capacitación y Sensibilización versus formación continua estableciendo programas de formación obligatoria y continua sobre sesgos inconscientes, adaptados a diferentes niveles de la organización.	250 €
Área 3: Promoción Profesional	
Medida 3.1: Diseñar un plan de desarrollo profesional en la Congregación vinculado a competencias por puesto, dando respuesta a las necesidades promoción y rotación interna en la entidad.	500 €
Medida 3.2: Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.	250 €
Medida 3.3: Mantener en la entrevista de desempeño un apartado donde cada profesional pueda expresar sus deseos de promocionar/ desarrollar.	150 €

<p>Medida 3.4: Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa. Crear un plan específico de promoción para que los equipos técnicos puedan acceder a los cargos de dirección. En dicho plan se deberán recoger las medidas incentivadoras que faciliten esa promoción cuando suponga movilidad geográfica como: facilitar acceso a la vivienda, facilitar los estudios de los descendientes de la persona promocionada, etc..</p>	250 €
<p>Medida 3.5: Promoción de Mujeres en Posiciones de Liderazgo-Red de Mentoras: Crear una red de mentoras que conecten a mujeres en diferentes niveles de la organización para compartir experiencias y consejos.</p>	1.500 €
<p>Medida 3.6: Crear un listado de seguimiento donde se recojan las personas promovidas y los motivos.</p>	150 €
Área 4: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	
<p>Medida 4.1: Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.</p>	150 €
<p>Medida 4.2: Elaborar y ejecutar un programa de formación sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad y el uso racional y la correcta gestión del tiempo.</p>	1.500 €
<p>Medida 4.3: Utilizar las nuevas tecnologías de la información (zoom, videoconferencias, multiconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar viajes o desplazamientos que afecten a la conciliación familiar.</p>	500 €
<p>Medida 4.4: Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.</p>	500 €
<p>Medida 4.5: Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante, de manera que los días no tengan que coincidir necesariamente desde el primer día y se puedan disfrutar los días correspondientes cuando se necesiten.</p>	4.000 €
<p>Medida 4.6: Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes para fomentar la corresponsabilidad.</p>	500 €
<p>Medida 4.7: Conciliación de la Vida Laboral y Familiar con la realización de programas de Bienestar, Evaluando "necesidades" a través de encuestas y grupos focales para identificar las necesidades y preferencias de los empleados en cuanto a bienestar, con el fin de Implementar programas que ofrezcan apoyo emocional y psicológico para manejar el estrés relacionado con la conciliación si así lo establecen los resultados.</p>	250 €

<p>Medida 4.8: Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) 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 primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.</p>	250 €
<p>Medida 4.9: Facilitar que las madres/padres divorciados/as, separados/as o familia monoparental con menores a cargo tengan preferencia o flexibilidad en el disfrute de las vacaciones de verano.</p>	150 €
<p>Medida 4.10: Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.</p>	150 €
<p>Medida 4.11: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 8 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.</p>	6.000 €
<p>Medida 4.12: Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales (limitado a 6 horas anuales). Será preciso aportar justificación.</p>	5.000 €
<p>Medida 4.13: Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.</p>	150 €
Área 5: Retribuciones	
<p>Medida 5.1: Informar anualmente a la Comisión de seguimiento de las retribuciones salariales</p>	100 €
<p>Medida 5.2: Realizar un registro salarial anualmente y 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 y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.</p> <p><i>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.</i></p>	3.000 €
<p>Medida 5.3: Creación de una bolsa de horas (10 horas/año/persona) para facilitar que el personal pueda disfrutar de forma flexible de la conciliación familiar ante situaciones concretas que se justifiquen (asistencia a actos culturales de sus descendientes, reuniones con tutores de los colegios, compartir fiestas escolares de los menores...). Las horas disfrutadas serán recuperables permitiendo que el beneficiario concrete el retorno, respetando las necesidades del servicio.</p>	8.750 €

Medida 5.4: Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 10% 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.	150 €
Medida 5.5: Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de promoción a esos puestos de trabajo. y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la retribución.	100 €
Área 6: Imagen corporativa y comunicación	
Medida: 6.1 Elaborar un material explicativo sobre la desigualdad de género en la sociedad, poniendo el foco en la comunicación verbal, no verbal, e imagen.	500 €
Medida: 6.2 Elaborar un test didáctico sobre lenguaje inclusivo y respetuoso con las personas: formas correctas e incorrectas de uso.	500 €
Medida 6.3: Realizar un taller formativo dando herramientas para la eliminación del lenguaje sexista en la comunicación a todo el personal de la Congregación.	800 €
Medida 6.4: Realizar revisiones periódicas del lenguaje escrito y visual empleado en la documentación corporativa, así como en las webs y redes sociales para garantizar que no se transmitan estereotipos sexistas en la información corporativa.	150 €
Medida 6.5: Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.	300 €
Medida 6.6: Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	150 €
Medida 6.7: hacer un seguimiento anual de las campañas específicas sobre el Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).	300 €
Área 7: Condiciones de trabajo	
Medida 7.1: La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género, ni atente contra la dignidad de la persona	1.500 €
Medida 7.2: Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	150 €
Medida 7.3: 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	150 €
Medida 7.4: 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 empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	150 €

Medida 7.5: 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.	250 €
Área 8: Salud Laboral	
Medida 8.1: Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	500 €
Medida 8.2: Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	150 €
Medida 8.3: Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	150 €
Medida 8.4: 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 posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.	150 €
Medida 8.5: Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	100 €
Medida 8.6: Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	150 €
Medida 8.7: Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento	150 €
Área 9: Infrarrepresentación femenina	
Medida 9.1: Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	300 €
Medida 9.2: Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos	500 €
Área 10: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
Medida: 10.1 Implantación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento	150 €
Medida: 10.2 Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	500 €

Medida: 10.3 Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	500 €
Medida: 10.4 Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en Centros donde haya habido algún caso.	250 €
Área 11: Violencia de género	
Medida: 11.1 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	150 €
Medida: 11.2 La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018	150 €
TOTAL euros	45.500,00

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El calendario de acciones es el que sigue:

ACCIONES	2025				2026				2027				2028			
	1º	2ª	3ª	4ª	1º	2ª	3ª	4ª	1º	2ª	3ª	4ª	1º	2ª	3ª	4ª
Área 1: Selección y Contratación																
Medida 1.1: Revisar con la Comisión de igualdad el proceso de selección, así como el modelo de oferta de trabajo, para valorar la incorporación de mejoras.																
Medida 1.2: Incorporar los currículos ciegos en nuestro sistema de selección de personal.																
Medida 1.3: Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo infrarrepresentado en el área y puesto de trabajo.																

<p>Medida 1.4: Asegurar la presencia femenina en el proceso de selección de las Casas.</p>														
Área 2: Formación														
<p>Medida 2.1: Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.</p>														
<p>Medida 2.2: Mantener en la entrevista de evaluación de desempeño, un apartado para recoger aspectos tales como: necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, adaptación a las nuevas necesidades del sector, etc.</p>														
<p>Medida 2.3: Elaborar y ejecutar un plan de formación en materia de igualdad de oportunidades en el que se contemplen acciones específicas para la representación legal de trabajadores/as, dirección, coordinación y resto de personal.</p>														
<p>Medida 2.4: Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH</p>														
<p>Medida 2.5: Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad de sus responsabilidades.</p>														
<p>Medida 2.6: Capacitación y Sensibilización versus formación continua estableciendo programas de formación obligatoria y continua sobre sesgos inconscientes, adaptados a diferentes niveles de la organización.</p>														
Área 3: Promoción Profesional														
<p>Medida 3.1: Diseñar un plan de desarrollo profesional en la Congregación vinculado a competencias por puesto, dando respuesta a las necesidades promoción y rotación interna en la entidad.</p>														
<p>Medida 3.2: Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.</p>														
<p>Medida 3.3: Mantener en la entrevista de desempeño un apartado donde cada profesional pueda expresar sus deseos de promocionar/ desarrollar.</p>														

<p>Medida 3.4: Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa. Crear un plan específico de promoción para que los equipos técnicos puedan acceder a los cargos de dirección. En dicho plan se deberán recoger las medidas incentivadoras que faciliten esa promoción cuando suponga movilidad geográfica como: facilitar acceso a la vivienda, facilitar los estudios de los descendientes de la persona promocionada, etc..</p>																	
<p>Medida 3.5: Promoción de Mujeres en Posiciones de Liderazgo-Red de Mentorías: Crear una red de mentorías que conecten a mujeres en diferentes niveles de la organización para compartir experiencias y consejos.</p>																	
<p>Medida 3.6: Crear un listado de seguimiento donde se recojan las personas promovidas y los motivos.</p>																	
Área 4: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.																	
<p>Medida 4.1: Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.</p>																	
<p>Medida 4.2: Elaborar y ejecutar un programa de formación sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad y el uso racional y la correcta gestión del tiempo.</p>																	
<p>Medida 4.3: Utilizar las nuevas tecnologías de la información (zoom, videoconferencias, multiconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar viajes o desplazamientos que afecten a la conciliación familiar.</p>																	
<p>Medida 4.4: Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.</p>																	

<p>Medida 4.5: Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante, de manera que los días no tengan que coincidir necesariamente desde el primer día y se puedan disfrutar los días correspondientes cuando se necesiten.</p>																
<p>Medida 4.6: Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes para fomentar la corresponsabilidad.</p>																
<p>Medida 4.7: Conciliación de la Vida Laboral y Familiar con la realización de programas de Bienestar, Evaluando "necesidades" a través de encuestas y grupos focales para identificar las necesidades y preferencias de los empleados en cuanto a bienestar, con el fin de Implementar programas que ofrezcan apoyo emocional y psicológico para manejar el estrés relacionado con la conciliación si así lo establecen los resultados.</p>																
<p>Medida 4.8: Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) 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 primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.</p>																
<p>Medida 4.9: Facilitar que las madres/padres divorciados/as, separados/as o familia monoparental con menores a cargo tengan preferencia o flexibilidad en el disfrute de las vacaciones de verano.</p>																
<p>Medida 4.10: Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.</p>																

<p>Medida 4.11: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 8 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.</p>															
<p>Medida 4.12: Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales (limitado a 6 horas anuales). Será preciso aportar justificación.</p>															
<p>Medida 4.13: Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.</p>															
Área 5: Retribuciones															
<p>Medida 5.1: Informar anualmente a la Comisión de seguimiento de las retribuciones salariales</p>															
<p>Medida 5.2: Realizar un registro salarial anualmente y 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 y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.</p> <p><i>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.</i></p>															

<p>Medida 5.3: Creación de una bolsa de horas (10 horas/año/persona) para facilitar que el personal pueda disfrutar de forma flexible de la conciliación familiar ante situaciones concretas que se justifiquen (asistencia a actos culturales de sus descendientes, reuniones con tutores de los colegios, compartir fiestas escolares de los menores...). Las horas disfrutadas serán recuperables permitiendo que el beneficiario concrete el retorno, respetando las necesidades del servicio.</p>																	
<p>Medida 5.4: Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 10% 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.</p>																	
<p>Medida 5.5: Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de promoción a esos puestos de trabajo. y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la retribución.</p>																	
Área 6: Imagen corporativa y comunicación																	
<p>Medida: 6.1 Elaborar un material explicativo sobre la desigualdad de género en la sociedad, poniendo el foco en la comunicación verbal, no verbal, e imagen.</p>																	
<p>Medida: 6.2 Elaborar un test didáctico sobre lenguaje inclusivo y respetuoso con las personas: formas correctas e incorrectas de uso.</p>																	
<p>Medida 6.3: Realizar un taller formativo dando herramientas para la eliminación del lenguaje sexista en la comunicación a todo el personal de la Congregación.</p>																	
<p>Medida 6.4: Realizar revisiones periódicas del lenguaje escrito y visual empleado en la documentación corporativa, así como en las webs y redes sociales para garantizar que no se transmitan estereotipos sexistas en la información corporativa.</p>																	
<p>Medida 6.5: Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.</p>																	

<p>Medida 6.6: Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.</p>	
<p>Medida 6.7: hacer un seguimiento anual de las campañas específicas sobre el Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).</p>	
Área 7: Condiciones de trabajo	
<p>Medida 7.1: La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género, ni atente contra la dignidad de la persona</p>	
<p>Medida 7.2: Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.</p>	
<p>Medida 7.3: 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</p>	
<p>Medida 7.4: 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 empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.</p>	
<p>Medida 7.5: 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.</p>	
Área 8: Salud Laboral	
<p>Medida 8.1: Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.</p>	
<p>Medida 8.2: Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.</p>	

<p>Medida 8.3: Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento</p>													
<p>Medida 8.4: 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 posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.</p>													
<p>Medida 8.5: Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.</p>													
<p>Medida 8.6: Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.</p>													
<p>Medida 8.7: Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento</p>													
Área 9: Infrarrepresentación femenina													
<p>Medida 9.1: Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres</p>													
<p>Medida 9.2: Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos</p>													
Área 10: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo													
<p>Medida: 10.1 Implantación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento</p>													
<p>Medida: 10.2 Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.</p>													

<p>Medida: 10.3 Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p>																	
<p>Medida: 10.4 Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en Centros donde haya habido algún caso.</p>																	
Área 11: Violencia de género																	
<p>Medida: 11.1 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.</p>																	
<p>Medida: 11.2 La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018</p>																	

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de evaluación generado tiene como **objetivo general**:

- Establecer un sistema que permita medir los resultados y el impacto real que el Plan tiene en la organización y en su personal.

Y como **específicos**:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.

- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Personas y órganos que intervienen

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.

La comisión de seguimiento, Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.

La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.

La plantilla participará en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Desarrollo de actuaciones

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Responde, pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan. Son:

¿Qué se ha hecho? → Evaluación de resultado

¿Cómo se ha hecho? → Evaluación de proceso

¿Qué se ha conseguido? → Evaluación de impacto

Cada uno de estos ejes aporta información específica de valoración del proceso completo de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

<i>Evaluación de resultados</i>	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
	Grado de consecución de los resultados esperados.
	Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.
<i>Evaluación de proceso</i>	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
	Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
	Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
	Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
<i>Evaluación de impacto</i>	Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.
	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
	Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para facilitar estas tareas será conveniente seguir los siguientes pasos:

- Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
- Obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento. A tal objeto se pueden consultar y/o adaptar diversos anexos: Modelo de cuestionario para la comisión de seguimiento (Anexo XV), Modelo de cuestionario para la dirección (Anexo XVI) y Modelo de cuestionario para la plantilla (Anexo XVII).
- Definir los periodos en que se realizará la evaluación del plan, teniendo en cuenta que debe realizarse, al menos, una evaluación intermedia y otra final. Estableciéndose reuniones con una periodicidad de cada cuatro meses, es decir, tres al año.
- Elaborar una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar. Se realizará un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, implantación y grado de cumplimiento de estas.
- Redactar un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso).
- Este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización de un nuevo plan. Se puede consultar en el Anexo XVIII el Modelo de informe de evaluación.
- Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar de ella información y valoración del proceso.

Redacción del informe de evaluación

La comisión de seguimiento, o personas designadas al efecto, serán las encargadas de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final (o cualesquiera otras que se establezcan) a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la comisión designada al efecto.

Se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido. Se señalan, a continuación, algunos elementos que habrán de tenerse en cuenta al abordar la valoración de los ejes citados:

- **Evaluación de resultados:** hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.
- **Evaluación de proceso:** analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- **Evaluación de impacto:** valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones...

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La comisión de seguimiento de esta Plan está integrada por:

En representación de la empresa:

D. Pablo Cardenal Tarascón,

Doña Patricia Haro Espada,

Doña Eva Gea Martínez y

Don Miguel Fernández González

Por la representación de la plantilla (parte social):

Doña Nieves Martínez Ten

Doña Marian López Martínez

Doña Isabel Márquez Garcia

Doña Ruth Durán Pitart

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán ser **sustituidas** por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

Cuando se dé alguno de los supuestos, la parte a la que representan dentro de la Comisión de Seguimiento y Evaluación deberá elegir a la persona sustituida.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Una vez elaborado el plan de igualdad, la Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad.

Se levantará acta de las reuniones celebradas. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 15 días, dicho correo contendrá los documentos pertinentes.

Todas las personas componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

Serán funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, las siguientes:

- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- Realizar el seguimiento, la evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento de la ejecución y eficacia de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores aprobados.
- Reunirse al menos semestralmente para analizar las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que se considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Acordar posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Activar la revisión si se produjera alguno de los supuestos contemplados en el artículo 9.2 del RD 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.
- Durante el último trimestre de vigencia del Plan de Igualdad, se elaborará un Informe de Cierre y Evaluación del mismo, con el fin de analizar la efectividad de las medidas.
- A los dos años de vigencia del Plan de Igualdad se procederá a refrescar los datos del diagnóstico para poder llevar a cabo la evaluación intermedia del Plan.
- Cualquier función atribuida por la normativa vigente.

Cada evaluación se reflejará en un informe que recogerá:

- Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.
- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan de Igualdad.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación y propuesta de actuaciones correctoras, si fueran necesarias.
- Actualización de los datos del diagnóstico, para poder medir objetivamente si el Plan está cambiando la realidad de la empresa.

La evaluación final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

11.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

La comisión de seguimiento será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación de las medidas acordadas en el presente plan de igualdad. Así mismo, también será dicha comisión la encargada valorar y llevar a cabo las posibles modificaciones que puedan surgir del propio plan. Estas modificaciones pueden producirse por los siguientes supuestos:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipulado en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad y en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- 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.
- 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.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Por ello la Comisión de Seguimiento y Evaluación, analizará la conveniencia o no de realizar dicha modificación, llevando a votación dicho aspecto, realizando, si fuera necesario, una reunión extraordinaria para la resolución de estos supuestos. Este hecho se resolverá por aprobación de mayoría de los miembros y se levantará acta respectiva, que se conservará como documentación del Plan de Igualdad.

En el caso de producirse la modificación se comunicará a toda la plantilla en un plazo no superior a un mes.

Si la Comisión considera que se trata de una modificación de especial importancia, además de la publicitación a la plantilla, se procederá al registro de esta por el mismo procedimiento que se ha hecho el Registro del propio Plan de Igualdad.

Así mismo, en el caso de producirse cualquier tipo de discrepancia que pudiera producir un bloqueo en el proceso de aplicación seguimiento y evaluación del plan de Igualdad de la empresa, cualquiera de las partes podrá someter la solución del conflicto al servicio de Mediación y Arbitraje, en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

En representación de la empresa:

Doña Emilia Reyes Conrado

Por la representación sindical:

Doña Nieves Martínez Ten

Doña Patricia Haro Espada

Doña Marian López Martínez

Don Pablo Cardenal Tarascón

Doña Isabel Márquez Garcia

Don Rafael Montes Rufián

Doña Ruth Durán Pitart