



# PLAN DE IGUALDAD



## Tabla de contenido

<b>1. CONTEXTUALIZACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO</b>	<b>5</b>
2.1 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXOS	5
2.2 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO OCUPADO Y ÁREA	6
2.3 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS Y PUESTO OCUPADO	7
2.4 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN CLASIFICACIÓN MODELO 145	9
2.5 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES	10
2.6 ANTIGÜEDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA FUNDACIÓN	13
2.7 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO	14
2.8 REPRESENTATIVIDAD DE SEXOS EN FUNCIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES	15
2.9 ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL	15
2.10 CRITERIOS UTILIZADOS POR LA FUNDACIÓN PARA LA IMPOSICIÓN DE SALARIO DEL TRABAJADOR/A	16
2.11 ANÁLISIS DEL CONVENIO COLECTIVO Y MEJORAS INFORMALES APLICABLES	16
2.12 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN SOBRE CONDICIONES Y ESTABILIDAD LABORALES	16
2.13 INCORPORACIONES Y BAJAS	17
2.14 INCORPORACIONES POR ETT	18
2.15 INCORPORACIONES DEL ÚLTIMO AÑO POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA	18
2.16 INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO POR TIPO DE CATEGORÍAS PROFESIONALES	19
2.17 BAJAS TEMPORALES Y DEFINITIVAS	19
2.18 RESPONSABILIDADES Y Nº DE HIJOS/AS	20
2.19 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL	22
2.20 SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS	25
2.21 PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN SEXO	26
2.22 COMUNICACIÓN INTERNA	26
2.22 CLIMA LABORAL	27
2.23 ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAL	27
2.24 SISTEMAS DE CAPTACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	27
2.25 SISTEMA DE PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	32
2.26 FORMA EN LA QUE SE DETECTAN Y PLANIFICAN LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LA PLANTILLA	33
2.27 INFORMACIÓN SOBRE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE SERVICIOS	40
2.28 PERSONAL QUE INTERVIENE EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN	40
2.29 RELACIÓN CON PERSONAS O EMPRESAS PROVEEDORAS	40
2.30 ANÁLISIS DE LA IMAGEN CORPORATIVA DE LA FUNDACIÓN Y LA UTILIZACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO	41
2.31 RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO	41
2.32 CUESTIONARIOS REALIZADOS EN LA FUNDACIÓN	42
2.33 RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS REALIZADOS A LA PLANTILLA	42
2.3.4 RESULTADOS CUESTIONARIO DIRECCIÓN	53
<b>3.LA FUNDACIÓN Y EL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>61</b>
<b>4.OBJETIVOS DEL PLAN</b>	<b>61</b>
<b>5.ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES DEL PLAN</b>	<b>62</b>
<b>6.VIGENCIA DEL PLAN Y CALENDARIO</b>	<b>62</b>
<b>7.PRESUPUESTO</b>	<b>62</b>
<b>8.GESTIÓN DEL PLAN Y SEGUIMIENTO</b>	<b>62</b>
<b>9.EVALUACIÓN DEL PLAN</b>	<b>66</b>
9.1 PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN	66
9.2 PLAN DE MEJORA	67
<b>10 ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>68</b>
<b>ANEXO 1. FICHAS DETALLADAS DE ACCIONES</b>	<b>69</b>
<b>ANEXO 2. ANÁLISIS DE CONVENIO COLECTIVO</b>	<b>75</b>
<b>ANEXO 3. ACTAS</b>	<b>129</b>

## 1. CONTEXTUALIZACIÓN

Datos de contacto			
Razón social	FUNDACIÓN DE SOLIDARIDAD AMARANTA		
Cif	G84913946		
Domicilio social	Calle Ramírez de Arellano, 11, 28043 Madrid		
Forma jurídica	Fundación de interés público sin ánimo de lucro.		
Persona Responsable Entidad			
Nombre	María Luisa Puglisi		
Cargo	Dirección general		
Tel	915 196 749		
e-mail	info@fundaciónamaranta .org		
Persona Responsable Temas Igualdad			
Nombre	Antonio Rivas González. (Coordinador/a área formación, innovación y proyectos.) María Luis Puglisi.(Dirección de Delegación de Valencia)		
Tel	915 196 749		
e-mail	<a href="mailto:antonio.rivas@fundacionAmaranta .org">antonio.rivas@fundacionAmaranta .org</a> <a href="mailto:marialuisa.puglisi@fundacionAmaranta .org">marialuisa.puglisi@fundacionAmaranta .org</a>		
Actividad			
Sector	Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales		
CNAE	8790		
Descripción actividad	Integración personal e incorporación social de mujeres y adolescentes afectadas por la prostitución y otras situaciones de exclusión.		
Dimensión			
Personas Trabajadoras	Mujeres	Hombres	Total
	86	9	95
Facturación anual (€)	3.247.721,20€.		
Organización de la gestión de personas			
Dispone de departamento de personal	No		
Certificados o reconocimientos obtenidos	No		
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras (indicar, en su caso nº de mujeres y hombres y nombre de sindicatos con representación)	No se dispone de representante legal de los trabajadores		

**Fundación Amaranta** ha elaborado su primer Plan de Igualdad en noviembre del año 2020. Este plan ha sido evaluado y ratificado por Comité de Igualdad en diciembre 2021 y por la Comisión Negociadora el 2 de febrero del 2022.

Para la elaboración de dicho Plan de Igualdad, se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real, en septiembre 2020, de FUNDACIÓN AMARANTA que se mantiene vigente hasta el año 2023.

**Fundación Amaranta** ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados/as, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, Fundación Amaranta declara expresamente su decidida voluntad de promover la igual real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

A continuación, se expone la estructura organizativa de **Fundación Amaranta**.

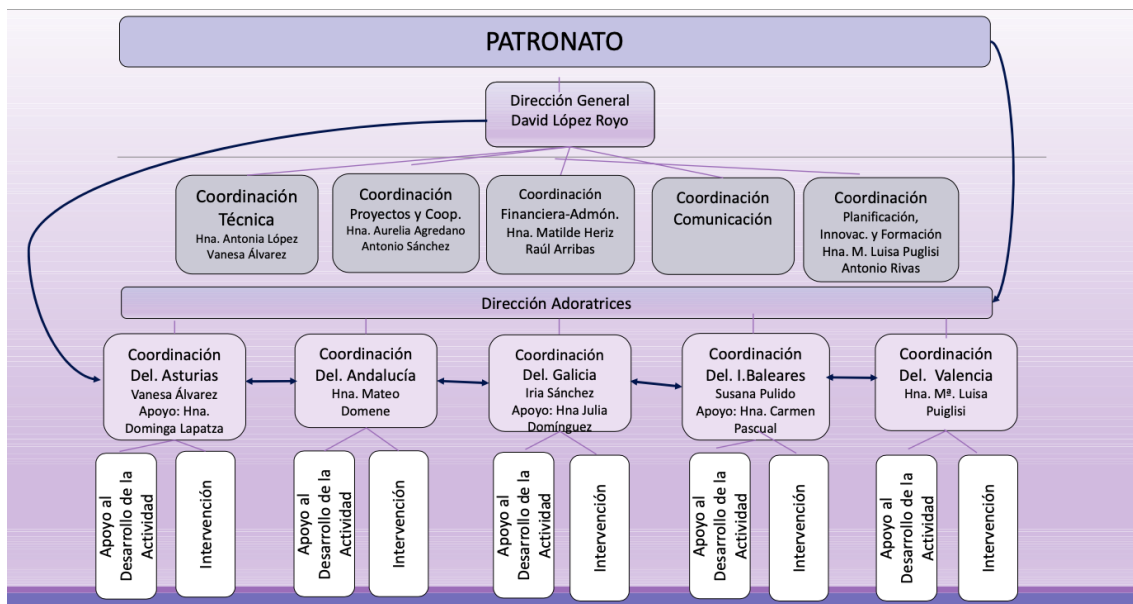


Figura 1. Organigrama de la fundación

## 2. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, en este apartado exponemos los resultados analizados cuantitativamente para la plantilla de **Fundación Amaranta** para el año 2020

### 2.1 Distribución de la plantilla por sexos



Figura 2. Gráfico de la distribución de la plantilla de la Fundación.

Debido a la naturaleza del sector, y como podemos observar, existe un alto grado de feminización en la Fundación. El sexo femenino representa un 91 % respecto al masculino, representado por un 9 %.

A la vista de estos resultados, y como a continuación comprobaremos, en los distintos puntos analizados en el presente informe, la representatividad femenina es siempre superior a la masculina. Por lo que se considera que al superar el 60% el género femenino se considera una Fundación feminizada.

A continuación, se expone la tabla de segregación por sexos en función del centro de trabajo.

Centro	Hombre	Mujer	Total
ALGECIRAS		2	2
GIJÓN	4	20	24
GRANADA		11	11
MADRID	1	5	6
MALLORCA	3	26	29
ORENSE	1	13	14
VALENCIA		9	9
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>86</b>	<b>95</b>

Tabla 1. Representatividad de sexos por centro de trabajo.

## 2.2 Distribución de la Plantilla por Puesto ocupado y Área.

A continuación, se exponen los puestos existentes en la plantilla en base al puesto ocupado y área y su grado de feminización o masculinización.

AREA/PUESTO OCUPADO	Hombre	% Hombres	Mujer	% Mujeres	Total	Carácter
<b>FINANCIERA Y ADMINISTRATIVA</b>	<b>1</b>	<b>14%</b>	<b>6</b>	<b>86%</b>	<b>7</b>	FEMINIZADO
LIMPIADOR/A	0	0%	1	100%	1	FEMINIZADO
RESPONSABLE ADMINISTRACION	0	0%	1	100%	1	FEMINIZADO
SECRETARIA GESTIÓN	0	0%	1	100%	1	FEMINIZADO
TECNICO CONTABLE	0	0%	1	100%	1	FEMINIZADO
TECNICO DE GESTIÓN Y ADMIONISTRACIÓN	1	50%	1	50%	2	IGUALDAD
TECNICO/A GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0	0%	1	100%	1	FEMINIZADO
<b>FORMACION E INNOVACION</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>	IGUALDAD
COORDINADORA DE DELEGACION	0	0%	1	100%	1	FEMINIZADO
TECNICO DE FORMACIÓN	1	100%		0%	1	MASCULINIZADO
<b>INTERVENCION</b>	<b>5</b>	<b>6%</b>	<b>76</b>	<b>94%</b>	<b>81</b>	FEMINIZADO
ABOGADO	0	0%	1	100%	1	FEMINIZADO
AUX. TECNICO EDUCATIVO	0	0%	5	100%	5	FEMINIZADO
AUXILIAR EDUCADORA	0	0%	4	100%	4	FEMINIZADO
AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO	0	0%	3	100%	3	FEMINIZADO
AYUDANTE DE COCINA	0	0%	1	100%	1	FEMINIZADO
COCINERO/A	0	0%	1	100%	1	FEMINIZADO
COORDINADOR/DIRECTOR/A PROYECTO	0	0%	3	100%	3	FEMINIZADO
COORDINADORA DE DELEGACION		0%	4	100%	4	FEMINIZADO
DIRECTORA DE PROYECTO	1	100%		0%	1	MASCULINIZADO
EDUCADOR SOCIAL	1	4%	27	96%	28	FEMINIZADO
EDUCADORA		0%	6	100%	6	FEMINIZADO
EDUCADORA SOCIAL		0%	1	100%	1	FEMINIZADO
JEFE/A COCINA		0%	1	100%	1	FEMINIZADO
LIMPIADOR/A		0%	2	100%	2	FEMINIZADO
MONITOR		0%	1	100%	1	FEMINIZADO
OF.MANTENIMIENTO	2	100%		0%	2	MASCULINIZADO
PSICOLOGO/A	1	17%	5	83%	6	FEMINIZADO
T. DE INTERVENCION SOCIAL		0%	1	100%	1	FEMINIZADO
TECNICO COOPERACION		0%	1	100%	1	FEMINIZADO
TECNICO DE INSERCIÓN LABORAL		0%	2	100%	2	FEMINIZADO
TECNICO INTEGRACIÓN SOCIAL		0%	1	100%	1	FEMINIZADO
TRABAJADOR SOCIAL		0%	6	100%	6	FEMINIZADO

PROYECTOS Y COOPERACION	2	40%	3	60%	5	FEMINIZADO
EDUCADORA		0%	1	100%	1	FEMINIZADO
TECNICO COOPERACION	1	50%	1	50%	2	MASCULINIZADO
TECNICO DE GESTIÓN	1	100%		0%	1	MASCULINIZADO
TECNICO DE PROYECTOS		0%	1	100%	1	FEMINIZADO
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>9%</b>	<b>86</b>	<b>91%</b>	<b>95</b>	

Tabla 2. Tabla resumen grado de feminización o masculinización por área y puesto.

### 2.3 Distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto ocupado.

Nivel de estudios /Puesto	Hombre	Mujer	Total
<b>1-Estudios Primarios</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
AUX. TECNICO EDUCATIVO		1	1
AUXILIAR EDUCADORA		1	1
AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO		1	1
AYUDANTE DE COCINA		1	1
COCINERO/A		1	1
LIMPIADOR/A		3	3
OF.MANTENIMIENTO	1		1
<b>2-Estudios secundarios</b>		<b>3</b>	<b>3</b>
SECRETARIA GESTIÓN		1	1
TECNICO CONTABLE		1	1
TECNICO COOPERACION		1	1
<b>3-FP</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
AUX. TECNICO EDUCATIVO		4	4
AUXILIAR EDUCADORA		2	2
AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO		2	2
JEFE/A COCINA		1	1
OF.MANTENIMIENTO	1		1
TECNICO INTEGRACIÓN SOCIAL		1	1
<b>4-Diplomatura</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>25</b>
COORDINADOR/DIRECTOR/A PROYECTO		1	1
COORDINADORA DE DELEGACION		2	2
DIRECTORA DE PROYECTO	1		1
EDUCADOR SOCIAL		11	11
EDUCADORA		3	3
EDUCADORA SOCIAL		1	1
TECNICO DE GESTIÓN	1		1
TECNICO DE GESTIÓN Y ADMIONISTRACIÓN		1	1
TRABAJADORA SOCIAL		4	4
<b>5-Licenciatura</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>31</b>
ABOGADA		1	1
AUXILIAR EDUCADORA		1	1

COORDINADOR/DIRECTOR/A PROYECTO		1	1
COORDINADORA DE DELEGACION		2	2
EDUCADOR SOCIAL	1	12	13
EDUCADORA		3	3
MONITOR		1	1
PSICOLOGO/A	1	4	5
RESPONSABLE ADMINISTRACION		1	1
TECNICO DE INSERCIÓN LABORAL		1	1
TECNICO DE PROYECTOS		1	1
TRABAJADOR SOCIAL		1	1
<b>7-Master</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>
COORDINADOR/DIRECTOR/A PROYECTO		1	1
COORDINADORA DE DELEGACION		1	1
EDUCADOR SOCIAL		4	4
EDUCADORA		1	1
PSICOLOGO/A		1	1
T. DE INTERVENCIÓN SOCIAL		1	1
TECNICO COOPERACION	1	1	2
TECNICO DE FORMACIÓN	1		1
TECNICO DE GESTIÓN Y ADMIONISTRACIÓN	1		1
TECNICO DE INSERCIÓN LABORAL		1	1
TECNICO/A GESTIÓN ADMINISTRATIVA		1	1
TRABAJADOR SOCIAL		1	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>86</b>	<b>95</b>

Tabla 3. Tabla resumen nivel de estudios por departamento y puesto.



## 2.4 Distribución de la plantilla según clasificación modelo 145.

Modelo 145	Hombre	Mujer	Total
1	2	27	29
2	3	9	12
3	4	50	54
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>86</b>	<b>95</b>

Tabla 4. Tabla resumen nivel de modelo 145 segregado por sexos.

### LEYENDA:

**1.** Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente, con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados judicialmente que convivan exclusivamente con el perceptor, sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar al menos un hijo o descendiente en el apartado "2. Hijos y otros descendientes...".

**2.** Casado/a y no separado/a legalmente cuyo cónyuge no obtenga rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas.

**3.** Perceptor cuya situación familiar es distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos; casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1500 euros anuales, ..., etc.). (Marque también esta casilla si no desea manifestar su situación familiar).

A continuación, se expone la misma información en porcentajes dentro de la Fundación.

## DISTRIBUCIÓN PLANTILLA MODELO 145

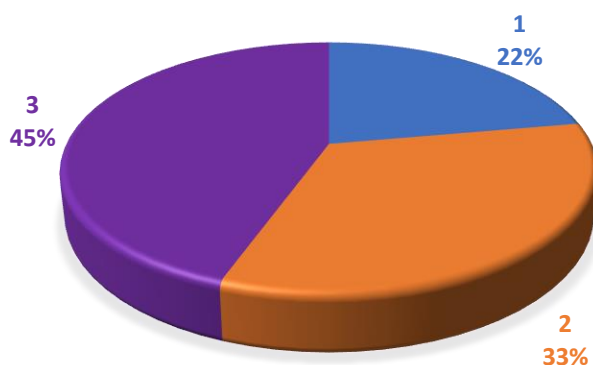


Figura 3. Distribución de la plantilla en función del modelo 145.

## 2.5 Distribución de la plantilla por edades:

Franja de edad	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer
20 o menos		0%	1	100%
20 a 25	1	25%	3	75%
25 a 30		0%	14	100%
30 a 35		0%	13	100%
35 a 40		0%	13	100%
40 a 45	4	25%	12	75%
45 a 50		0%	11	100%
50 a 55	3	27%	8	73%
55 a 60	1	17%	5	83%
60 en adelante		0%	6	100%

Tabla 5. Representatividad de sexos por franja de edad.

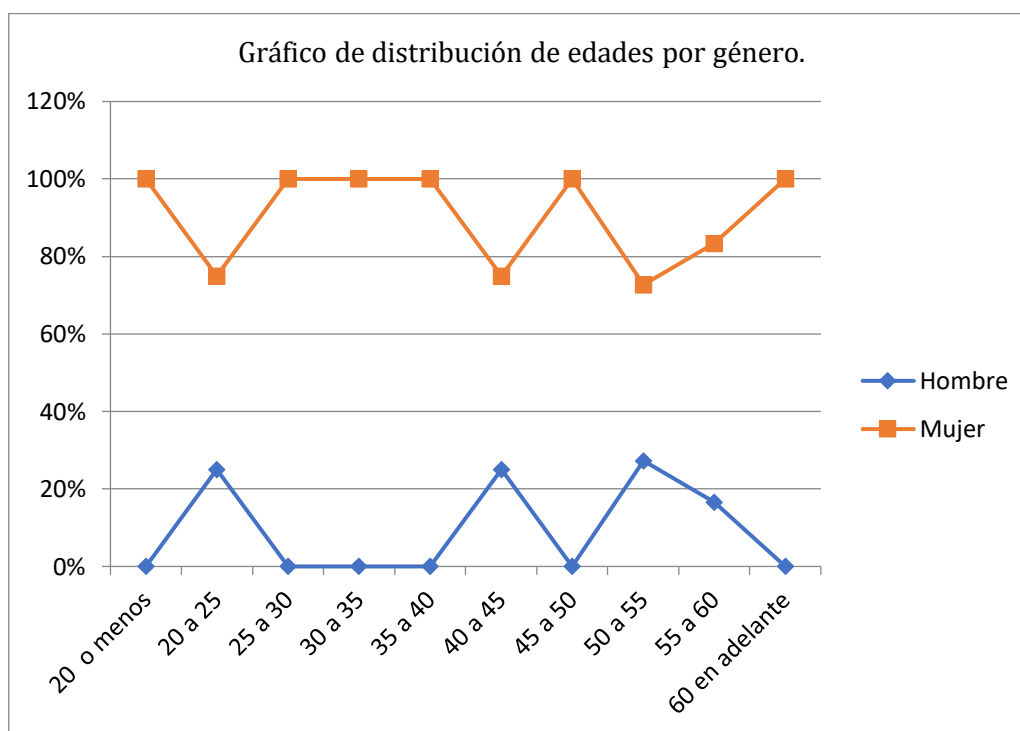


Figura 4. Gráfico de distribución de plantilla por edades.

Tal y como se puede apreciar en la imagen, en todas las franjas de edad la presencia femenina es muy superior a la masculina disminuyendo las diferencias en 70% mujeres 30 % hombres en las franjas de edad de; 20 a 25 años, 40 a 45 años y 50 a 55 años.

A continuación, se realiza en el siguiente gráfico un análisis de la distribución de edades sin diferenciación de género.

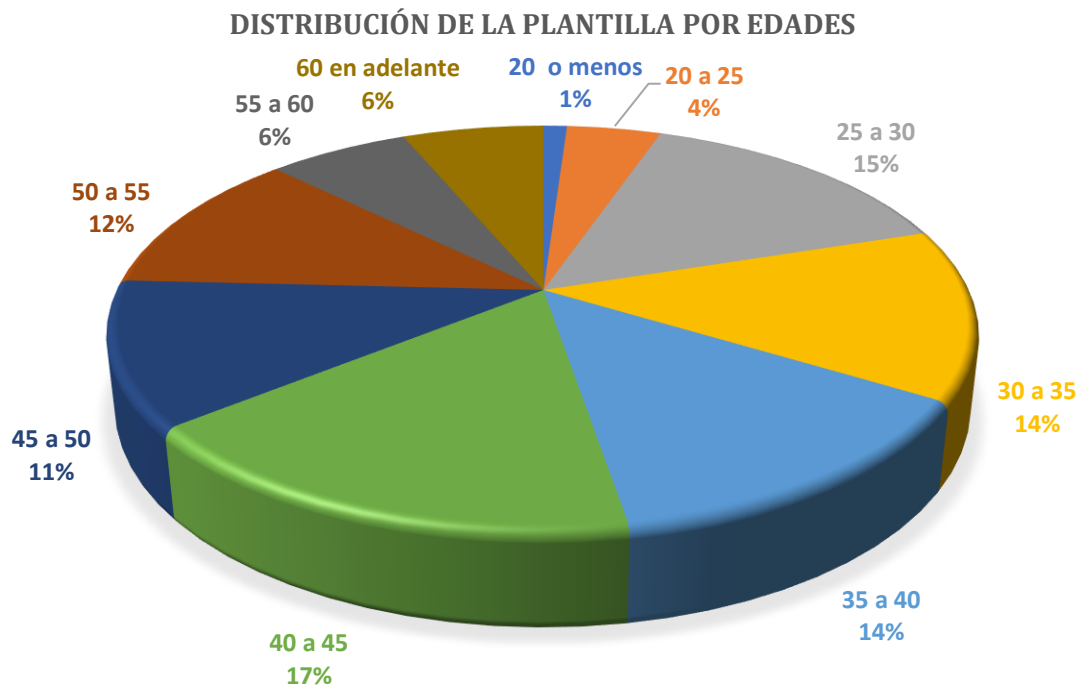


Figura 5. Gráfico circular de distribución de plantilla por edades.

Observamos, que la mayor parte de la plantilla se encuentra en la franja de mediana edad. Por lo tanto, los grupos de edades predominantes son los de 30 a 45, 35 a 40 y 40 a 45 años.

A continuación, en la siguiente tabla se muestran las franjas de edad en la Fundación y dentro de esta, los diferentes puestos representados.

Franja de edad/Puesto	Hombre	Mujer
<b>20 o menos</b>		
EDUCADOR SOCIAL		1
<b>20 a 25</b>		
EDUCADOR SOCIAL	1	1
AUXILIAR EDUCADORA		1
PSICOLOGO/A		1
<b>25 a 30</b>		
EDUCADOR SOCIAL		9
AUXILIAR EDUCADORA		1
TRABAJADOR SOCIAL		1
PSICOLOGO/A		1
AUX. TECNICO EDUCATIVO		1
EDUCADORA		1
<b>30 a 35</b>		

EDUCADOR SOCIAL		7
AUXILIAR EDUCADORA		1
TRABAJADOR SOCIAL		2
PSICOLOGO/A		1
AUX. TECNICO EDUCATIVO		1
TECNICO DE GESTIÓN Y ADMIONISTRACIÓN		1
<b>35 a 40</b>		
EDUCADOR SOCIAL		5
TRABAJADOR SOCIAL		1
TECNICO DE INSERCIÓN LABORAL		1
T. DE INTERVENCIÓN SOCIAL		1
EDUCADORA		3
COORDINADOR/DIRECTOR/A PROYECTO		2
<b>40 a 45</b>		
LIMPIADOR/A		1
EDUCADOR SOCIAL		2
TRABAJADOR SOCIAL		2
DIRECTORA DE PROYECTO	1	
PSICOLOGO/A		1
TECNICO DE GESTIÓN	1	
OF.MANTENIMIENTO	2	
AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO		1
EDUCADORA SOCIAL		1
COORDINADOR/DIRECTOR/A PROYECTO		1
COORDINADORA DE DELEGACION		3
<b>45 a 50</b>		
TECNICO COOPERACION		1
TECNICO CONTABLE		1
ABOGADA		1
TECNICO DE INSERCIÓN LABORAL		1
MONITOR		1
AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO		1
COCINERO/A		1
EDUCADORA		1
COORDINADORA DE DELEGACION		2
TECNICO/A GESTIÓN ADMINISTRATIVA		1
<b>50 a 55</b>		
TECNICO COOPERACION	1	
LIMPIADOR/A		1
EDUCADOR SOCIAL		1
PSICOLOGO/A		1
JEFE/A COCINA		1

AUX. TECNICO EDUCATIVO		1
AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO		1
RESPONSABLE ADMINISTRACION		1
TECNICO INTEGRACIÓN SOCIAL		1
TECNICO DE FORMACIÓN	1	
TECNICO DE GESTIÓN Y ADMIONISTRACIÓN	1	
<b>55 a 60</b>		
EDUCADOR SOCIAL		1
PSICOLOGO/A	1	
AUX. TECNICO EDUCATIVO		2
AYUDANTE DE COCINA		1
EDUCADORA		1
<b>60 en adelante</b>		
TECNICO COOPERACION		1
SECRETARIA GESTIÓN		1
LIMPIADOR/A		1
AUXILIAR EDUCADORA		1
TECNICO DE PROYECTOS		1
EDUCADORA		1

Tabla 6. Representatividad de los diferentes puestos.

Tal y como se muestra en la tabla anterior los puestos de responsabilidad (Dirección) aparecen en edades comprendidas entre los 40 y 50 años.

Las franjas de edades más tempranas, como, por ejemplo, desde los 20 a los 30 años son ocupadas por educadores/as sociales, psicólogos/as, auxiliar educador/a, auxiliar técnico y trabajador/a social., mientras que en la franja de los 30 a los 40 años aparecen los perfiles técnicos

## 2.6 Antigüedad de mujeres y hombres en la Fundación.

Como se puede apreciar en la siguiente tabla, la mayoría de personal dispone de una antigüedad de entre 0 y 1 años o de entre 1 y 3 años por lo que se considera que se está incorporando personal nuevo a la plantilla permitiendo que crezca la Fundación.

Antigüedad	Hombre	Mujer
0 a 1 años	2	17
1 a 3 años	1	22
3 a 5 años	1	14
5 a 10 años	1	14
de 10 a 15 años	1	10
más de 15	2	5

Tabla 7. Antigüedad de los trabajadores en la Fundación.

Antigüedad de la plantilla segregada por sexos

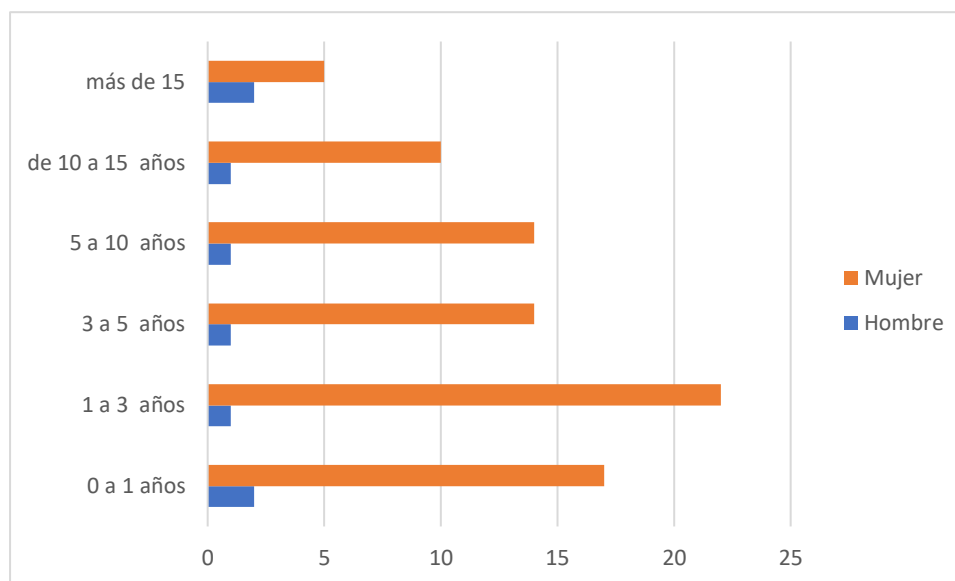


Figura 6. Gráfico de barras de distribución de los sexos en función de la antigüedad en la Fundación.

Tal y como se puede apreciar en la Figura 5, se aprecia una disminución de presencia de personal a medida que se aumenta la antigüedad.

## 2.7 Distribución de plantilla por tipo de contrato.

En cuanto al análisis de la plantilla, con respecto al tipo de contrato, observamos que la mayoría del personal tanto hombres como mujeres tienen el modelo de aplicación 100 indefinido tiempo completo ordinario.

Clave de contrato/Centro de trabajo	Hombre	Mujer	Total
<b>100 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO</b>	<b>5</b>	<b>54</b>	<b>59</b>
ALGECIRAS		2	2
GIJÓN	2	14	16
GRANADA		3	3
MADRID	1	5	6
MALLORCA	2	20	22
ORENSE		6	6
VALENCIA		4	4
<b>401 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>32</b>
GIJÓN	2	5	7
GRANADA		8	8
MALLORCA	1	6	7
ORENSE		5	5
VALENCIA		5	5

<b>402 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
GIJÓN		1	1
ORENSE		1	1
<b>501 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – OBRA O SERVICIO DETERMINADO</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
ORENSE		1	1
<b>510 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
ORENSE	1		1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>86</b>	<b>95</b>

Tabla 8. Tabla sobre tipos de contrato segregados por sexo y región.

## 2.8 Representatividad de sexos en función de las categorías profesionales.

A continuación, en la siguiente tabla se establecen los datos para el tipo de contrato y jornada de la plantilla.

Tipo de contrato/centro de trabajo	Hombre	Mujer
<b>Indefinido</b>	<b>5</b>	<b>54</b>
ALGECIRAS		2
GIJÓN	2	14
GRANADA		3
MADRID	1	5
MALLORCA	2	20
ORENSE		6
VALENCIA		4
<b>Temporal</b>	<b>4</b>	<b>32</b>
GIJÓN	2	6
GRANADA		8
MALLORCA	1	6
ORENSE	1	7
VALENCIA		5

Tabla 9 de distribución de plantilla por tipos de contrato y centro de trabajo.

A la vista de los resultados se puede concluir que existe una mayor representatividad de los contratos indefinidos.

## 2.9 Análisis de la brecha salarial.

Se ha realizado un informe específico sobre la situación salarial, registro y auditoría actualizados al año 21 que ha sido ratificado por al Comisión Negociadora en su acta de 1 de febrero 2022. Se incorpora como anexo al presente plan.

Tabla 11 Análisis de la brecha salarial

## 2.10 Criterios utilizados por la Fundación para la imposición de salario del trabajador/a.

Los criterios que Fundación Amaranta utiliza para establecer los salarios de la plantilla son según los convenios colectivos aplicables (Convenio colectivo autonómico de reforma juvenil y protección de menores de les Illes Balears y convenio colectivo estatal de acción e intervención social) y las tablas salariales que se indican en el mismo en función de la categoría profesional.

## 2.11 Análisis del convenio colectivo y mejoras informales aplicables.

A fecha del presente informe se ha realizado un análisis de los diferentes aspectos en los que se podrían dar mejoras por convenio colectivo de aplicación con respecto a lo definido en el Estatuto Legal de los trabajadores, así como las prácticas informales que de manera habitual se llevan a cabo dentro de la Fundación sobre desarrollado en **Anexo 2**.

## 2.12 Análisis de la información sobre condiciones y estabilidad laborales

Según se ha mencionado anteriormente en función de la antigüedad , podríamos concluir que la mayor parte de la plantilla no posee más de 3 años de antigüedad por lo que aparentemente diríamos que la plantilla no dispone de estabilidad laboral, sin embargo, se ha comentado en apartados anteriores que la mayoría del personal dispone de un contrato indefinido a tiempo completo, lo que indica que la organización está creciendo y respetando las mejores opciones para el desempeño de sus tareas desde el principio de la contratación.

En cuanto a permisos de reducción de jornada, en la fundación actualmente existen 3 permisos otorgados a mujeres por motivo de guarda legal de menores, con una reducción del 22,08% de la jornada.

Motivo de la reducción	Hombre	Mujer	Total, general
GLM		3	3
(Sin reducciones)	9	83	92

Tabla 12. Reducciones de jornada en la platilla.

A continuación, se exponen los datos del % de ocupación de la jornada laboral de la plantilla, los cuales están asociados a las necesidades de trabajo de cada uno de los centros.

% ocupación sobre jornada completa de 8 horas	Hombre	Mujer	Total
<b>15,58%</b>		<b>1</b>	<b>1</b>



MADRID		1	1
<b>26%</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
GRANADA		1	1
<b>38,96%</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
ORENSE		1	1
<b>50%</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
GIJÓN	1	1	2
MALLORCA		3	3
ORENSE	1		1
<b>50,95%</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
GRANADA		1	1
<b>51,95%</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
GIJÓN		3	3
GRANADA		1	1
MADRID	1		1
<b>52%</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
VALENCIA		1	1
<b>62,34%</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
VALENCIA		1	1
<b>66,67%</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
MALLORCA		1	1
<b>77,92%</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
ALGECIRAS		2	2
<b>78%</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
VALENCIA		1	1
<b>90,91%</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
GIJÓN	1		1
<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>68</b>	<b>73</b>
GIJÓN	2	16	18
GRANADA		8	8
MADRID		4	4
MALLORCA	3	22	25
ORENSE		12	12
VALENCIA		6	6
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>86</b>	<b>95</b>

Tabla 13. Porcentajes de ocupación de la plantilla sobre la jornada laboral completa.

### 2.13 Incorporaciones y bajas

Según los datos analizados y cogiendo al personal que tiene una antigüedad de entre 0 y 1 años podemos destacar que las incorporaciones realizadas en el último año han sido las siguientes;

Centro de Trabajo	Hombre	Mujer	Total
GIJÓN	1	5	6
GRANADA		5	5

MALLORCA		5	5
ORENSE	1	3	4
VALENCIA		3	3
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>23</b>

Tabla 14. Incorporaciones por centro de trabajo en el último año.

Cabe destacar que se han realizado un total de 23 incorporaciones de personal en este año, de las cuales 21 han sido mujeres y 2 han sido hombres, lo que supone respectivamente un 91,30 % de incorporaciones femeninas y un 8,7% % de incorporaciones masculinas.

Incorporaciones por centro en el último año

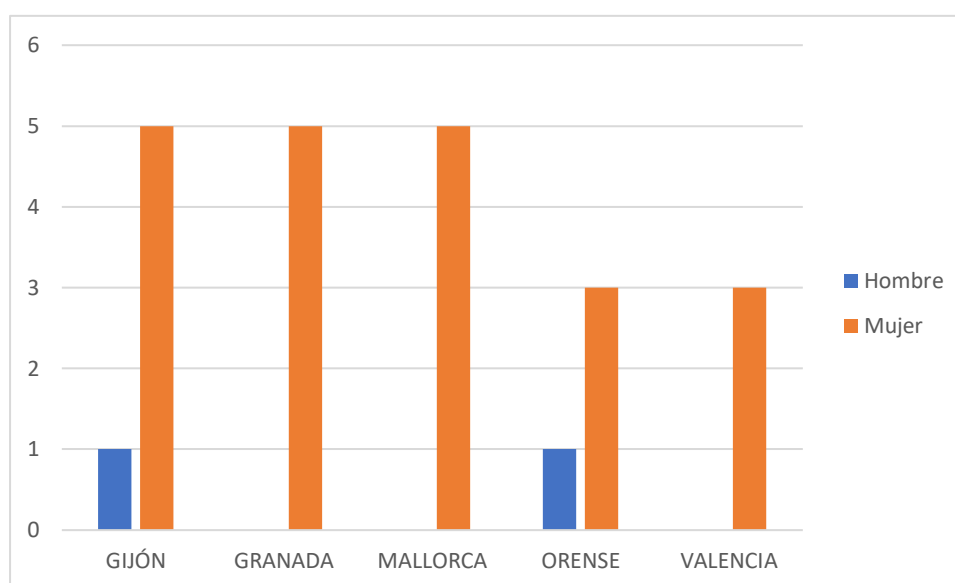


Figura 7. Gráfico de nº contrataciones en el último periodo por centro de trabajo.

## 2.14 Incorporaciones por ETT

En Fundación Amaranta no se lleva a cabo ninguna contratación a través de Empresa de trabajo temporal.

## 2.15 Incorporaciones del último año por tipo de contrato y jornada.

En cuanto a las incorporaciones por tipo de contrato podemos destacar lo siguiente;

Clave de contrato/jornada	Hombre	Mujer	Total
<b>100</b> indefinido tiempo completo – ordinario		<b>1</b>	<b>1</b>
COMPLETA		1	1
<b>401</b> duración determinada tiempo completo – obra o servicio determinado	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>19</b>
COMPLETA		12	12
PARCIAL	1	6	7
<b>402</b> duración determinada tiempo completo – eventual por circunstancias de la producción		<b>2</b>	<b>2</b>

COMPLETA		2	2
510 duración determinada tiempo parcial – interinidad	1		1
PARCIAL	1		1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>23</b>

Tabla 15. Tabla resumen de la relación de las contrataciones segregadas por sexo, clave de contrato y jornada.

## 2.16 Incorporaciones en el último año, por tipo de categorías profesionales.

En cuanto a las incorporaciones del último periodo, podemos destacar que el puesto que en la Fundación Amaranta más se ha demandado es el de Educador/a Social.

Contratación por puesto y centro	Hombre	Mujer	Total
<b>AUX. TECNICO EDUCATIVO</b>		1	1
MALLORCA		1	1
<b>AUXILIAR EDUCADORA</b>		2	2
GIJÓN		2	2
<b>EDUCADOR SOCIAL</b>		14	14
GIJÓN		2	2
GRANADA		4	4
MALLORCA		3	3
ORENSE		3	3
VALENCIA		2	2
<b>OF.MANTENIMIENTO</b>	1		1
GIJÓN	1		1
<b>PSICOLOGO/A</b>		4	4
GIJÓN		1	1
GRANADA		1	1
MALLORCA		1	1
VALENCIA		1	1
<b>TECNICO DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN</b>	1		1
ORENSE	1		1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>23</b>

Tabla 16 Tabla relación de las contrataciones segregadas por sexo, puesto y centro de trabajo.

## 2.17 Bajas temporales y definitivas.

Cabe mencionar que durante el año 2020 no se han dado bajas definitivas.

A continuación, se expone la tabla de bajas temporales;

Etiquetas de fila	Número de mujeres	Número de Hombres
EXCEDENCIA	1	1
NACIMIENTO DE HIJO /A	3	0

<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
--------------	----------	----------

Tabla 17 Tabla relación de bajas temporales segregadas por motivos y sexo.

## 2.18 Responsabilidades y nº de hijos/as.

En resumen, se exponen las responsabilidades por nº de hijos segregados por sexo.

Nº de hijos	Hombre	Mujer	Total
0	3	52	55
1	3	11	14
2	3	21	24
3		2	2
<b>Total, general</b>	<b>9</b>	<b>86</b>	<b>95</b>

Tabla 18 Tabla resumen del nº de hijos segregado por sexo.

Nº de hijos de la plantilla segregados por sexo

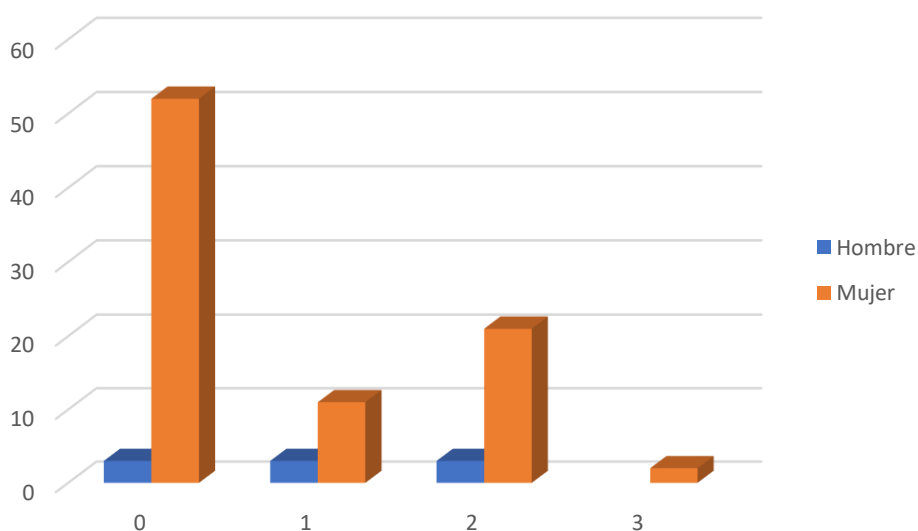


Figura 8. Gráfico de nº de hijos de la plantilla.

En el siguiente apartado se exponen los mismos datos desagregados por puesto ocupado.

Número de hijos/Puesto ocupado	Hombre	Mujer	Total
<b>3</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
AUX. TECNICO EDUCATIVO		1	1
AYUDANTE DE COCINA		1	1
<b>2</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>24</b>
TECNICO COOPERACION		1	1
TECNICO CONTABLE		1	1
LIMPIADOR/A		2	2
EDUCADOR SOCIAL		3	3

TRABAJADOR SOCIAL		2	2
ABOGADO		1	1
PSICOLOGO/A		2	2
OF.MANTENIMIENTO	1		1
MONITOR		1	1
JEFE/A COCINA		1	1
AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO		1	1
RESPONSABLE ADMINISTRACION		1	1
TECNICO INTEGRACIÓN SOCIAL		1	1
EDUCADORA SOCIAL		1	1
TECNICO DE FORMACIÓN	1		1
COORDINADOR/DIRECTOR/A PROYECTO		1	1
COORDINADORA DE DELEGACION		2	2
TECNICO DE GESTIÓN Y ADMIONISTRACIÓN	1		1
<b>1</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>14</b>
TECNICO COOPERACION	1		1
LIMPIADOR/A		1	1
EDUCADOR SOCIAL		3	3
TRABAJADOR SOCIAL		1	1
PSICOLOGO/A	1		1
TECNICO DE GESTIÓN	1		1
TECNICO DE INSERCIÓN LABORAL		1	1
AUX. TECNICO EDUCATIVO		1	1
AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO		1	1
COCINERO/A		1	1
COORDINADORA DE DELEGACION		1	1
TECNICO DE GESTIÓN Y ADMIONISTRACIÓN		1	1
<b>0</b>	<b>3</b>	<b>52</b>	<b>55</b>
TECNICO COOPERACION		1	1
SECRETARIA GESTIÓN		1	1
EDUCADOR SOCIAL	1	21	22
AUXILIAR EDUCADORA		4	4
TRABAJADOR SOCIAL		3	3
DIRECTORA DE PROYECTO	1		1
PSICOLOGO/A		3	3
TECNICO DE INSERCIÓN LABORAL		1	1
OF.MANTENIMIENTO	1		1
AUX. TECNICO EDUCATIVO		3	3
AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO		1	1
T. DE INTERVENCIÓN SOCIAL		1	1

TECNICO DE PROYECTOS		1	1
EDUCADORA		7	7
COORDINADOR/DIRECTOR/A PROYECTO		2	2
COORDINADORA DE DELEGACION		2	2
TECNICO/A GESTIÓN ADMINISTRATIVA		1	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>86</b>	<b>95</b>

Tabla 19. Nº de hijos por puesto ocupado.

## 2.19 Conciliación de la vida personal y laboral.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Su consulta exhaustiva puede hacerse en los Convenios de aplicación, siendo el Convenio Estatal de acción e intervención social aprobado por resolución de 22 de junio de 2015 y publicado en el BOE de 3 de julio de 2015 y en el caso de Baleares, Convenio Colectivo del sector de la Reforma Juvenil y Protección de Menores de las Illes Balears, Resolución del consejero de trabajo (código de Convenio 0710058502018), publicado en el BOIB de 22 de noviembre de 2018.

En resumen, las políticas de conciliación descritas en el Plan de personas de la fundación aprobadas en 2019 son;

## **1. Licencias retribuidas:**

-Matrimonio: 15 días naturales.

-Nacimiento o adopción hijo: hasta 3 días laborables.

-Caso de enfermedad: por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (Padres, suegros, hijos e hijos del cónyuge, yernos y nueras, abuelos, abuelos del cónyuge, hermanos, cuñados y nietos), o pareja de hecho: hasta 3 días.

Si se necesita hacer un desplazamiento, el plazo es de 4 días laborales. (Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.)

- Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

-Cumplimiento o deber inexcusable: tiempo imprescindible (suelen ser deberes cívicos como ser jurado o testigo en un juicio, o miembro mesa electoral.)

-Matrimonio de familiares 1er grado de consanguinidad o afinidad (padres, suegros, hijos o hijos del cónyuge): el día de la boda.

-Asuntos propios, los motivos son de carácter personal y no han de ser justificados, no son vacaciones y de acuerdo con reciente jurisprudencia del T.S. (STS 1943/2011) son días que deben recuperarse: 1 día (Convenio de acción e intervención social, 3 días en el Convenio Colectivo del sector de la Reforma Juvenil y Protección de Menores de las Illes Balears. Su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

- Permisos retribuidos para asistir al médico, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores, etc., cuando no puedan realizarse en otro momento. Un trabajador o trabajadora puede ausentarse de su puesto de trabajo por una emergencia sin necesidad de justificar la ausencia con anterioridad.

## **2. Licencias no retribuidas:**

Licencia de quince días naturales y máxima de tres meses consecutivos cada dos años. Se tienen que pedir por escrito y con una antelación mínima de 15 días, salvo casos de urgente necesidad (siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 % del personal de la entidad o el 20 % de su equipo de trabajo o grupo profesional).

-Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Este permiso será como máximo de ocho días naturales/años adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la fundación estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

### **3. Lactancia (retribuida):**

Las trabajadoras tendrán derecho a elegir entre:

-1 hora y media de pausa en el trabajo para la lactancia (En el caso de hijo menor de 9 meses) pudiendo dividirse en dos fracciones.

-1 hora en el trabajo para la lactancia (en el caso de un hijo menor de 12 meses)

- Acumular en 20 días naturales o 15 laborables acordado con la entidad y sujeto a las necesidades organizativas de esta que se disfrutaran inmediatamente después del permiso de maternidad.

### **4. Maternidad (retribuida con el 100% de la Base Reguladora):**

Si bien el convenio reconoce 16 semanas, se amplía a 17 semanas (aumentándose una semana más por cada hijo en caso de parto múltiple, en el caso del Convenio y de 3 días más por la Entidad)

También se da la opción de incorporarse después la maternidad con jornada reducida al 50%, con su correspondiente reducción de salario, durante un mes. Independientemente de los permisos que reconozca la legislación.

### **5. Descanso paternal:**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 8 semanas ininterrumpidas, ampliándose en 2 días por cada hijo más en caso de parto múltiple, se puede hacer de jornada completa o jornada parcial con al menos una reducción del 50%, en el caso de que se quiera disfrutar, se necesita una comunicación por parte del trabajador, con 15 días de antelación.

### **6. Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo.**

-Flexibilidad en la distribución de la jornada laboral, cuando el puesto de trabajo así lo permita, en cuatro días y medio para dejar una tarde libre, normalmente la de los viernes, acumulando más horas de trabajo en menos días. Se prevé una autogestión



del tiempo de trabajo por parte del personal y, por tanto, autonomía y libertad para el cumplimiento de los objetivos que requiere el puesto de trabajo.

- Desarrollo del puesto de trabajo a modo de distribución personal. Teniendo en cuenta su puesto de trabajo, el trabajador podrá adecuar sus horarios, de acuerdo con el resto del personal y la aprobación de la dirección, en horario laboral “escolar” o a su ritmo cotidiano familiar.

- Jornada intensiva en meses de verano. Según puesto de trabajo se podrá distribuir las horas de trabajo en turnos continuos durante los meses de verano haciéndolo coincidir con el periodo vacacional escolar.

- Videoconferencias: utilización de nuevas tecnologías para actividades que requieren la asistencia de varias personas, como reuniones con otros profesionales, compañeros y compañeras, etc. que se encuentran en espacios geográficos distanciados.

- Reducción de la jornada laboral desde un octavo hasta un máximo de la mitad de su duración, reduciéndose el salario de forma proporcional a la reducción de la jornada solicitada, para el cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos.

## **7. Otras medidas no retribuidas.**

Vacaciones no pagadas: un trabajador o trabajadora puede disfrutar de un periodo adicional de vacaciones de un máximo de un mes, renunciando a su sueldo durante ese tiempo extra.

### **2.20 Seguridad, salud laboral y equipamientos.**

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todas las actividades realizadas en la Fundación son supervisadas para velar por la protección de los trabajadores/as frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber de la Dirección de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la Fundación, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

Las principales medidas que Fundación Amaranta lleva a cabo son:

1. Evaluación de riesgos: la acción preventiva en la Fundación se planifica a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

2. Planificación preventiva: a partir de los resultados de la evaluación, Fundación Amaranta realiza la correspondiente planificación preventiva o adopta las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

3. Información y formación: la Fundación Amaranta facilita al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

4. Vigilancia de la salud: Fundación Amaranta es responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable.

5. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos: Fundación Amaranta garantiza de manera específica la protección de la plantilla que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, se tienen en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y se adoptan las medidas preventivas y de protección necesarias.

### 2.21 Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón sexo.

Fundación Amaranta no dispone de Protocolo para la prevención del acoso sexual, unificado para todas las delegaciones, en el trabajo, por lo que se considera necesario el planteamiento de acciones que permitan su establecimiento y puesta a disposición de los trabajadores /as.

### 2.22 Comunicación interna.

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la Fundación son:

- Correo electrónico
- Teléfono
- Cuestionarios de obtención de la información
- WhatsApp
- Página web
- Reuniones presenciales

Todos estos métodos son conocidos y empleados por toda la plantilla de manera habitual por todo el personal.

## 2.22 Clima laboral.

Para crear un buen clima en el trabajo, Fundación Amaranta tiene en cuenta varios factores en los que trabaja día a día para generar un buen clima de trabajo.

Algunos de las acciones que podemos llevar a cabo son:

- Crear un clima de respeto. Éste es el punto más importante. Todos debemos intentar crear un ambiente en armonía en el que la tolerancia sea la pieza clave y exista un trato “de igual a igual”.
- Cooperar en lugar de competir. Cuando estamos en un equipo debemos de ser conscientes de que todos trabajamos en pro de un objetivo común. Por lo tanto, complicidad, cohesión y sobre todo cooperación son los ingredientes principales para mejorar las relaciones personales y los resultados de nuestro esfuerzo.
- Fomentar la autonomía. Cuando los empleados cuentan con responsabilidades propias en su trabajo y tienen vía libre para pensar de forma crítica ya que entienden que sus acciones y sus opiniones son importantes y tienen una relevancia.
- Tener empatía. Todos los trabajadores/as, pueden tener situaciones personales complicadas y debemos tener la suficiente empatía como para comprender su situación y entender las posibles consecuencias.
- Motivación. Desde Fundación Amaranta motivamos a nuestro trabajadores/as ofreciéndoles cursos de su interés que además consigan mejorar la productividad de su trabajo diario.

Además, la fundación realiza periódicamente encuestas de clima laboral.

## 2.23 Análisis de las políticas de gestión de personal.

Con carácter general, se trata de identificar los aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios en la participación, discriminaciones directas o indirectas y posibles desigualdades entre mujeres y hombres.

## 2.24 Sistemas de captación, selección y contratación.

El personal encargado de realizar la contratación y captación personal en Fundación Amaranta es el personal directivo, responsable de RRHH o bien los responsables de cada una de los centros.

La situación actual de Fundación Amaranta es que, hasta el momento, no en todos los casos se están teniendo en cuenta cuestiones como que el equipo de selección sea mixto, ni que las personas que realizan la contratación dispongan de formación en igualdad de oportunidades por lo que este aspecto se considera mejorable en la Fundación.

A la hora de realizar la contratación de nuevo personal se recurre al método de:

- Entrevistas personales.

Una vez recibida la candidatura, se realizan entrevistas personales, para verificar que el candidato/a cumple con lo requerido en el puesto en cuestión.

El procedimiento para la selección de personal se hace en base a los siguientes pasos:

**1. Identificar personas que aporten valor a la Fundación y a los proyectos. Según sus;**

- ACTITUDES
- CONOCIMIENTOS
- HABILIDADES

A la hora de realizar una contratación, se tendrá en cuenta, además, la formación mínima que para cada uno de los puestos debe de tener el personal. Es por esta razón por la cual la fundación, en el plan de personas, ha definido estos aspectos para cada uno de los puestos, en los que el candidato debe de cumplir con estos requisitos independientemente de su género. En el plan de personas aprobado en 2019 se encuentran cada uno de los puestos definidos, tareas, funciones y responsabilidades y cualificación mínima y las retribuciones se asignan en función de estas tareas desempeñadas y del puesto ocupado según el convenio de aplicación.

Por tanto, un mismo sueldo será aplicado a una persona independientemente de su género ya que las tareas y funciones que debe cumplir los candidatos están perfectamente definidas.

**2. Mecanismos de selección.**

#### **CURRICULUM**

- Lo recibe RR.HH
- Lo valora con la dirección y el responsable de área.

#### **SELECCIÓN.**

- Se convoca a la entrevista

#### **ENTREVISTA,**

- RR.HH. realiza la entrevista.
- Participación de un trabajador experto en el puesto/funciones a cubrir.
- Valoración de la entrevista conjuntamente.

#### **PRUEBA DE QUINCE DIAS.**

- Inicio de una prueba de trabajo.
- Análisis de integración y motivación.
- Capacidad de empatía con las mujeres.

- Incorporación. (sin perjuicio del tiempo de prueba establecido por el Convenio en los casos que esté ampliada en el tiempo debido al puesto que se trate)

Cabe mencionar que en la Fundación Amaranta suelen postularse mujeres. En las entrevistas no se realiza ningún tipo de favoritismo en la superación de la entrevista ni se dan más o menos facilidades en función del género.

A la hora de publicar cualquier tipo de candidatura Fundación Amaranta verifica que no se utiliza ningún tipo de lenguaje sexista, así como imágenes que pueda realizar cualquier diferenciación.

Además, en cada una de las selecciones que realiza la Fundación, se evitan en todo momento las preguntas de carácter personal y se realizan de la misma manera a los hombres que a las mujeres, de manera que existe la misma facilidad para la superación del proceso de selección.

A la vista de los apartados siguientes se puede observar que la mayor parte de las contrataciones se realizan a mujeres porque existe una mayor demanda de empleo del género femenino en este sector.

Por realizar un resumen de las últimas contrataciones que se han dado en la Fundación, podemos concluir lo siguiente:

Incorporaciones de los últimos 5 años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Dirección General	1	1	50%	50%
Coordinador/a de Área	1	1	50%	50%
Coordinador/a de Delegaciones	4	0	100%	0%
<b>Subtotal cargos de responsabilidad</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>
Otros puestos de trabajo	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	0	1	0%	100%

Tabla 20. Tabla resumen de las contrataciones realizadas en los últimos 5 años por niveles de responsabilidad.

Anteriormente en el presente informe se ha hecho hincapié en las contrataciones de personal realizadas en el último año. No obstante, a continuación, se expone más en detalle de las últimas 5 contrataciones realizadas este año, qué aspectos se han tenido en cuenta en la contratación y como se ha comunicado dicha oferta.

Para los puestos que se encuentran feminizados podemos concluir lo siguiente;

Procesos de captación y selección de cargos feminizados.	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Fecha de realización de la contratación	01/06/2020		02/06/2020		15/06/2020		04/05/2020	
Puesto	Educatora Social		Psicóloga		Educatora Social		Educatora Social	
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		x		x		x		x
Mención expresa a mujeres/hombres		x		x		x		x
Contenido no sexista	x		x		x		x	
Candidaturas recibidas	Muy	Hom	Muj	Hom	Muj	Hom	Muj	Hom
Por anuncios	5	1	10	2				
Por contactos	0	0	0	0	0	0	0	0
Por servicios de empleo	10	2	8	1	0	0	0	0
De la propia organización	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	70	10	48	12	30	5	35	5
<b>Total, Candidaturas recibidas</b>	<b>85</b>	<b>13</b>	<b>66</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>35</b>	<b>5</b>
Candidaturas preseleccionadas en entrevistas personales	5	0	3	0	3	0	3	0
Personas contratadas	1	0	1	0	1	0	1	0
Personas responsables de la selección	2	0	2	0	1	0	2	0
¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	No		No		No		No	

Tabla 21. Tabla resumen de las últimas contrataciones para los puestos feminizados.

Para la contratación realizada en el 2020 para los puestos más masculinizados podemos concluir lo siguiente;

Procesos de captación y selección en puestos masculinizados	PROCESO 1	
Fecha	20/01/2020	
Puesto	Oficial Mantenimiento	
	Sí	No
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		x
Mención expresa a mujeres/hombres		x
Contenido no sexista	x	
Contenido sexista		x
<b>Candidaturas recibidas</b>	<b>Muj</b>	<b>Hom</b>
Por contactos		1
Personas contratadas		1
Personas responsables de la selección		2
	Sí	Sí
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?		x

Tabla 22. Tabla resumen de las últimas contrataciones para los puestos masculinizados.

A continuación, se muestran los últimos dos ejemplos de contrataciones que se han realizados a puestos de responsabilidad.

Procesos de captación y selección en cargos de responsabilidad.	PROCESO 1		PROCESO 2	
Fecha	2018		Mayo 2019	
Puesto	Directora		Directora	
	Sí	No	Sí	No
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		x		x
Mención expresa a mujeres/hombres		x		x
Contenido no sexista	x		x	
Contenido sexista		x		x
<b>Candidaturas recibidas</b>	<b>Muj</b>	<b>Hom</b>	<b>Muj</b>	<b>Hom</b>
De la propia organización	1	0	0	0
Otros	0	0	0	1
<b>Total, Candidaturas recibidas</b>	<b>1</b>			<b>1</b>
Candidaturas preseleccionadas en entrevista personal	1	0	0	1
Personas contratadas	1	0	0	1
Personas responsables de la selección	1	0	0	1
	Sí	No	Sí	No
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?		x		x

Tabla 23 Tabla resumen de las últimas contrataciones para los puestos de responsabilidad.

## 2.25 Sistema de promoción y clasificación profesional.

Cuando en Fundación Amaranta se realiza una promoción, se tiene en cuenta la descripción de los perfiles profesionales. No obstante, se deben incorporar los siguientes aspectos;

- Objetividad y transparencia, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.
- La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

A continuación. En las siguientes tablas se expone las promociones realizadas en Fundación Amaranta.

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	2	2	100%	0	0
En el año anterior	4	3	75%	1	25%
Hace dos años	2	2	100%	0	0
Hace tres años	0	0	0	0	0
Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Nivel directivo	0	0	0	0	0
Mando intermedio	2	2	100%	0	0
Nivel técnico	2	2	100%	0	0
Nivel administrativo	0	0	0	0	0
Nivel operario	0	0	0	0	0
Nº de personas que han ascendido de nivel por departamentos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Coordinadora de Delegación	5	4	80%	1	20%
Coordinadoras proyectos	2	2	100%	0	0
Dirección	1	1	100%	0	0

Tabla 24. Tabla porcentajes de promociones dentro de la Fundación.



10.B. Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)								
CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha	Abril 2020		Abril 2020		Año 2018		Año 2018	
Puesto	Coordinadora Delegación		Coordinadora Delegación		Directora Fundación		Coordinador Delegación	
	Muj	Hom	Muj	Hom	Muj	Hom	Muj	Hom
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	1	0	1	0	1	0	0	1
Personas que lo solicitan	1	0	1	0	1	0	0	1
Personas promocionadas	1	0	1	0	1	0	0	1
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	0	0	10	0	10	0	0	1
Antigüedad media en la Fundación de las personas promocionadas	10	0	10	0	10	0	0	10
Media de edad de las personas promocionadas	40	0	40	0	65	0	0	40

Tabla 25. Tabla de las últimas promociones dentro de la Fundación.

## 2.26 Forma en la que se detectan y planifican las necesidades de formación de la plantilla.

Los coordinadores, departamento de RRHH y dirección a través de la detección de necesidades consensuadas para cada puesto y en función de los requisitos mínimos de cualificación definido para cada uno de los puestos de Fundación Amaranta.

Fundación Amaranta notifica los cursos disponibles para los trabajadores/as convocando a los trabajadores /as de manera personalizada, telefónicamente vía email.

Los criterios de selección que se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación depende de las competencias /habilidades necesarias para el puesto de trabajo. No todos los cursos que se imparten en Fundación Amaranta son voluntarios/as, sino que también se organizan cursos de obligatoria asistencia para los trabajadores/as.

En cuanto al horario de los cursos, estos son impartidos dentro del horario laboral en la medida de lo posible. No obstante, si por la tipología de curso no pudiese desarrollarse dentro de la jornada laboral se consulta previamente a la plantilla la posibilidad de asistencia a los mismos.

A continuación, en las siguientes tablas la formación por delegaciones y general;

## FORMACIÓN GENERAL

### FORMACIÓN Palma.

#### Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el año 2020					
En el año 2019	18	14	90	2	10%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona <sup>1</sup>					
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo					
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo					
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
La marentalitat positiva com a garantia per als programes familiars	3	3	100		
1es Jornades de Suicidi a la població Infantil i Juvenil de les Illes	8	7	88	1	12
Circuito Balear de atención a víctimas de abuso sexual en la infancia	1	1	100		
Introducción a la Identificación de Víctimas de trata con fines de explot.	2	2	100		
4º Jornada de Consum de drogues en mares gestants, en infants i adolescents i les seves cnsequencies	2	2	100		
La reunificació familiar en el context del servei de protecció de menors	1	1	100		
Cultura científica y conservación del medio marino	1	1	100		
xi jornadas nacionales de psicología contra la violencia de genero	2	1	100		
Jornadas buenas practicas en la prevención de abusos sexuales a menores	3	2	100		
Primeros auxilios	3	3	75	1	25
Prevención de riesgos en puestos de educadores sociales	1	1	100		
XI jornadas nacionales de psicología contra la violencia de género	2	2	100		
III jornadas sobre prostitución	1	1	100		
Experto universitario en intervención social en situaciones de trata de personas y prostitución	3	2	67	1	33

<sup>1</sup> Todos los trabajadores tienen como mínimo, según convenio, 30 horas de formación. Se intenta siempre que sea en horario laboral y que las auxiliares de noche hagan formación online.

Estratègies per garantir els drets de les persones lgtbiq+	1	1			
Jornades diàlegs sobre masculinitats	2	2			
Cicle de conferències de masculinitats deconstrueix el teu rol de gènere	1	1			
Curso especialista de igualdad de género	1	1	100%		
Modelo de calidad eqm	2	2	100%		
Jornada de difusión de resultados: estudio de género y desigualdad	3	3	100%		
nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	2	1	50%	1	50%
nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional					
nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)					

### Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la fundación tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad de oportunidades.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la fundación o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## FORMACIÓN

### Información cuantitativa Asturias.

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el año 2020	13	11			
En el año 2019	6	5		1	
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	302	80%		20%	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	12	100%		-	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	290	79%		21%	
		<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>	

<b>Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)</b>	<b>Nº de personas</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Máster Universitario en protección jurídica de las personas y los grupos vulnerables	1	1	7%		
El papel del psicólogo en el acogimiento residencial terapéutico	1			1	33%
Nuevos retos de la sociedad digital: sexting y online grooming entre adolescente	1			1	33%
Intervención psicológica inmediata con mujeres víctimas de violencia de género	1			1	33%
II Encuentro interprofesional sobre la respuesta penal a la violencia de género	1	1	7%		
Encuentros Formativos para profesionales sobre violencia sexual	1	1	7%		
Intervención con Familias que se encuentran en situación de dificultad social	1	1	7%		
Office 365	11	11	73%		
Programación didáctica de acciones formativas para el empleo	1	1	7%		
Selección de personal online	1	1	7%		
Comunidad de Aprendizaje	1	1	7%		
Formación Básica de gestión del voluntariado	1	1	7%		
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	–				
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	–				
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	11	11			

### Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la fundación tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	<input type="checkbox"/>	X
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad de oportunidades.	<input type="checkbox"/>	X
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir	X	<input type="checkbox"/>
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	<input type="checkbox"/>	X
En la impartición de la formación se pide a la fundación o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	X	<input type="checkbox"/>

### FORMACIÓN GRANADA

#### Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el año 2020	9	9			
En el año 2019	9	9			
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	12	12			
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	6	6			
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	6	6			
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
Curso "Víctimas de trata, sensibilización y detección"	5	5			
Curso prevención de riesgos en el teletrabajo	7	7			
Curso Técnico en Violencia de Género	1	1			
Perito judicial en psicología clínica (realizando en la actualidad)	1	1			
Curso Oficce 365	3	5			
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0				
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	0				
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	4				

### Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad de oportunidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## FORMACIÓN ORENSE

### Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el año 2020	9	9	100%		
En el año 2019	6	6	100%		
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	15,4				
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	194				
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	201				
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
Aspectos generales del SARS-COV-2	7	7	100%		
Jornada sobre pedagogía adoratriz	3	3	100%		
Curso Office 365	6	6	100%		
Jornada de lucha contra la agorafobia, el odio y la desinformación desde la administración pública	1	1	100%		
Ingreso mínimo vital y sistema de acceso	1	1	100%		
Prevención de riesgos laborales	1	1	100%		
Manipulación de alimentos	1	1	100%		
Formación básica institucional	1	1	100%		
Píldora formativa COVID	1	1	100%		
Coronavirus: conocimientos básicos y medidas de prevención y EPI	1	1	100%		
Formación básica en cooperación internacional	1	1	100%		
Psicología de emergencias y EMDR durante el coronavirus	1	1	100%		

Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0				
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	0				
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	5	5	55,5%		

### Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad de oportunidades.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### **FORMACIÓN VALENCIA**

#### Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el año 2020	2	2			
En el año 2019	4				
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	18				
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	54				
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	54				
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
Actuaciones de los servicios de prevención frente al SARS-COV-2	2	2			
Aspectos generales del SARS-COV-e	2	2			
Prevención de riesgo en teletrabajo	2	2			
Intervención social en drogas en contextos de prostitución desde una perspectiva de género	2	2			
Sensibilización sobre prostitución y trata para profesionales y voluntariado del 3er sector	2	2			
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0				

Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	0				
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	0				

### Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad de oportunidades.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir	<input type="checkbox"/> x	<input type="checkbox"/>
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tabla 26. Plan de formación para los trabajadores/as

En cuanto a la formación en materia de igualdad, ya está incluida en el plan de formación.

#### 2.27 Información sobre los procesos de contratación de servicios

Los factores que determinan que la Fundación inicie un proceso de selección y contratación, parten de necesidades identificadas en los centros gestionados.

#### 2.28 Personal que interviene en el proceso de contratación

El personal que interviene en el proceso de contratación es RR.HH y Coordinación de Área.

#### 2.29 Relación con personas o Empresas proveedoras.

Los proveedores con las que contamos son de la siguiente tipología:

- Internet.
- Consultoría
- Distribuidor eléctrico.
- Gestoría
- Empresas de formación
- Proveedor de EPis, herramientas, productos de limpieza y utensilios de limpieza.
- Fundación de prevención.



Cabe mencionar, que todas y cada una de las empresas proveedoras se rigen por su propio convenio colectivo.

### 2.30 Análisis de la imagen corporativa de la Fundación y la utilización de lenguaje inclusivo.

Hasta el momento Fundación Amaranta ha llevado a cabo la difusión de la implantación del Plan de igualdad en la Fundación. A medida que vayamos avanzando con la implantación profundizaremos en clave de comunicación interna, para transmitir lo que en la organización se está llevando a cabo, en cuanto a igualdad se refiere.

En cuanto al lenguaje utilizado en la Fundación, velamos para que en todos los comunicados internos y externos se utilice un lenguaje inclusivo, de manera que ninguna persona de la Fundación, ni terceras partes pueda sentirse excluida dentro de la organización.

Además, la imagen que fundación Amaranta aplica es la de la igualdad de género a través de su página web <http://www.fundacionamaranta.org/>

### 2.31 Resultados del trabajo de campo.

Entre los días 30 de julio y 2 de octubre del 2020 se realizaron visitas a las delegaciones de Valencia, Palma, Granada y Gijón, como parte del trabajo de diagnóstico. En las reuniones participaron un total de 23 profesionales, en cuatro sesiones de cuatro horas cada una.

Se presentó a los equipos el contenido de un plan de igualdad, así como los resultados del cuestionario y el análisis de los convenios colectivos de aplicación en cada caso. Igualmente se avanzó en recoger las prácticas informales que pudieran darse en cada delegación en relación con temas laborales, de conciliación familiar u otras.

Se tuvo la oportunidad de recoger en primera mano los aportes que los equipos pudieran hacer al plan de igualdad y en este sentido surgieron varias reflexiones y propuestas que llevar al Comité de Igualdad.

- Se reflexionó sobre la feminización de determinados puestos. En concreto los puestos de intervención directa, con pluralidad de opiniones. Algunos equipos consideran que en concreto la figura de educación social debe ser básicamente ocupada por mujeres debido a la necesaria confianza que se ha de generar con las destinatarias. Otros profesionales piensan que el puesto debería combinar la figura de hombre / mujer, dejando para ésta última algunas de las funciones de las tareas residenciales. Otros profesionales opinan que se debe ir a un criterio de idoneidad, donde se selecciona al profesional más adecuado en relación de sus funciones.
- En la línea de feminización de las figuras profesionales, distintos equipos llaman la atención sobre la paridad que hay en puestos directivos, algo que no se da en los demás niveles de la organización.
- Se reflexionó y recogió las prácticas informales que se dan en los equipos en relación a flexibilidad de horarios, de turnos, conciliación familiar etc. No todos los equipos conocen con detalle el convenio de aplicación y se pidió más información al respecto. En todas las delegaciones se pidió que se sistematizaran las prácticas informales para

convertirlas en políticas laborales que de seguridad y certeza sobre las reglas a aplicar en temas de conciliación familiar.

- Se hicieron propuestas para la mejora de las próximas oleadas de cuestionarios, segmentando los territorios, segmentando los profesionales por sus categorías profesionales, y algunas cuestiones en relación a la selección de personal.
- Se pidió que se verificara los puestos donde se identifica brecha salarial para ver si se estaba tomando como referencia el salario bruto o algún tipo de complemento.
- El trabajo de campo ha permitido la comunicación directa con los equipos en los territorios sobre la dinámica de generación del plan de igualdad, recibir las dudas que pudieran surgir en los equipos y recabar propuestas directas, más allá de las recabadas en la encuesta.

### 2.32 Cuestionarios realizados en la Fundación

En este apartado se analiza la información obtenida a partir de la consulta al personal, RR.HH. y a la dirección sobre aspectos como la cultura organizativa de la Fundación y las prácticas en favor de la igualdad, actitudes ante la puesta en marcha de un Plan de Igualdad, necesidades y propuestas y nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de equipos.

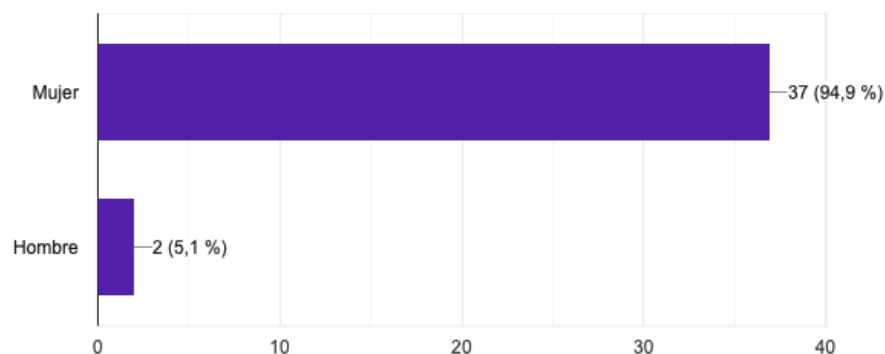
### 2.33 Resultados de los cuestionarios realizados a la plantilla

A lo largo de Julio 2020 se ha llevado a cabo una serie de encuestas realizadas a toda la plantilla y para todos los centros gestionados por Fundación Amaranta.

Hasta el momento se han recibido un total de 39 respuestas de la plantilla. El perfil de los encuestados, así como los resultados obtenidos se exponen a continuación.

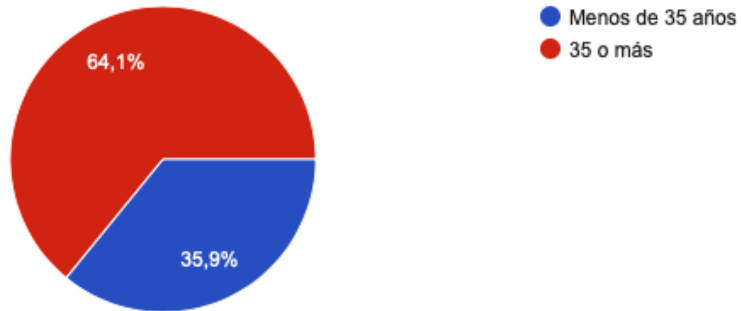
#### 1.SEXO

39 respuestas



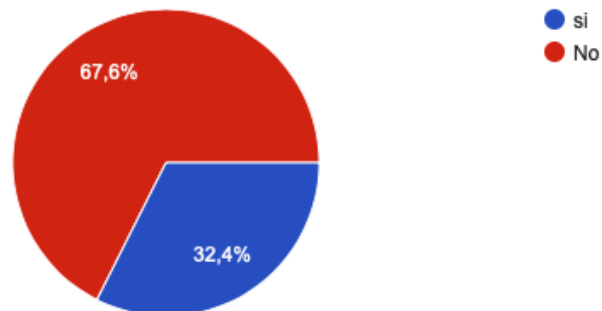
## 2.EDAD

39 respuestas



## 3 ¿Tienes menores a cargo?

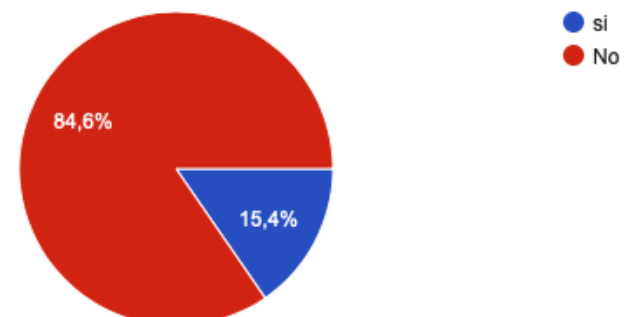
37 respuestas



---

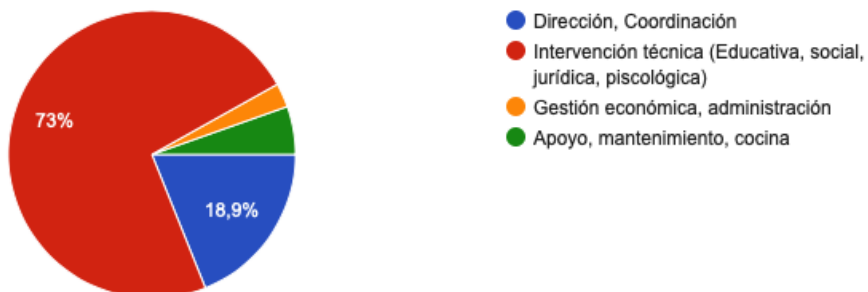
## 4.¿Tienes otras personas dependientes a tu cargo?

39 respuestas



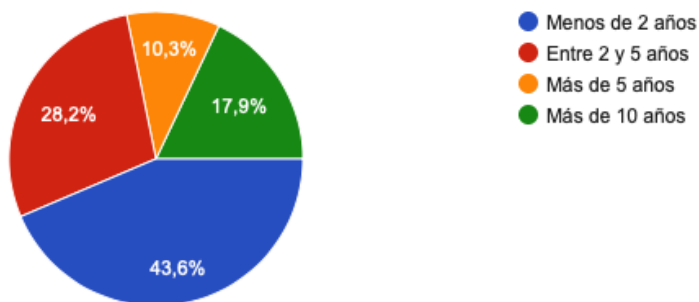
### 5. Puesto ocupado

37 respuestas



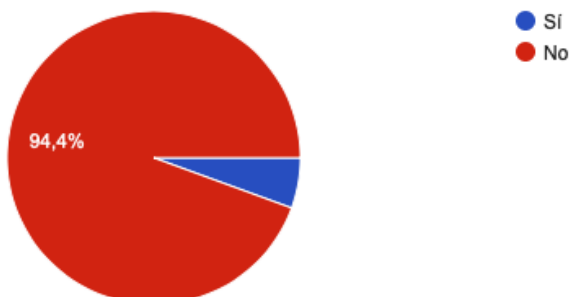
### 6. Antigüedad en la Fundación

39 respuestas



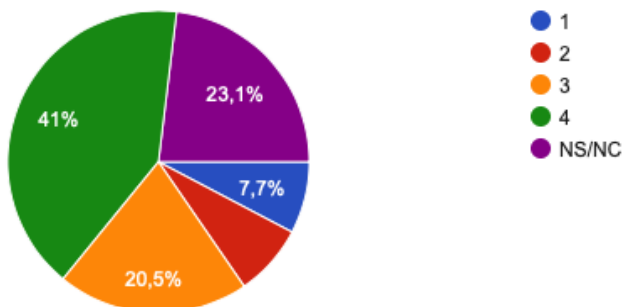
### 7. ¿Formas parte del Comité de Igualdad de la Fundación?

36 respuestas



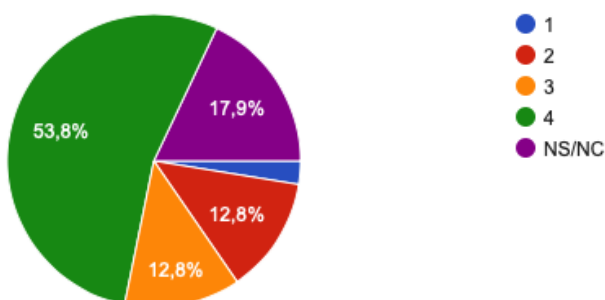
8. En tu opinión, ¿consideras que en la Fundación hay igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres?

39 respuestas



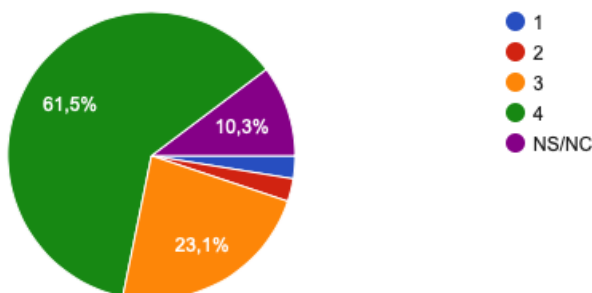
9. En tu opinión, ¿Las personas con responsabilidad directiva y de coordinación en la Fundación están comprometidas para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad?.

39 respuestas



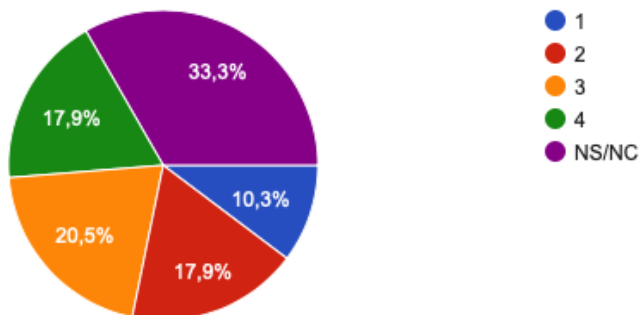
10. En tu opinión, ¿Consideras que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es parte de los valores de la Fundación?

39 respuestas



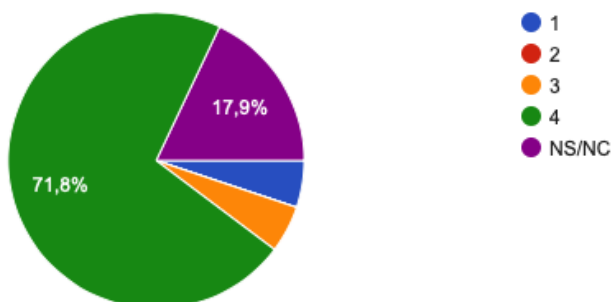
11. Desde tu experiencia, ¿La selección de personal en la Fundación se realiza dando las mismas oportunidades a mujeres y hombres?

39 respuestas



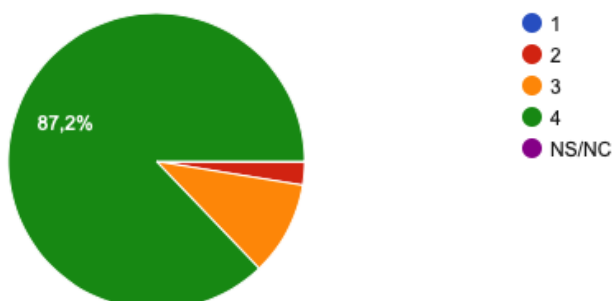
12. En tu opinión, ¿La formación que ofrece la Fundación es accesible a todas las personas independientemente de su sexo?

39 respuestas



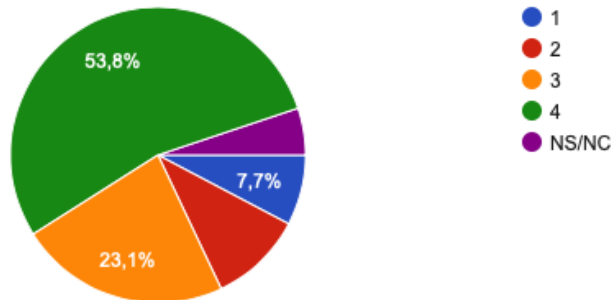
13. ¿Crees que es importante para tu trabajo recibir formación sobre temas de igualdad?

39 respuestas



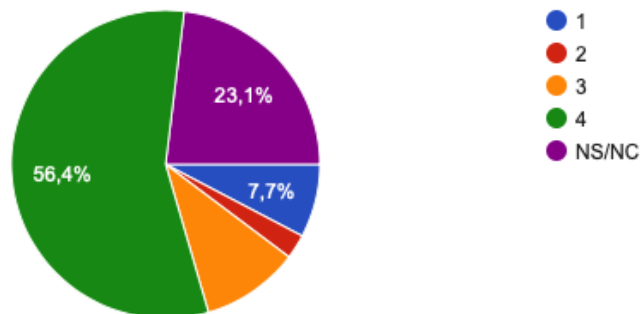
14. Desde tu experiencia, ¿el avance y progreso en tu desarrollo profesional puede realizarse con las mismas oportunidades independientemente de que seas mujer u hombre?

39 respuestas



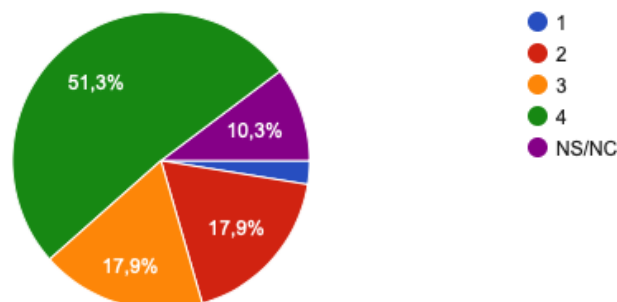
15. Desde tu experiencia, ¿Te parece que la retribución económica se establece desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres?.

39 respuestas



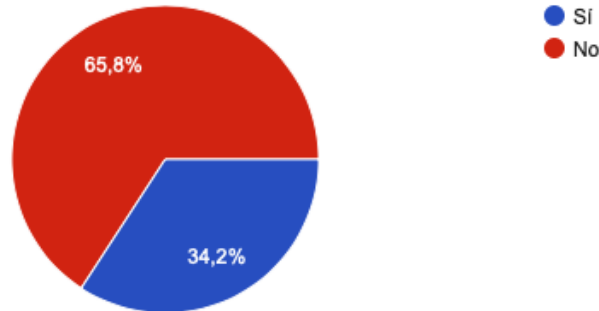
16. Desde tu experiencia, ¿Se favorece en la Fundación la conciliación de la vida personal y laboral?

39 respuestas



17. ¿Has tenido oportunidades concretas para disfrutar de la política de conciliación?

38 respuestas

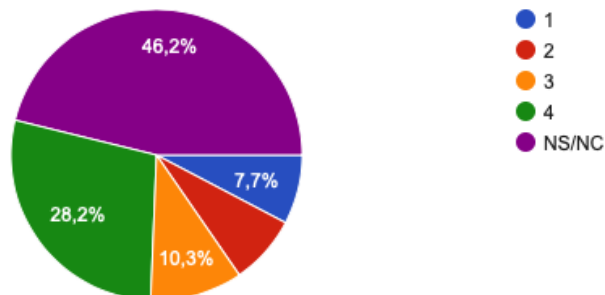


18. En caso afirmativo, ¿Puedes poner algún ejemplo?

- Reducción de jornada por cuidado de una persona enferma
- Teletrabajo COVID 19
- En la situación de pandemia se han flexibilizado horarios para poder conciliar el cuidado de mis hijos
- Conciliación para la asistencia medica personal y el cuidado familiar.
- Flexibilidad en horario. 2 semanas más de baja maternal.
- Adaptación de horarios, Teletrabajo
- Reducción de jornada por maternidad
- Durante la crisis del COVID 19 se favoreció la flexibilidad laboral para atender a los temas de conciliación
- Posibilidad de teletrabajo.
- Flexibilidad horaria para acompañamientos puntuales a familiares dependientes
- Consideración en el horario para cuidado de persona dependiente
- Permisos para acompañar a mis hijos al médico.

19. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo jornadas reducidas) ¿tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto?.

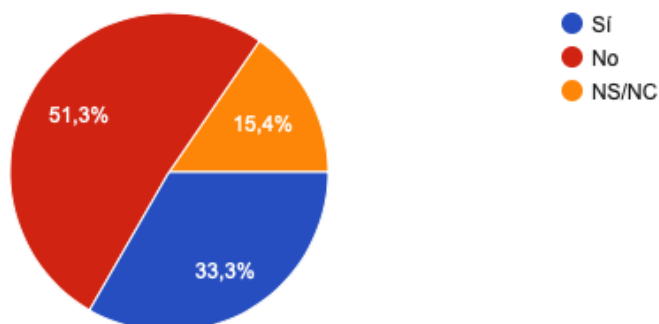
39 respuestas





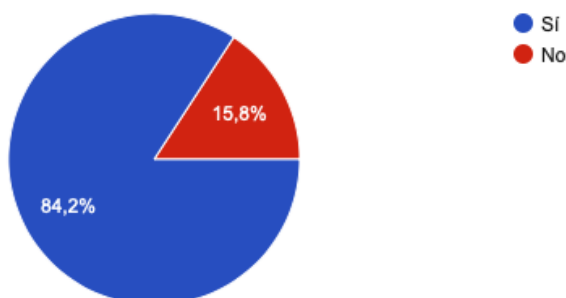
20. ¿Tienes información del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad?

39 respuestas



21. ¿Crees que es necesaria la puesta en marcha de un Plan de igualdad en la Fundación?

38 respuestas



22. En tu caso, ¿Por qué crees que es importante?

- Porque va acorde con la ética de la empresa
- Todas las empresas lo tienen
- Primero porque es un requisito en muchas convocatorias para trabajar con la administración pública y en segundo lugar porque al favorecer la igualdad entre las personas que trabajan en la Fundación se mejora también el trabajo en equipo
- Es importante para el bienestar de los equipos de trabajo y para conseguir equipos consolidados, y que no haya un flujo de trabajadores constante. Además de que, no considero que sea necesaria, es una obligación siendo la fundación que es, donde luchamos por lo derechos de nuestras usuarias, luchar también por los derechos de las mismas trabajadoras.
- Porque es necesario en todos los ámbitos de la sociedad
- Para garantizar el cumplimiento de la normativa, prevenir conflictos innecesarios derivados de cualquier discriminación, mejorar la productividad (si se implementan medidas de flexibilización horaria y teletrabajo) y mejorar la imagen corporativa de la entidad
- Porque es necesario un plan real de igualdad y conciliación
- Garantizaría los mismos derechos entre los trabajadores. o consolidaría lo ya adquiridos.

- Se generan mejores condiciones de trabajo y se fomenta un mejor clima laboral y contribuye a alcanzar una igualdad efectiva y justicia social.
- Es uno de los motores de la intervención social.
- Para el buen desarrollo de esta.
- En primer lugar, porque el diagnóstico previo permitiría poner de manifiesto las carencias que la Fundación pudiera tener en cuanto a medidas que realmente garanticen una igualdad de oportunidades para todos/as, y en segundo lugar porque sería una herramienta supe necesaria para llegar a la consecución de esas medidas.
- Porque garantiza la asunción de derechos independientemente del género
- Es necesario establecer criterios igualitarios para todas las personas trabajadoras de la FSA, un convenio colectivo donde se vea reflejado todo y que nos otorgue a todas las personas los mismos derechos y deberes
- Para favorecer las mismas oportunidades de realización personal y laboral entre mujeres y hombres, así como para hacer posible la conciliación familiar y laboral.
- Consolidar las prácticas no escritas. Desarrollo de políticas
- Para adaptarnos a las nuevas realidades sociales. Dado el trabajo que realizamos es necesario que vayamos un paso por delante en relación en este tema
- Antes de valorar su importancia sería necesario conocer los puntos que se tratarán en este plan de igualdad.
- Aportar valor añadido a la empresa y mejora las condiciones laborales de la plantilla
- Siempre es necesario un plan de igualdad
- Porque genera espacios y oportunidades para el desarrollo de actitudes frente a la diversidad y permite
- Creo que es importante implantarlo todo ámbito laboral.

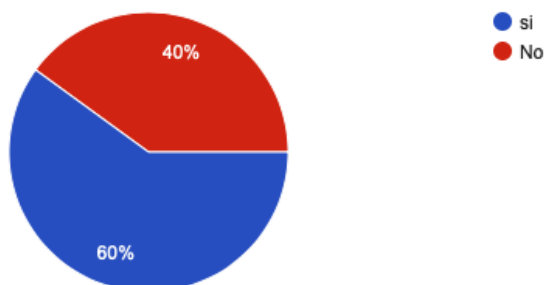
23. ¿Qué razones crees que justifican el mayor número de mujeres que hombres en la Fundación?

- La población diana de la Fundación son mujeres.
- El sector social está ampliamente feminizado. En puestos educativos creo que otra razón es favorecer un clima de confianza con las mujeres destinatarias de los proyectos que han vivido situaciones de gran vulnerabilidad, aunque también se concentran en los niveles más bajos de estos puestos, y por tanto peor remunerados (auxiliar educadora)
- Que la fundación trabaja exclusivamente con colectivo de mujeres en situaciones de alta vulnerabilidad social
- El colectivo de atención y las características concretas de los recursos residenciales
- El trabajo directo con usuarias femeninas, en puestos sobre todo relacionados con tareas educativas.
- Ya hay más mujeres en el mundo de lo social que hombres, quizás sea uno de varios motivos. Otro puede ser porque desde el sistema patriarcal se ha inculcado a la mujer el cuidado por los demás y de ahí que las mujeres sean más numerosas en este tipo de trabajo de atención y cuidado directo.
- Porque el trabajo es intervención directa con mujeres supervivientes de distintos procesos de violencia ejercida por el hecho de serlo por parte de hombres y la presencia de hombres en el trabajo diario podría ser contraproducente.

- Creo que, en años anteriores, el mundo social y de cuidados estaba reservado mayoritariamente a las mujeres, de ahí que el número de hombres sea menor.
- El trabajo en si con mujeres de esta característica tan peculiar.
- Las mujeres con las que trabajamos provienen de entornos no seguros. La presencia de mujeres profesionales en el ámbito de la intervención es fundamental para ofrecerles un entorno seguro, empático y de reconocimiento mutuo. La presencia masculina en espacio de desarrollo personal, entrevistas en profundidad... limitaría muchísimo el vínculo y confianza que comienza a generarse en el proceso de intervención, e iría en detrimento de la calidad de la intervención en sí misma.
- Está justificado porque nuestro trabajo está dirigido a mujeres en situación de vulnerabilidad, que han sufrido agresiones por razón de sexo, por lo que sienten más confianza y seguridad entre mujeres
- Al trabajar con un colectivo tan concreto y dirigido a mujeres, puede que propicie que en los equipos predominen las mujeres
- Básicamente el colectivo de mujeres con las que trabajamos y el tipo de intervención que realizamos, especialmente desde el ámbito residencial.
- El público al que van dirigidos sus servicios (chicas jóvenes con o sin hijos)
- La misión y visión de la fundación, adecuación al puesto de trabajo (coherencia) casa de acogida de mujeres en situaciones vulnerables
- Tipo de intervención con colectivo destinatario de la misión de la Fundación
- La intervención se basa en el cuidado a personas. Trabajo que siempre han realizado más las mujeres
- Las propias necesidades de la intervención
- El rol de género, a pesar de avanzar en muchos ámbitos en materia de igualdad, los estudios relacionados con lo social siguen ligados mayoritariamente a la mujer
- La intervención se realiza desde una perspectiva de género. Las mujeres procedentes de situaciones de explotación necesitan espacios de seguridad y confianza ocupados principalmente por mujeres.
- El trabajar solo con menores del sexo femenino.
- El grupo de personas objeto de intervención
- El trato es con chicas adolescentes el ser mujer ayuda. En general es bueno que las mujeres tengan más oportunidad de trabajo
- Al ser una fundación dedicada a la mujer la probabilidad es mayor. Además, es un ámbito donde hay más mujeres que hombres
- El perfil de la usuaria.
- La especificidad de las destinatarias de la intervención
- El colectivo con el que trabaja la fundación.

24. ¿Pueden las mujeres y los hombres acceder a puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones en la Fundación?

35 respuestas



25. Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la Fundación, proponiendo medidas que se podrían adoptar

- Diversificando la atención a las mujeres, por ejemplo, ampliar los proyectos de las sedes que solo tienen residencial, ampliar atención ambulatoria de inserción socio laboral, etc.
- favorecer el acceso a puestos de dirección general a todas las personas que trabajan en la Fundación capacitado para ello, evitando, en cualquier caso, un equipo de dirección formado sólo por hombres.
- Formación grupal (no solo de los equipos educativos, también altos cargos), evaluación interna del plan de igualdad (las mismas trabajadoras), escucha activa de las necesidades reales dependiendo del proyecto o equipo educativo.
- Horarios que faciliten la conciliación, así como un convenio colectivo que mejore las condiciones laborales y el salario
- Techo de cristal, facilidades para la conciliación
- 1: Sistematizar el teletrabajo, favoreciendo su combinación con el trabajo presencial en aquellos puestos en los que sea posible cuando el/la trabajador/a lo solicite, facilitándole igualmente los medios y equipos necesarios. 2: flexibilización horaria, favoreciendo cuando sea posible la adaptación de la jornada (continua o partida, compensación de horas, etc.). 3. Facilitar el acceso a formación, a ser posible dentro de la jornada laboral, para favorecer el acceso a puestos de mayor categoría profesional.
- -Medidas de conciliación reales más en un contexto actual de emergencia sanitaria provocada por el Covid 19 donde los menores a cargo no tienen colegios y se hace difícil conciliar la vida laboral y familiar. -Igualdad de oportunidades en cargos de líderes de la Fundación
- Servicio de guardería para los/as hijos/as de los y las trabajadoras. Tener más presencia las mujeres en puestos directivos. Introducir mejoras en permisos y excedencias a la normativa que los regula (permisos de maternidad/paternidad, de lactancia, por nacimiento, por otros asuntos familiares...).
- lenguaje no sexista ni discriminatorio, participación igualitaria en los puestos de empleo e igualdad retributiva.
- Fomento del teletrabajo para tareas de gestión. Atención psicológica grupal para el personal del área de intervención directa. Avanzar hacia jornadas laborales completas que permitan al personal tener sueldos que dignifiquen su vida.

- En cuanto a conciliación familiar, acceso a puestos de responsabilidad y salario
- Formación en igualdad, oportunidades de conciliación familiar y laboral, oportunidades de desarrollo del éxito profesional.
- Acceso a cargos directivos, Equipo directivo formado por mujeres, Validar la capacidad directiva de las mujeres.
- Conciliación, formación, igualdad de oportunidades en la promoción profesional...
- Elaboración de convenio colectivo en donde se realicen mejoras en cuanto a la conciliación entre la vida laboral y familia: se establezcan días de conciliación y mejoren los permisos para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar. Regular el teletrabajo. Aumento de cuantías salariales con el fin de valorar el trabajo de cuidados que desde la fundación se viene realizando principalmente por mujeres.
- Llevo menos de un año en una sede pequeña de la Fundación
- Charlas sobre igualdad de género tanto a las adolescentes como a los trabajadores
- Ampliar la plantilla de acuerdo con los proyectos, hacer una presentación oficial y práctica del proyecto de igualdad.
- Formación en igualdad efectiva, medidas de conciliación de la vida personal y laboral y si se acogen a ello mujeres y hombres en la misma medida

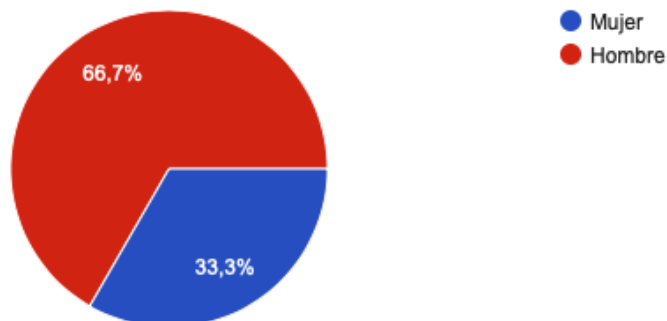
### 2.3.4 Resultados cuestionario Dirección.

A lo largo de Julio 2020 se ha llevado a cabo una serie de encuestas realizadas a los puestos con responsabilidad y para todos los centros gestionados por Fundación Amaranta.

A continuación, se expone el perfil del personal encuestado para los puestos de responsabilidad.

#### 1. SEXO

6 respuestas



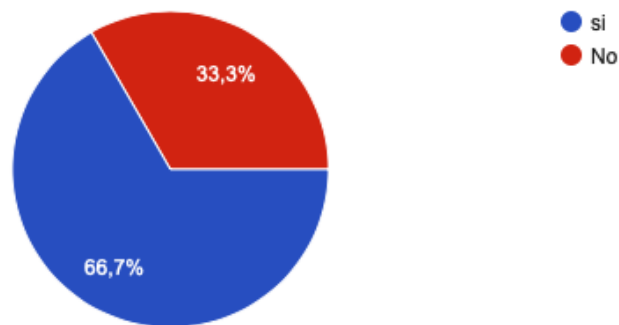
## 2. EDAD

6 respuestas



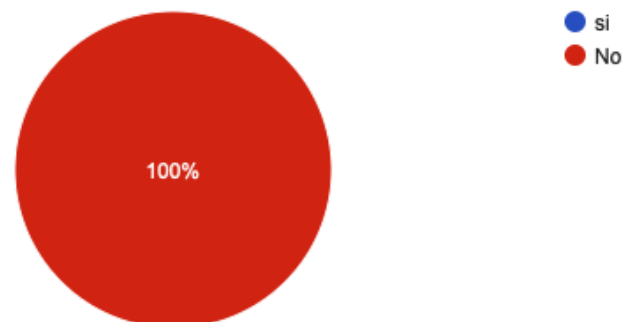
## 3 ¿Tienes hijos/as a cargo?

6 respuestas



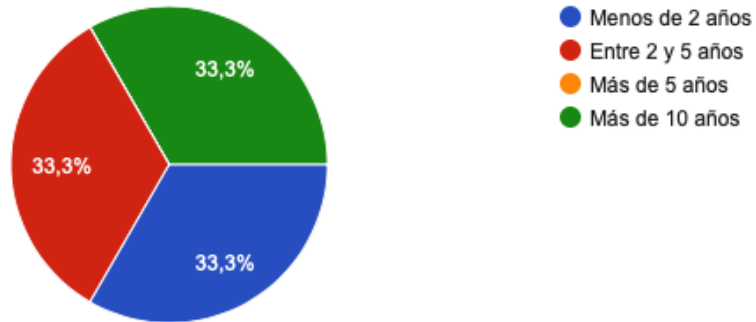
## 4. ¿Tienes otras personas dependientes a tu cargo?

6 respuestas



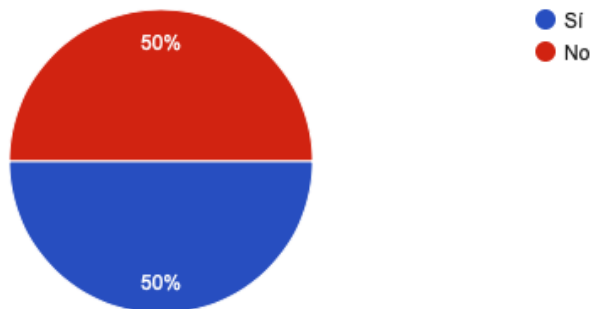
## 5. Antigüedad en la Fundación

6 respuestas



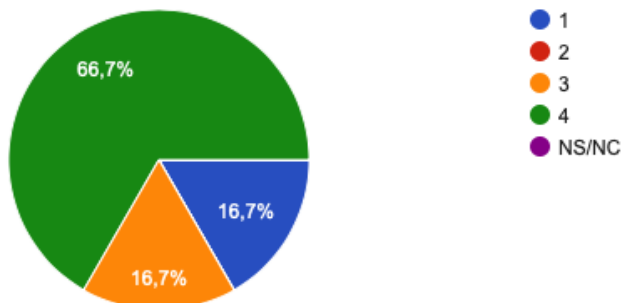
## 6. ¿Formas parte del Comité de Igualdad de la Fundación?

6 respuestas



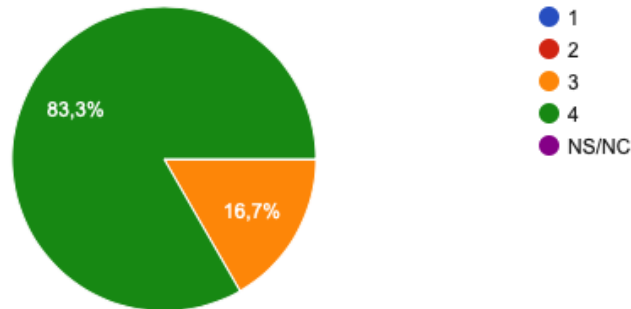
## 7. ¿Consideras que la igualdad entre hombres y mujeres es uno de los valores básicos de la Fundación?

6 respuestas



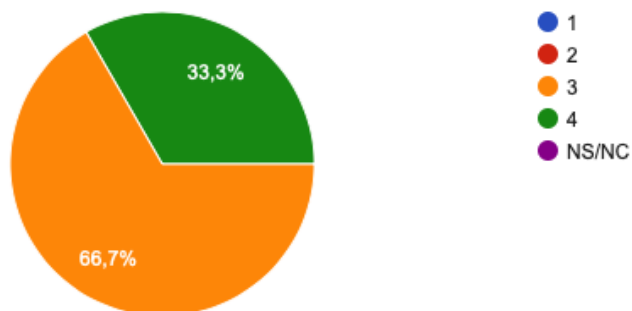
8. ¿Consideras que las personas que ocupan puestos de responsabilidad en la Fundación tiene sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades?.

6 respuestas



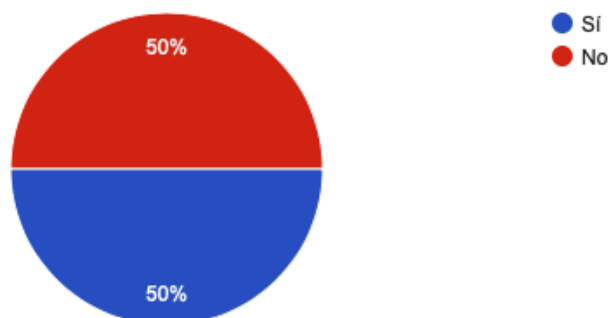
9. ¿Consideras que se incorpora un enfoque de igualdad en las decisiones estratégicas?

6 respuestas



10. ¿Tienes formación específica sobre igualdad de género?

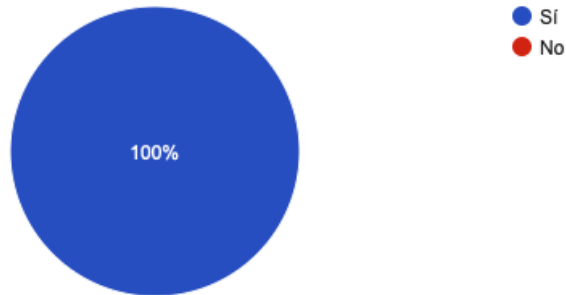
6 respuestas





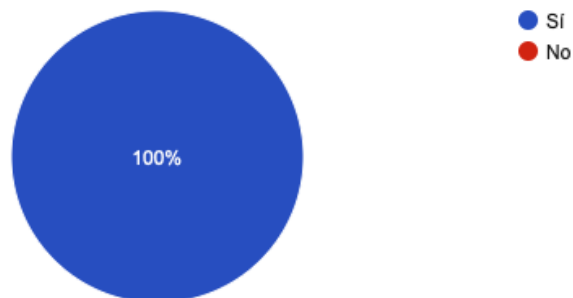
11. ¿Consideras importante incluir formación sobre igualdad de género para los puestos de responsabilidad?

6 respuestas



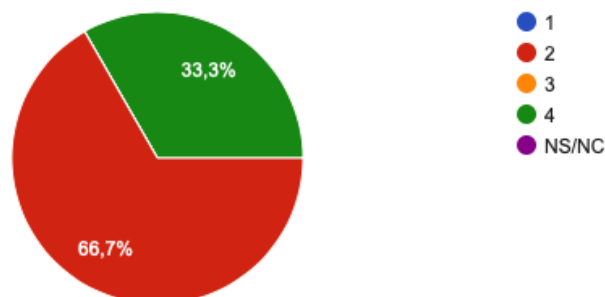
12. ¿Has informado a tu Area o profesionales a cargo de la realización del Plan de Igualdad?

6 respuestas



13. ¿Dispones de información suficiente para trasladar a los equipos lo que va suponer el Plan de igualdad en su tarea concreta?.

6 respuestas



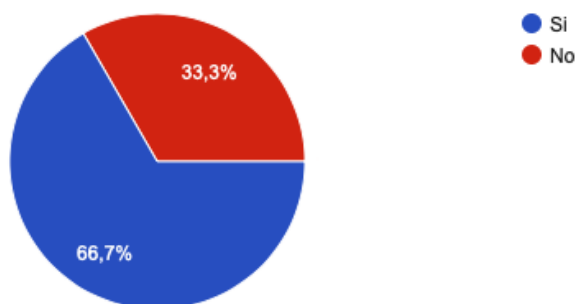
14. ¿Qué información o herramientas adicionales necesitarías para mejorar la información trasladada a tus equipos sobre el Plan de Igualdad

- Posibles cambios en las tareas que el Plan supondrá.

- Noticia en la web.
- Algún tipo de documento con los datos básicos relacionados con el Plan de Igualdad, algo sencillo para que llegue a toda la plantilla.
- Cursos de formación.

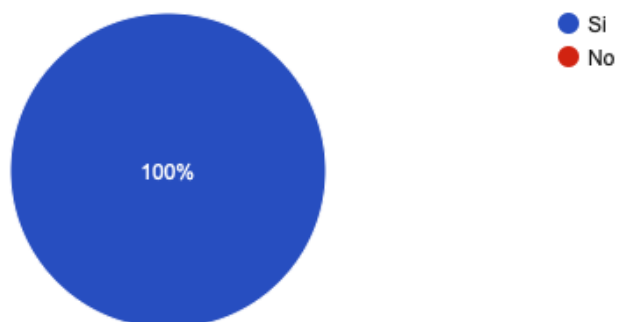
15. ¿Sabrías qué hacer en caso de conocer una situación de acoso en el ámbito del que eres responsable?.

6 respuestas



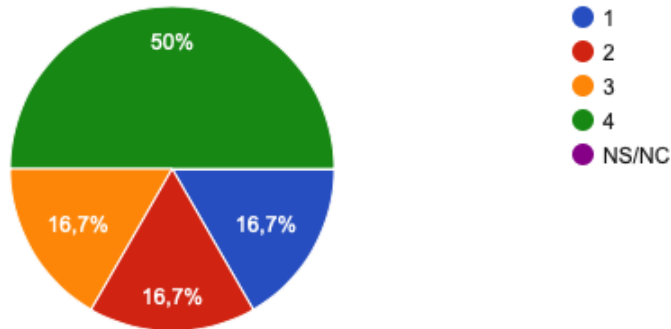
16. ¿En el ámbito de tu competencia se ofrece las mismas oportunidades de desarrollo e iniciativa a hombres y a mujeres?.

6 respuestas



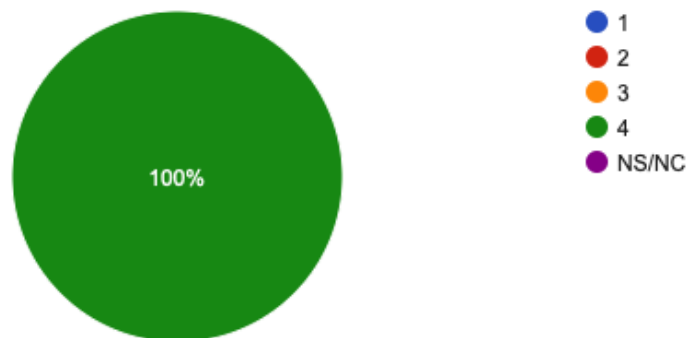
17 ¿Integras una visión de género en el desarrollo de los objetivos de tu Área ?

6 respuestas



18. ¿Consideras necesario un Plan de Igualdad en la Fundación?

6 respuestas



19 ¿Qué valor puede aportar un Plan de Igualdad en la estrategia de tu trabajo?

- Establecer procedimientos estandarizados para abordar de la forma más objetiva posible situaciones personales de los/as trabajadores (conciliación por ejemplo)
- Coherencia
- Muy necesario para todas las Áreas, tener claro como se sensibiliza la Fundación en este tipo de asuntos.
- generar un mejor trabajo en equipo y desarrollar un programa de liderazgo compartido

20. Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales que se podrían adoptar en la Fundación para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

- En líneas generales no considero que haya discriminación por motivos de género en la Fundación por lo que mi respuesta va en la línea de la anterior. establecer procedimientos objetivos para facilitar la conciliación
- Desarrollar políticas de conciliación
- Formación, información, áreas de trabajo

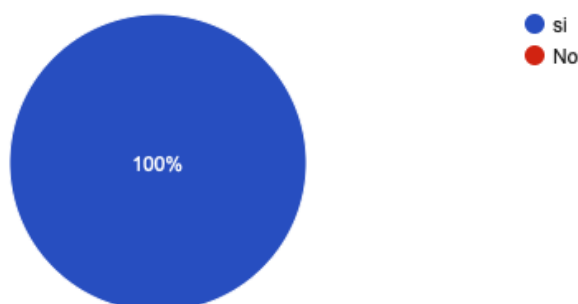
- Transparencia
- Por la naturaleza de nuestra actividad no es posible.

## 21 ¿Qué razones crees que justifican la feminización de la fundación?

- Su origen y el trabajo que desarrolla
- Las características de la intervención social q desarrollamos
- Si hablamos en intervención: la violencia. No es fácil para las mujeres, así de primera, pensar a un hombre como alguien que está allí para ayudarlas. Es un largo y doloroso trabajo personal lo que tienen que hacer...
- El tipo de perfil con el q se interviene
- La misión que desarrolla y con el tipo de usuaria que trabaja.
- El perfil de personas a las que atiende la Fundación.

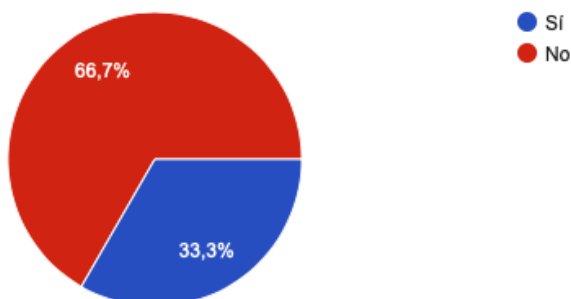
## 22. ¿Pueden las mujeres y hombres acceder a puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones en la Fundación?

6 respuestas



## 23 ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la fundación?

6 respuestas



### 3. LA FUNDACIÓN Y EL PLAN DE IGUALDAD

Después de haber expuesto el resumen del informe diagnóstico de septiembre 2020 (base de la actualización), desde **Fundación Amaranta** hemos sido conscientes de la situación actual que la fundación está viviendo, y por tanto de poder llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias para promover la igualdad en la fundación. El Comité de Igualdad, será el responsable de velar por que las actuaciones que se lleven a cabo, en el período del presente informe 2020-2023, se cumplan.

El comité se reunirá con una frecuencia semestral para poder realizar el seguimiento de las acciones que se plantean en el **Anexo 1** del presente documento.

El compromiso de cumplimiento de las actuaciones establecidas no sólo corre a cargo del Comité de Igualdad, es la Dirección de Fundación Amaranta, la que expresamente se compromete a llevarlas a cabo y a divulgar la política unificada de la organización.

El compromiso de **Fundación Amaranta** se muestra en el **Anexo 3** del presente documento.

La comisión negociadora está formado por los siguientes integrantes, actualizado a fecha de 31 de enero 2022:

- Dña. María Luisa Puglisi
- D. Alvaro Ganado
- Dña. Susana Mataix Francés.
- D. Emilio Sanz Francés.
- Dña. Nuria López
- Dña. María Julia Rossel López
- D. Antonio Rivas.

Quienes aceptan las responsabilidades descritas en el acta del **Anexo 3**.

Todas y cada una de las personas que conforman el Comité de Igualdad han recibido una comunicación previa del informe diagnóstico y la han analizado para poder llevar a cabo las actuaciones más prioritarias en materia de igualdad.

### 4.OBJETIVOS DEL PLAN

El objetivo principal del Plan de Igualdad es hacer un análisis exhaustivo de la **Fundación Amaranta** para poder averiguar la situación ante la que nos encontramos y así poder tomar las acciones necesarias para fomentar la igualdad en la fundación.

Los objetivos específicos planteados por **Fundación Amaranta** y que posteriormente se desarrollan en el **Anexo 1** del presente documento son:

- Tener implantado un protocolo claro de actuación ante situaciones de acoso sexual.
- Dar a conocer en todos los equipos la dinámica del plan de igualdad y las acciones que se despliegan.
- Seguimiento del registro salarial y auditoría.
- Formación de personal e información general para todos los trabajadores/as.
- Formación específica en materia de igualdad para los responsables del comité.

## 5.ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES DEL PLAN

Las áreas de intervención que intervendrán en la consecución de cada uno de los objetivos que se han aprobado son las siguientes;

- Área de Proyectos, Innovación y Formación
- Recursos Humanos.
- Área de Comunicación.

Las acciones del presente plan han sido aprobadas por el Comité de Igualdad y son conocidas por todo el personal.

## 6.VIGENCIA DEL PLAN Y CALENDARIO

Para poder tener una visión más general del cambio que se va produciendo en la Fundación, con las actuaciones que se están llevando a cabo, se ha establecido generar una nueva evaluación informe diagnóstico y revisión del plan de igualdad, con una periodicidad trianual, en el que se volverán a analizar los parámetros expuestos en el diagnóstico con el fin de analizar los progresos en materia de igualdad de la Fundación.

Además, se realizará nuevamente el análisis del convenio colectivo de aplicación, si procede, así como el planteamiento y aprobación de las acciones que se consideren necesarias.

No obstante, si se detecta cualquier cambio significativo en la organización o se considera pertinente la modificación de compromiso, política o cambio de los integrantes del comité de igualdad se realizará una nueva edición del presente plan de igualdad, indicándolo el número de revisión y su consecuente aprobación mediante acta.

## 7.PRESUPUESTO

Para poder llevar a cabo las acciones contenidas en el presente plan se han aprobado los recursos contenidos en las Acciones del **Anexo 1**.

## 8.GESTIÓN DEL PLAN Y SEGUIMIENTO

Para la ejecución y seguimiento del presente Plan de igualdad el Comité de Igualdad llevará a cabo el seguimiento de acuerdo con el calendario aprobado, dando cuenta, periódicamente, de su desarrollo y resultados más inmediatos.

A través del seguimiento del desarrollo del Plan se pretenden conseguir, además, los siguientes objetivos específicos:

- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación.

El Comité de Igualdad que es el mismo que el comité de seguimiento tiene las siguientes funciones;

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisar la implantación del Plan.
- Recabar la información sobre los indicadores.
- Consultar a la Dirección el posible cambio en el compromiso de la fundación con la igualdad, cambio en los recursos necesarios para la consecución del plan.
- Proponer y documentar el plan de mejora que se considere oportuno para la concesión de los objetivos del plan.
- Estar en constante comunicación con el departamento de RRHH o personas responsables de personal, que apoyarán y participarán en el desarrollo y seguimiento del Plan.
- Dejar constancia de las reuniones llevadas a cabo por el comité.
- Velar por el cumplimiento de las cláusulas no discriminatorias y acciones positivas recogidas en el convenio colectivo, y realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para garantizar el principio de igualdad y no discriminación.
- Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de igualdad como instrumentos de recogida de información, según la periodicidad marcada para la realización de estas mediciones.
- Anualmente, se entregarán a la Comisión de igualdad los datos de plantilla, desagregados por sexo y en términos estadísticos, relativos a antigüedad en la empresa y categoría, a fin de que la Comisión pueda tener una visión de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género.

- Conocer los casos que por acoso sexual o por razón de sexo se han dirimido a través del protocolo de actuación establecido, y su resultado y velar por el cumplimiento del procedimiento.
- Evaluar anualmente, en relación a cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad, la realización y efectividad de las acciones puestas en marcha.
- Realizar propuestas de mejora del convenio, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, o de corrección de deficiencias existentes.
- Emitir los informes que les sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.
- Informar a la plantilla periódicamente del desarrollo del Plan de igualdad y promover su participación y colaboración recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- Conocer de las sanciones que con motivo del incumplimiento de la normativa de igualdad efectiva entre mujeres y hombres puedan ser impuestas por la Inspección de Trabajo.
- Promover y participar en campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a todas las trabajadoras y trabajadores.
- Respetar la confidencialidad de las reuniones, debiendo poner especial cuidado respecto a los datos e informaciones a la que tengan acceso en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en supuestos de violencia de género.

El Comité de igualdad deberá llevar a cabo el proceso de observación de los avances del Plan que permite internamente, obtener información acerca de su desarrollo y, externamente, dar cuenta de su implementación a las instancias designadas al efecto y reforzar la imagen de fundación implicada en el avance hacia la igualdad.

El seguimiento será flexible, y acompañará al Plan en su desarrollo, evitando cumplir una función exclusiva de control y vigilancia sino más bien verificando que el trabajo previsto se ha realizado, detectando desajustes y proporcionando información de utilidad para la toma de decisiones acerca de cuál es el mejor abordaje de dichas necesidades.

El sistema de seguimiento facilitará la difusión del Plan y la transparencia en la información que se ofrezca, tanto a la propia organización y su entorno, como a las instituciones pertinentes.

Para el seguimiento del Plan de igualdad se utilizarán los **indicadores** incluidos en las fichas de definición de las acciones.

Para dejar evidencia del seguimiento realizado por el Comité de igualdad ahora comisión negociadora, se dejará acta conforme al “ **F4 índice informe seguimiento**” , propuesto por el Mº de Igualdad.





## 9. EVALUACIÓN DEL PLAN

En el año 2023 se realizará la evaluación del propio plan en el que el Comité de Igualdad junto con la Dirección general, sin perjuicio de las evaluaciones parciales que pudieran realizarse.

La evaluación es una fase decisiva del Plan igualdad mediante la cual se realiza una valoración crítica de las intervenciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en la fase de ejecución y seguimiento. Esta información nos permite contestar a tres preguntas básicas, que se corresponden con los ejes en torno a los cuales se estructura el proceso de evaluación:

- **Evaluación de resultados**
  - Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de igualdad.
  - Grado de consecución de los resultados esperados.
  - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- **Evaluación del proceso**
  - Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
  - Grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.
  - Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
  - Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- **Evaluación del impacto**
  - Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la fundación
  - Cambios en la cultura de la fundación cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
  - Reducción de posibles desequilibrios que hubiera en la presencia y participación de mujeres y de hombres.

### 9.1 Procedimiento de Evaluación

Para llevar a cabo el proceso de evaluación y valorar adecuadamente los resultados obtenidos en la fundación tras la ejecución del Plan de igualdad se realizarán las siguientes tareas:

- 1º Recopilación de la documentación e información generada en el proceso de seguimiento de la ejecución del Plan.
- 2º Cumplimentación de cuestionarios específicos de evaluación del Plan por parte de la dirección, Comisión de Igualdad y la plantilla.
- 3º Análisis y valoración de la información obtenida con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución para corregirlas o potenciarlas.

4º Elaboración una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de oportunidades en la fundación: Plan de Mejora.

## 9.2 Plan de Mejora

Una vez obtenidos los datos de la fase de seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados y ver si hay desviaciones importantes, dificultades, si se proponen correcciones etc.

El Plan de Mejora integra la decisión estratégica de la fundación con respecto a la Igualdad de Oportunidades basada en los resultados obtenidos del seguimiento y de la evaluación del Plan de igualdad. Esta decisión incorpora los cambios necesarios para reforzar los puntos fuertes y corregir las áreas de mejora de la fundación en esta materia.

Es necesario, por tanto, que el comité de Igualdad se reúna nuevamente para proponer el plan de mejora y que éste sea aprobado no solo por la dirección general sino por todos los integrantes del comité.

## 10 ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 20-23

A fecha de 31/01/2022, la Comisión negociadora de la Fundación Amaranta, compuesta por;

- Dña. María Luisa Puglisi
- D. Alvaro Ganado
- Dña. Susana Mataix Francés.
- D. Emilio Sanz Francés.
- Dña. Nuria López
- Dña. María Julia Rossel López
- D. Antonio Rivas.

### **Exponen:**

Se acuerda por unanimidad de todas las partes proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la **Fundación Amaranta** que se adjunta en la presente acta.

Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la **vigencia del Plan** es de 3 años (2020-2023), periodo en el que se mantendrá **la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad**.

Asimismo, se acuerda que dicha Comisión estará representada por los integrantes mencionados en la presente acta.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión y de ella la presente acta que, una vez leída y encontrada conforme, se firma por unanimidad de la Comisión de Igualdad junto con el texto del Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Fundación Amaranta

En Madrid, a 31 de enero del 2022.

## ANEXO 1. FICHAS DETALLADAS DE ACCIONES

### AC1 – PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Área de intervención	Área de formación.		
Nombre de la acción	Acciones formativas sobre el enfoque de género en la Fundación.		
Objetivos que persigue	Tener implantado un protocolo claro de actuación ante situaciones de acoso sexual.		
Descripción detallada de la acción	Se sistematiza un protocolo de actuación contra el acoso sexual, habilitando los canales internos de comunicación y se implanta en todas las delegaciones.		
Personas a las que se dirige	Todo el personal laboral de la Fundación.		
Departamentos a los que afecta	Todos los departamentos.		
Cronograma para su puesta en marcha	En tres meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.		
Persona(s) responsable(s)	Comisión de Igualdad. Departamento de Recursos Humanos.		
Recursos asociados	Costes organizativos.		
Indicadores de seguimiento	Línea de Base	Valor Meta	Fuente de Verificación
✓ % de personas trabajadoras que conocen la existencia del protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual	No disponible	80%	Encuesta anual
✓ % de incidencias reportadas.	No disponible	0%	Encuesta anual

## AC2 – PLAN DE FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

AREA DE INTERVENCIÓN	Área de Formación		
Nombre de la acción	Formación en materia de género.		
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación de personal e información general para todos los trabajadores/as.</li> <li>• Formación específica en materia de igualdad para los responsables del comité.</li> </ul>		
Descripción detallada de la acción	Incluir en el plan de formación acciones específicas sobre intervención desde una perspectiva de género, así como formación al Comité de Igualdad.		
Personas a las que se dirige	Todo el personal laboral de la Fundación.		
Departamentos a los que afecta	Todos los departamentos.		
Cronograma para su puesta en marcha	Seis meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.		
Persona(s) responsable(s)	Comisión de Igualdad. Área de Formación.		
Recursos asociados	Costes organizativos.		
Indicadores de seguimiento	Línea de Base	Valor Meta	Fuente de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ % de personas trabajadoras que participan en la formación</li> <li>✓ Nº de horas impartidas anual</li> <li>✓ satisfacción con la acción formativa</li> </ul>	No disponible	80% 12 horas 4 sobre 5	Evaluación Plan de Formación
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ % de miembros del comité que participan en la formación</li> <li>✓ Nº de horas impartidas anual</li> <li>✓ Satisfacción con la acción formativa.</li> </ul>	No disponible	80% 6 horas 4 sobre 6	Evaluación Plan de Formación.

### AC3 – COMUNICACIONES PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Área de intervención	Área de comunicación.		
Nombre de la acción	Acciones de comunicación interna sobre el plan de igualdad y las acciones desplegadas.		
Objetivos que persigue	Dar a conocer en todos los equipos la dinámica del plan de igualdad y las acciones que se despliegan.		
Descripción detallada de la acción	Con el equipo de comunicación interna, se buscará la difusión del plan a nivel interno, así como tener un enfoque de género en las comunicaciones y canales de comunicación de la Fundación.		
Personas a las que se dirige	Todo el personal laboral de la Fundación.		
Departamentos a los que afecta	Todos los departamentos.		
Cronograma para su puesta en marcha	En doce meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.		
Persona(s) responsable(s)	Comisión de Igualdad. Departamento de Comunicación.		
Recursos asociados	Costes organizativos.		
Indicadores de seguimiento	Línea de Base	Valor Meta	Fuente de Verificación
✓ Nº de acciones de comunicación realizadas específicamente dirigidas a difundir el plan de igualdad	No disponible	3	Memoria del Área.
✓ Nº de soportes de soportes de comunicación revisados desde un enfoque de género ( memoria anual y web).	No disponible	2	Memoria Web

#### AC4 – PREVENCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

Área de intervención	Recursos Humanos.		
Nombre de la acción	Registro salarial y auditoría salarial.		
Objetivos que persigue	Evitar la brecha salarial		
Descripción detallada de la acción	Elaborar un registro de los salarios de los equipos contemplando los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extra-salariales.		
Personas a las que se dirige	Todo el personal laboral de la Fundación.		
Departamentos a los que afecta	Todos los departamentos.		
Cronograma para su puesta en marcha	En seis meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.		
Persona(s) responsable(s)	RR.HH.		
Recursos asociados	Costes organizativos.		
Indicadores de seguimiento	Línea de Base	Valor Meta	Fuente de Verificación
✓ % Brecha salarial total	No disponible	< 25%	Registro salarial.
✓ % Brecha salarial en los puestos de igual valor.	No disponible	< 25%	Registro salarial.



## ANEXO 2. ANÁLISIS DE CONVENIO COLECTIVO.

### ANÁLISIS DE CONVENIOS DE APLICACIÓN;

#### CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES DE LES ILLES BALEARS

#### CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL

A continuación, se recogen una serie de cuadros con medidas, agrupadas en los epígrafes que figuran más arriba. Para cada una de ellas se indica, en su caso, la normativa que la rige, incluyendo su referencia. Cada empresa puede completar este cuadro añadiendo lo dispuesto para cada medida en su convenio colectivo de referencia, acuerdo de empresa y/o a través de prácticas informales. Además, puede incluir nuevas medidas, así como eliminar aquellas que no resultan de aplicación en su organización  
E.T.: Estatuto de los Trabajadores modificado a raíz de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

En el análisis de los convenios colectivos de aplicación que se realiza a continuación se han incluido los comentarios relativos al convenio de intervención social en color negro y los aspectos relativos al convenio de protección de menores en color morado. Dentro de cada uno de los ámbitos se señala;

	El convenio de aplicación no mejora lo mencionado en el ET
	Ni el convenio colectivo ni el estatuto de los trabajadores contempla este aspecto. No se han definido medidas
	El convenio colectivo mejora las condiciones descritas en el ET

Nota importante: Lo descrito en según el convenio estatal de acción e intervención social este marcado en negro y lo indicado en el convenio colectivo autonómico de reforma juvenil y protección de menores de les illes balearse se encuentra marcado en morado.

## PERMISOS Y AUSENCIAS

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
Asistencia a consulta médica de especialistas del trabajador/a		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	Se otorga el permiso siempre y cuando esté justificado.
Acompañamiento a consulta médica de hijo/a o familiar dependiente		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>Acompañamiento a los menores en sus traslados o salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo y libre en general.</li> </ul>	Ídem anterior.
Enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes	E.T. Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos 3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: b) Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse a más de 200 km, el permiso será de un día más</li> <li>Hasta tres días laborables por enfermedad grave, hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se verá ampliado a cuatro días laborales. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.</li> </ul>	Se han otorgado más días de permiso si la hospitalización de menores a cargo se extiende.

<p>Fallecimiento de parientes</p>	<p>E.T. Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos 3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: b) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse a más de 200 km, el permiso será de un día más.</li> <li>• Hasta tres días laborables por enfermedad grave, hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se verá ampliado a cuatro días laborales. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.</li> </ul>	<p>Siempre y cuando se realicen los proyectos y servicios en la entidad se podrá disponer de flexibilidad horaria y/o teletrabajo. (siempre y cuando el puesto y las tareas a desempeñar lo permitan).</p>
<p>Matrimonio</p>	<p>E.T. Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos 3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: a) Quince días naturales en caso de matrimonio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales. El trabajador o trabajadora que contraiga nuevo matrimonio o de nuevo constituya pareja de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia de igual duración.</li> <li>• Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho inscrito en el registro civil correspondiente.</li> </ul>	

Equiparación matrimonio y pareja de hecho		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ídem anterior</li> <li>• Ídem anterior</li> </ul>	
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	<p>E.T. Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos</p> <p>3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <p>Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de 2 horas diarias.</li> <li>• Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, centro o entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</li> </ul>	No aplica la restricción de 2 horas diarias como máximo.

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
Técnicas de fecundación asistida		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en convenio colectivo.</li> <li>No descrito en convenio colectivo</li> </ul>	
Nacimiento de un hijo/a	<p>E.T. Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos</p> <p>3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <p>b) Dos días por el nacimiento de hijo [...]. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborales en el caso de nacimiento o adopción de un hijo o una hija en la misma provincia de residencia o un día más si es a más de 200 km</li> <li>Hasta tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a.</li> <li>En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cinco semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados.</li> </ul>	
Suspensión por maternidad	<p>E.T. Art. 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo</p> <p>4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.</p> <p>[...] en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El permiso por maternidad tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a (incluido).</li> <li>Las trabajadoras, por alumbramiento o por adopción (y lo que contemple la legislación vigente en los casos de acogimiento familiar), tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas y dos</li> </ul>	Permiso de 15 días naturales retribuidos por parte de la Fundación.

		<p>semanas más por cada hijo en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.</p>	
<p>Suspensión por paternidad</p>	<p>E.T. Art. 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cinco semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días naturales ininterrumpidos que podrán ser ampliables en el ámbito de cada organización y a criterio de la dirección de esta, en dos días naturales más.</li> <li>• La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo aviso a la empresa.</li> <li>• La suspensión de contrato será de 15 días naturales ininterrumpidos, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando el hijo nacido o adoptado o el menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 % o cuando en la familia existiera</li> </ul>	

		<p>previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 %.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cinco semanas ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados.</li></ul>	
--	--	---	--

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
	<p>La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.</p>		
<p>Suspensión por adopción o acogimiento</p>	<p>E.T. Art. 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo</p> <p>4. [...] En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.</p> <p>En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El permiso por maternidad tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a (incluido).</li> <li>• En el caso de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el permiso se computará a elección del empleado o empleada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.</li> <li>• Permiso por adopción internacional. En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres/madres al país de origen del/de la adoptado/a, el periodo de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. El citado permiso podrá dividirse</li> </ul>	



		<p>en dos fracciones, cuando sea necesario efectuar, como consecuencia del proceso de adopción, más de un viaje al país de origen del/de la adoptado/</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasta tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a.</li> <li>• Las trabajadoras, por alumbramiento o por adopción (y lo que contemple la legislación vigente en los casos de acogimiento familiar), tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas y dos semanas más por cada hijo en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.</li> </ul>	
--	--	---	--

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
	<p>previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p>Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.</p>		
<p>Hijos/as prematuros/as y hospitalización de neonatos/as</p>	<p>E.T. Art. 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo</p> <p>4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, [...]</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle [...]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El permiso por maternidad tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a (incluido).</li> <li>• En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato o neonata precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo de:             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Inferior o igual a siete días naturales: La madre, previo aviso a la empresa, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado con un máximo de cuatro días inclusive, que podrá acumular con la licencia correspondiente para casos de enfermedad grave.</li> <li>b) Superior a siete días naturales: La madre, previo aviso a la empresa podrá ausentarse en tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales</li> </ul> </li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el convenio aplica por tanto ET</li> </ul>	
<p>Atención a hijos e hijas menores de nueve meses</p>	<p>E.T. Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos</p> <p>4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p>	<p>Para facilitar la lactancia natural o artificial el/la trabajador/a podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:</p> <p>a) Por un hijo o hija menor de nueve meses hasta una hora y media de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora y media al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.</p> <p>b) Por un hijo o hija menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.</p> <p>Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, el trabajador o trabajadora podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborales acordado con la entidad que lo conceda y sujeto a las necesidades organizativas de esta. Esta acumulación podrá</p>	

		<p>disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, pudiendo realizarse la opción en cualquier momento a lo largo del periodo. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo o hija menor de nueve meses o doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.</p> <p>Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de nueve meses o doce meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar.</p> <p>Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los/las trabajadores/as tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo. En el caso de parto múltiple disfrutará de una hora por cada hijo. Esta pausa se podrá dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de media hora.</li> </ul>	
Asistencia a exámenes	E.T. Art. 23. Promoción y formación profesional en el trabajo		

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
	<p>1. El trabajador tendrá derecho:</p> <p>a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.</p> <p>2. En los Convenios Colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título reconocido oficialmente.</li> <li>• El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.</li> <li>• El tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.</li> </ul>	
Ceremonia familiar		<ul style="list-style-type: none"> <li>• El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.</li> <li>• El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el primer grado y hermanos/as de consanguinidad o afinidad.</li> </ul>	
Traslado de domicilio	<p>E.T. Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos</p> <p>3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <p>c) Un día por traslado del domicilio habitual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un día laborable por traslado de domicilio habitual.</li> <li>• Un día natural por traslado del domicilio habitual.</li> </ul>	

<p>Deber público y funciones sindicales</p>	<p>E.T. Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos</p> <p>3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <p>d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.</p> <p>e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:</li> <li>• Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador sea indispensable.</li> <li>• Delegado Sindical, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados de este en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos previstos para los delegados a que se refiere el apartado anterior, salvo acuerdo en el ámbito de empresa.</li> <li>• 4. Los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales que pertenezcan a un mismo sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas que será gestionada por el citado sindicato.</li> <li>• Será la sección sindical la que adopte el correspondiente acuerdo interno de acumulación, sin perjuicio de la titularidad individual del derecho al crédito.</li> <li>• Los trabajadores y trabajadoras previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, y con consideración de tiempo efectivo de trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.</li> </ul>	
<p>Asuntos personales (bolsa de horas)</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales</li> </ul>	

		<p>que pertenezcan a un mismo sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas que será gestionada por el citado sindicato.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Será la sección sindical la que adopte el correspondiente acuerdo interno de acumulación, sin perjuicio de la titularidad individual del derecho al crédito.</li> <li>• Esta acumulación será alternativa, no acumulativa e incompatible con la regulada en el artículo siguiente para los miembros de los Comités y delegados de personal, optando el sindicato en el ámbito de la empresa, por el ejercicio de una u otra regulación y comunicándolo así a la empresa en los siguientes términos:</li> <li>• Con carácter general, el sindicato, a través de la sección sindical, deberá comunicar a la empresa, con una anticipación al menos mensual, la relación nominal de representantes incluidos en la bolsa de horas, –incluyendo a todos los representantes, cedan o no horas–, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada uno, y las que le resulten atribuidas para un periodo, al menos trimestral, como resultado de la acumulación practicada, con arreglo a los siguientes criterios: el límite máximo de horas que un representante puede acumular será el equivalente al 50 % de su jornada mensual, y cada representante debe mantener un crédito mínimo de ocho horas al mes que no podrán ser objeto de cesión.</li> <li>• 3 días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural, que solo se podrán denegar si se solicitan con menos de 7 días naturales de antelación. En el caso de los centros residenciales también será motivo de denegación que dos o más trabajadores de un mismo centro de trabajo soliciten el mismo día de asuntos propios. En tal caso, se concederá</li> </ul>	
--	--	--	--

		a quien lo haya solicitado con mayor antelación.	
--	--	--	--



## EXCEDENCIAS

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
Excedencia voluntaria	<p>E.T. Art. 46. Excedencias</p> <p>2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</li> <li>• El personal excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.</li> <li>• El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Su duración no será tenida en cuenta ni computará a efectos de antigüedad del trabajador en la empresa.</li> <li>• Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años para atender a un familiar gravemente enfermo, acreditado medicamente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho legalmente registrada. En estos supuestos los años que el trabajador/a pase en esta situación será tenido en cuenta y computará a efectos de antigüedad.</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se podrán solicitar excedencia voluntaria de una duración mínima de un mes y máxima de seis meses para asuntos propios. La concesión de la excedencia estará condicionada a las necesidades del servicio, cursando la solicitud con treinta días de antelación. El trabajador o trabajadora que se acoja a esta excedencia deberá acreditar, al menos un año de antigüedad en la empresa y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo después de agotada la anterior. Esta excedencia tiene derecho a reserva de puesto de trabajo y no computa a efectos de antigüedad. Este supuesto no es prorrogable.</li> <li>• Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días a fecha de su inicio, excepto en el supuesto contemplado en el punto 2 en el cual por causa demostrable podrán ser concedidas de modo inmediato y en el punto 3 que se solicitará con una antelación de quince días.</li> <li>• En cualquier caso, en que el/la trabajador/a solicite una excedencia voluntaria, la empresa dará respuesta a dicha solicitud en un plazo máximo de 10 días naturales.</li> </ul>	
--	--	---	--

<p>Excedencia por cuidado de hijos/as</p>	<p>E.T. Art. 46. Excedencias</p> <p>3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. [...]</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</li> <li>• Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En estos supuestos los años que el trabajador/a pase en esta situación serán tenidos en cuenta y computarán a efectos de antigüedad. Esta excedencia se podrá disfrutar de manera fraccionada.</li> </ul>	
---	--	--	--

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
	<p>extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.</p>		
<p>Excedencia por cuidado de familiar</p>	<p>E.T. Art. 46. Excedencias</p> <p>3. [...] También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</li> <li>• La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</li> <li>• Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</li> <li>• El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este articulo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.</li> <li>• No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.</li> <li>• No descrito en el presente convenio.</li> </ul>	
Excedencias especiales	E.T. Art. 46. Excedencias 6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al computo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo publico que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo publico.</li> <li>• Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores y las trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.</li> <li>• La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al computo de la antigüedad y con reincorporación automática al mismo una vez que finalice esta. Se concederá por:</li> <li>• Por designación o elección para un cargo publico o sindical. Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de invalidez provisional. Cualquier otra que legalmente se establezca.</li> </ul>	

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
Formación en periodos de excedencia o a su finalización	E.T. Art. 46. Excedencias 3. [...] El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. [...]	<ul style="list-style-type: none"> <li>El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.</li> <li>No descrito en el presente convenio.</li> </ul>	
Medidas dirigidas a mantener la vinculación entre la empresa y las personas con excedencias o permisos		<ul style="list-style-type: none"> <li>No se determinan</li> <li>No se determinan</li> </ul>	

## JORNADA Y HORARIOS

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
Adaptación de jornada y horario a las necesidades de conciliación	E.T. Art. 34. Jornada 8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siendo el interés de las partes firmantes del presente convenio mostrar su decidido apoyo a la mejora de medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, acuerdan el presente artículo según lo descrito en los apartados del Convenio de aplicación siguientes; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permiso retribuido por maternidad.</li> <li>• Permiso no retribuido por maternidad.</li> <li>• Permiso retribuido por lactancia.</li> <li>• Permiso por paternidad.</li> </ul> </li> <li>• Las empresas, afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar Y Laboral, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y normativa posterior que la desarrolle.</li> </ul>	Se facilitan los cambios de turno entre compañeros/as para los puestos de intervención. Se dispone de flexibilidad horaria /teletrabajo cuando los puestos y las necesidades del servicio lo permitan.
Reducción de jornada por cuidado de menores o familiar con discapacidad	E.T. Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos 5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El personal que, por razón de guardia legal, tenga a su cuidado directo una persona menor de doce años, persona con situación de dependencia reconocida en grado severo o gran dependencia, menores de 18 años con enfermedad grave o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, los padres o tutores en casos de nacimientos</li> </ul>	Se facilitan los cambios de turno entre compañeros/as para los puestos de intervención. Se dispone de flexibilidad horaria /teletrabajo cuando los puestos y las necesidades del servicio lo permitan

	<p>trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p>	<p>de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados (durante la duración de la hospitalización), las víctimas de violencia de género tienen derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo, esta reducción podrá ser mensual y disfrutarse en jornadas completas siempre que las necesidades organizativas y del puesto así lo permitan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional. En caso de reducción de jornada por menores de 18 años con enfermedad grave la reducción de jornada podrá extenderse más allá de la mitad de la duración de la jornada de conformidad al artículo 37.5 ET.</li> <li>• Si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las entidades podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de reducción de jornada, para cualesquiera que sea el motivo que genere dicho derecho de disfrute de reducción de jornada, corresponderán a la trabajadora o trabajador, dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.</li> <li>• Para ejercer este derecho el trabajador o trabajadora deberá preavisar por escrito, salvo causa de fuerza mayor con al menos 15 días de antelación, indicando la fecha en que iniciará la reducción de jornada así como las condiciones de esta conforme a lo establecido en el presente artículo, así mismo deberá preavisar con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</li> <li>• Los/las trabajadores/as tendrán derecho a una <b>pausa de una hora en su trabajo. En el caso de</b></li> </ul>	
--	---	---	--



		<p>parto múltiple disfrutará de una hora por cada hijo. Esta pausa se podrá dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de media hora.</p> <p>Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción solo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen.</p> <p>Quien haga uso de este derecho, podrá acumular las horas en un periodo de quince días naturales debiendo ser disfrutadas inmediatamente después del permiso de maternidad, debiendo informar, por escrito, a la empresa con un plazo de quince días de antelación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</li> <li>• Tendrá derecho de reducción de entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</li> <li>• Si dos o más trabajadores/as del mismo centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria de la reducción de</li> </ul>	
--	--	---	--

		<p>jornada corresponde al trabajador/a, dentro de su jornada y horario habitual, quien deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</li> <li>• Tendrá derecho de reducción de entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</li> <li>• Si dos o más trabajadores/as del mismo centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador/a, dentro de su jornada y horario habitual, quien deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.</li> <li>• El personal tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo por razones de cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por informe del servicio público de salud u</li> </ul>	
--	--	--	--

		<p>organismo administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Será requisito indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50% de su duración.</li> <li>• Se percibirá la prestación consistente en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora que está establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.</li> <li>• Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.</li> <li>• Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.</li> </ul>	
Reducción de jornada por razones diferentes a las de cuidado		<ul style="list-style-type: none"> <li>• reducción de su jornada de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones en las condiciones recogidas en el artículo 27 del convenio de aplicación</li> <li>• No descritas en el presente convenio</li> </ul>	
Flexibilidad de horario de entrada /salida		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las organizaciones del sector procuraran establecer una flexibilidad horaria de un</li> </ul>	Se facilitan los cambios de turno entre compañeros/as para los puestos de intervención.

		<p>mínimo de media hora en la entrada y la salida siempre que las necesidades del servicio lo permitan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Este convenio colectivo acuerda la flexibilidad horaria como la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades de la entidad, de los usuarios de sus servicios y de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios.</li> <li>• La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias, por lo que la empresa y la representación legal de los trabajadores velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.</li> <li>• El número de horas para su distribución irregular a lo largo del año se fija en un cinco por ciento de la jornada anual máxima establecida en el presente convenio.</li> <li>• El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará en cada empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de estos y deberá ser comunicado a la representación legal de los trabajadores y al personal afectado con un mínimo de cinco días de antelación, indicando día y hora de inicio de la jornada irregular, de acuerdo con la legislación vigente.</li> <li>• En estos supuestos la jornada semanal no podrá exceder de cuarenta y cinco horas. La distribución irregular de la jornada deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores</li> </ul>	<p>Se dispone de flexibilidad horaria /teletrabajo cuando los puestos y las necesidades del servicio lo permitan</p>
--	--	---	--

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
Adaptación de horario a situaciones de emergencia		<ul style="list-style-type: none"> <li>No se determinan</li> <li>No se determinan</li> </ul>	Se adaptan los horarios para reducir las entradas y salidas de los trabajadores (Covid 19).
Tener en cuenta cuestiones de conciliación en situaciones de distribución irregular de la jornada	<p>E.T. Art. 34. Jornada</p> <p>2. Mediante convenio colectivo, o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.</p> <p>Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El personal que, por razón de guardia legal, tenga a su cuidado directo una persona menor de doce años, persona con situación de dependencia reconocida en grado severo o gran dependencia, menores de 18 años con enfermedad grave o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, los padres o tutores en casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados (durante la duración de la hospitalización), las víctimas de violencia de género tienen derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo, esta reducción podrá ser mensual y disfrutarse en jornadas completas siempre que las necesidades organizativas y del puesto así lo permitan.</li> <li>La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional. En caso de reducción de jornada por menores de 18 años con enfermedad grave la reducción de jornada podrá extenderse más allá de la mitad de la duración de la jornada de conformidad al artículo 37.5 ET.</li> </ul>	<p>Se facilitan los cambios de turno entre compañeros/as para los puestos de intervención</p> <p>Se dispone de flexibilidad horaria /teletrabajo cuando los puestos y las necesidades del servicio lo permitan</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las entidades podrán limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de reducción de jornada, para cualesquiera que sea el motivo que genere dicho derecho de disfrute de reducción de jornada, corresponderán a la trabajadora o trabajador, dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.</li> <li>• Para ejercer este derecho el trabajador o trabajadora deberá preavisar por escrito, salvo causa de fuerza mayor con al menos 15 días de antelación, indicando la fecha en que iniciará la reducción de jornada así como las condiciones de esta conforme a lo establecido en el presente artículo, así mismo deberá preavisar con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</li> <li>• Este convenio colectivo acuerda la flexibilidad horaria como la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades de la entidad, de los usuarios de sus servicios y de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios.</li> <li>• La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias, por lo que la empresa y la representación legal de los trabajadores velaran por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.</li> <li>• El numero de horas para su distribución irregular a lo largo del año se fija en un cinco por ciento de la jornada anual máxima establecida en el presente convenio.</li> </ul>	
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará en cada empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de estos y deberá ser comunicado a la representación legal de los trabajadores y al personal afectado con un mínimo de cinco días de antelación, indicando día y hora de inicio de la jornada irregular, de acuerdo con la legislación vigente.</li> <li>• En estos supuestos la jornada semanal no podrá exceder de cuarenta y cinco horas. La distribución irregular de la jornada deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores</li> </ul>	
<p>Turnos y/o guardias Adaptación de turnos y/o guardias para cuidado de menores o personas dependientes</p>	<p>E.T. Art. 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo 1. (...) La jornada de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias. (...) 3. (...) En las empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. (...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna, no devengando el correspondiente complemento funcional de nocturnidad en los supuestos de contrataciones específicas para esta modalidad de tipo de trabajo nocturno, que se regirá por las condiciones específicas pactadas con el propio trabajador, incluyendo su retribución y esta incluya, como mínimo, la compensación recogida en el complemento de nocturnidad o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.</li> <li>• Así mismo, tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo.</li> <li>• En caso de que existan turnos rotativos, el/la trabajador/a podrá solicitar el cambio del orden de sus turnos de trabajo, si lo permuta con otro trabajador de su mismo puesto de trabajo y previa comunicación por escrito a la dirección del centro. Dicha comunicación no</li> </ul>	<p>En casos excepcionales de favorece el cambio de turno, siempre y cuando esté justificado. Para los puestos de intervención. Se dispone de flexibilidad horaria /teletrabajo cuando los puestos y las necesidades del servicio lo permitan</p>

		<p>podrá ser presentada antes de 30 días de antelación y con un mínimo de 72 horas. No existirá arbitrariedad en la concesión de los cambios de turno por parte de las entidades y se garantizará la aplicación uniforme, para todos los/as trabajadores/as, de los mismos principios organizativos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando un trabajador del turno de noche tenga un examen la mañana inmediatamente posterior a su jornada de trabajo, tendrá derecho a disfrutar licencia retribuida durante esa jornada, previo aviso y posterior justificación. En los turnos de mañana y tarde cuando la duración del examen incluya parte de los dos turnos, tendrá derecho a licencia no retribuida la jornada completa, previo aviso y posterior justificación.</li> </ul>	
Lactancia y reducción de jornada	<p>E.T. Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos</p> <p>4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador</p>	<p>Para facilitar la lactancia natural o artificial el/la trabajador/a podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a) Por un hijo o hija menor de nueve meses hasta una hora y media de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora y media al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.</li> <li>• b) Por un hijo o hija menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.</li> <li>• Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, el trabajador o trabajadora podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborales acordado con la entidad que lo</li> </ul>	



		<p>conceda y sujeto a las necesidades organizativas de esta. Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, pudiendo realizarse la opción en cualquier momento a lo largo del periodo. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo o hija menor de nueve meses o doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de nueve meses o doce meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar.</li> <li>• Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.</li> <li>• Los/las trabajadores/as tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo. En el caso de parto múltiple disfrutará de una hora por cada hijo. Esta pausa se podrá dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de media hora.</li> <li>• Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción solo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen.</li> <li>• Quien haga uso de este derecho, podrá acumular las horas en un periodo de quince días naturales</li> </ul>	
--	--	--	--

		debiendo ser disfrutadas inmediatamente después del permiso de maternidad, debiendo informar, por escrito, a la empresa con un plazo de quince días de antelación.	
--	--	--	--

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
	sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.		
Ausencia para atención a hijos/as prematuros/as	E.T. Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos 4. bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia</li> <li>No descrito en el presente convenio.</li> </ul>	
Tener en cuenta las necesidades de conciliación a la hora de establecer el momento de disfrute de las vacaciones	E.T. Art. 38. Vacaciones anuales 2. El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. 3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado. En todo caso, las vacaciones anuales comprenderán en computo de horas las que correspondan a la jornada diaria del trabajador o trabajadora por el número de días a que tenga derecho.</li> <li>El periodo vacacional anual podrá disfrutarse hasta en dos periodos a elección del trabajador o trabajadora, pudiendo optarse por el fraccionamiento en tres periodos solo en los supuestos en que se cuente con autorización expresa de su respectiva entidad, salvo cuando se trate de entidades, proyectos o servicios que tengan establecido una fecha de cierre por vacaciones.</li> <li>La concreción de la fecha de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la entidad o</li> </ul>	

		<p>empresa y el trabajador o trabajadora, y la entidad podrá excluir como periodo vacacional aquel en que se produzcan puntas o mayor carga de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las fechas de vacaciones han de ser conocidas con dos meses de antelación al inicio del posible disfrute. A tal efecto el personal deberá formalizar la solicitud de sus periodos de preferencia con al menos tres meses de antelación respecto a la fecha de inicio del posible disfrute.</li> <li>• Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</li> <li>• En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el</li> <li>• podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.</li> <li>• Cuando el periodo de vacaciones, fijadas en el calendario laboral interno, coincida con una situación de incapacidad temporal o permiso de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el periodo</li> </ul>	
--	--	---	--

		<p>de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esta posibilidad de disfrute se producirá respecto de los supuestos en que legalmente, en cada momento, la legislación vigente contemple el derecho a disfrute en otra fecha.</li> <li>• Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</li> <li>• En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.</li> </ul>	
--	--	--	--

<p>Días de vacaciones</p>	<p>E.T. Art. 38. Vacaciones anuales</p> <p>1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.</p> <p>2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En todo caso, a todo el personal se le procurará garantizar un mínimo de 10 días laborables continuados en periodo estival comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre.</li> <li>• No obstante, lo anterior en el caso de la cooperación internacional mientras desarrolle su labor fuera del territorio español la entidad y el trabajador podrán fijar un disfrute distinto de mutuo acuerdo de las partes.</li> <li>• El personal que cese durante el año, tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.</li> <li>• Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de veinticuatro días laborables. En todo caso, a todo el personal se le garantizará un mínimo de diez días laborales continuados en el periodo estival comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre. La fijación del periodo vacacional se establecerá en el calendario laboral de cada empresa o centro de trabajo.</li> <li>• El personal que cese durante el año tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.</li> <li>• En caso de conflicto, se atenderá a los siguientes criterios en caso de coincidencia de periodos de vacaciones solicitados: 1o Trabajadores/as con menores que convivan en el núcleo familiar que estén en edad escolar, siempre que se pretenda la coincidencia con el periodo vacacional escolar. 2o Trabajadores/as que tengan reconocida una antigüedad mayor en la empresa o entidad. Los años pares se aplicará el primer criterio, y los años impares, el segundo.</li> </ul>	
---------------------------	---	--	--

<p>Vacaciones y maternidad –lactancia</p>	<p>E.T. Art. 38. Vacaciones anuales 3. (...) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Art. 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</li> <li>• Comentado apartado “Tener en cuenta las necesidades de conciliación a la hora de establecer el momento de disfrute de las vacaciones”</li> </ul>	
---	--	---	--

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
	a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.		
Puentes o días libres		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en convenio colectivo de aplicación</li> <li>No descrito en convenio colectivo de aplicación</li> </ul>	Se favorece al equipo de intervención el disfrute de los días festivos de manera equitativa. Se atiende la demanda del trabajador/a para favorecer el disfrute de puentes o días libres.
Adaptación de jornada para la realización de estudios	E.T. Art. 23. Promoción y formación profesional en el trabajo 1. El trabajador tendrá derecho: b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. 2. En los Convenios Colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título reconocido oficialmente.</li> <li>El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.</li> <li>Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento. En la actualidad las normas de referencia son el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo de 2007, la Orden TAS/2307/2.007, de 27 de julio. Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión paritaria sectorial estatal de formación, para las cuales pueden solicitarse permisos individuales de formación deberán, de</li> </ul>	Se facilitan los cambios de turno entre compañeros/as para los puestos de intervención. El trabajador /a que tenga un examen oficial al día siguiente no se quedará en turno de noche el día anterior al examen. Flexibilidad a la hora de fijar el horario para la realización de estudios.



		<p>acuerdo con lo previsto en la citada normativa con los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a) No estar incluidas en las acciones financiadas en el catalogo general de acciones formativas de la empresa o agrupado.</li> <li>b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador/a y/o a su formación personal.</li> <li>c) Estar reconocidas por una titulación oficial.</li> <li>d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.</li> <li>e) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso individual de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.</li> </ul>	
--	--	--	--

## MOVILIDAD

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
Movilidad geográfica por razones personales y/o familiares	E.T. Art. 40. Movilidad geográfica 3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio aplica por tanto el ET.</li> <li>La movilidad geográfica de los trabajadores y trabajadoras se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.</li> <li>Como norma general los trabajadores y trabajadoras serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.</li> <li>Excepcionalmente, la empresa o entidad podrá proceder al traslado permanente de sus trabajadores y trabajadoras a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual del trabajador o trabajadora afectado/a, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.</li> <li>La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la fecha de su efectividad.</li> </ul>	
Teletrabajo		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	<p>Durante una situación de emergencia se ha favorecido la posibilidad de teletrabajo para las personas que no estaban realizando intervención o embarazadas. Se ha favorecido también esta situación en casos de cuidado de personas con discapacidad.</p> <p>Flexibilidad horaria siempre y cuando el puesto y servicio lo permita.</p>

## BENEFICIOS SOCIALES

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
Servicio de salud en el lugar de trabajo		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Seguro médico privado trabajador/a y familia		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Aportación de la empresa para complementar hasta el 100% la prestación de Seguridad Social en incapacidad laboral transitoria		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador o trabajadora percibirá como complemento salarial, por cuenta del empresario/a, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100% de la retribución mensual anterior a la baja por incapacidad temporal.</li> <li>2. En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a cobrar desde el cuarto día de la baja el 100% del salario mensual reconocido a cada trabajador/a.</li> <li>Durante los tres primeros días se complementará la prestación con un 50% de la base de contingencias comunes del mes anterior al del hecho causante.</li> </ul>	
Mantenimiento de aportaciones a la Seguridad Social en reducciones de jornada		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Comedor de empresa		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	El personal que no está en turno puede comer en las instalaciones excepcionalmente. Se dispone de comedor en todo momento.

Cheques comida		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Plaza de aparcamiento		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>El personal que, voluntariamente, en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la dirección o coordinación del centro, empresa o entidad, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0,19 euros/km. Las cantidades para recibir se acumularán por periodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.</li> <li>Se abonarán los gastos de utilización de aparcamiento, peaje de autopista y los otros gastos derivados del desplazamiento, previa y explícitamente encomendados por la empresa. Será necesaria la justificación de estos para su cobro.</li> </ul>	
Transporte de empresa		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Ayudas económicas transporte		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Ayuda nupcialidad		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Ayuda por el nacimiento de un/a hijo/a		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Ayuda guardería		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Ayuda estudios de hijos/as		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Ayuda por familiar dependiente / con discapacidad		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Servicios de cuidado a menores (en periodos)		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	En casos excepcionales por necesidad laboral (reuniones...) se favorece que el trabajador/a o compañeras puedan hacerse cargo del cuidado de los hijos/as.

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
de vacaciones) y/o dependientes		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Ayuda al estudio		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Plan de pensiones		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Seguro de vida		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Asesoramiento fiscal, legal, etc.		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Servicios concertados con empresas, descuentos		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
Entretenimiento y ocio familiar Ej.: Actividades para hijas/hijos en días laborables no lectivos, campamentos de verano...		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	Se permite a los trabajadores/as con hijos/as que acudan al centro con sus hijos para desarrollar actividades.
Ofertas de vacaciones (incluyendo a la familia)		<ul style="list-style-type: none"> <li>No descrito en el presente convenio</li> <li>No descrito en el presente convenio</li> </ul>	
...			

## VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
Suspensión por violencia de género	<p>E.T. Art. 45. Causas y efectos de la suspensión</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:</p> <p>n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo</p> <p>6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p>	<p>Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género se establece lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Reducción de su jornada de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones en las condiciones recogidas en el artículo 27 (reducción de jornada) del presente convenio, con la salvedad del preaviso que en su caso corresponda y teniendo en cuenta los riesgos inherentes, en este caso será de dos días.</li> <li>b) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.</li> <li>c) Cambio de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será preferentemente del mismo nivel y grupo profesional. Podrá reordenar su jornada de</li> </ul>	

		<p>trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• d) Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de genero puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de genero. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.</li> <li>• e) Extinción del contrato: La trabajadora víctima de violencia de genero podrá extinguir su contrato.</li> <li>• f) Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de genero podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.</li> <li>• g) Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de genero podrá acceder a un anticipo sobre nomina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.</li> </ul>	
--	--	---	--

<p>Adaptación horario por violencia de género</p>	<p>E.T. Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos</p> <p>7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• las víctimas de violencia de género tienen derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo, esta reducción podrá ser mensual y disfrutarse en jornadas completas siempre que las necesidades organizativas y del puesto así lo permitan.</li> <li>• La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional. En caso de reducción de jornada por menores de 18 años con enfermedad grave la reducción de jornada podrá extenderse más allá de la mitad de la duración de la jornada de conformidad al artículo 37.5 ET.</li> <li>• Si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las entidades podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de reducción de jornada, para cualesquiera que sea el motivo que genere dicho derecho de disfrute de reducción de jornada, corresponderán a la trabajadora o trabajador, dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.</li> <li>• Para ejercer este derecho el trabajador o trabajadora deberá preavisar por escrito, salvo causa de fuerza mayor con al menos 15 días de antelación, indicando la fecha en que iniciará la reducción de jornada así como las condiciones de esta conforme a lo establecido en el presente artículo, así mismo deberá preavisar con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</li> <li>• <b>No se describen en el presente convenio.</b></li> </ul>	
---	---	--	--



<p>Movilidad geográfica por violencia de género</p>	<p>E.T. Art. 40. Movilidad geográfica 3 bis). La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No descrita la movilidad geográfica por razón de violencia de género en el presente convenio por tanto aplica el ET.</li> <li>• <i>No se describen en el presente convenio.</i></li> </ul>	
---	---	---	--

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
	<p>otro de sus centros de trabajo.</p> <p>En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.</p> <p>Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p>		

## OTROS

MEDIDA	NORMATIVA VIGENTE	Convenio Colectivo	Prácticas informales
Principio de igualdad y no discriminación	E.T. Art. 17. No discriminación en las relaciones laborales 1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En las organizaciones del sector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones</li> <li>• Las organizaciones del sector, aunque no alcancen la cifra de 250 trabajadores promoverán la implantación de un plan de igualdad de empresa.</li> </ul>	
Conciliación de la vida personal y laboral		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siendo el interés de las partes firmantes del presente convenio mostrar su decidido apoyo a la mejora de medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, acuerdan el presente artículo según lo descrito en los apartados del Convenio de aplicación siguientes; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permiso retribuido por maternidad.</li> <li>• Permiso no retribuido por maternidad.</li> <li>• Permiso retribuido por lactancia.</li> <li>• Permiso por paternidad.</li> </ul> </li> <li>• De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante LOIEMH (Título IV, Capítulos I, II, III y IV), las empresas firmantes del presente convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán</li> </ul>	

		<p>adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los/las trabajadores/as (en adelante RLT) o los delegados/as sindicales legalmente constituidos, en la forma que se determine en la legislación laboral y en el presente convenio colectivo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• El convenio colectivo describe los contenidos del plan de igualdad de género. Y funciones de la comisión de igualdad.</li></ul>	
--	--	---	--

## GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

Primer grado de consanguinidad		Primer grado de afinidad	
Padres	Hijos	Padres del cónyuge	Hijos del cónyuge
Segundo grado de consanguinidad		Segundo grado de afinidad	
Abuelos	Hermanos	Nietos	Abuelos del cónyuge
			Hermanos del cónyuge
Tercer grado de consanguinidad		Tercer grado de afinidad	
Tíos	Sobrinos	Tíos del cónyuge	Sobrinos del cónyuge

## ANEXO 3. ACTAS

### ACTA DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN CON LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.



#### COMPROMISO EMPRESARIAL CON LA IGUALDAD

D. **DAVID LOPEZ ROYO**, con D.N.I. 17150183 A, y domicilio en Calle Ramírez de Arellano 11, 28043 Madrid, en nombre y representación de la **FUNDACION DE SOLIDARIDAD AMARANTA**, con N.I.F G84913946, en su calidad de Director General.

Declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

En Madrid, a 25 de Mayo de 2020

FIRMA LA DIRECCIÓN.

Fdo.: D. David Lopez Royo  
D. David Lopez Royo  
Director General

SELLO DE LA ENTIDAD

## ACTA CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD.

### ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Fecha y lugar de celebración: 11 de junio 2020.

#### Asistentes

Nombre y Apellidos	Cargo	DNI
María Luisa Puglisi	Coordinadora Area Proyectos	Y3922879 J
Raúl Arribas Pérez	Coordinador Área Económica - Administrativa.	53043154W
Susana Mataix Francés	Coordinadora	21671125L
Emilio Sanz Rigo	Coordinador	43125571
Nuria López	Técnica de inserción	71644736N
María Julia Rosell López	Trabajadora Social	22571069L
Antonio Rivas	Coordinador Area Proyectos	50838941V

## Orden del día

---

1. Constitución y composición de la Comisión de Igualdad
2. Funciones de la Comisión de Igualdad
3. Normas de funcionamiento de la Comisión de Igualdad

### 1. Constitución y composición de la Comisión de Igualdad

La Comisión queda constituida por las personas arriba referenciadas, quedando las tareas de secretaria a cargo de Antonio Rivas, entre las que se encuentra:

- Recoger la información necesaria para el diagnóstico.
  - Servir de enlace con la plantilla y los distintos grupos de interés.
  - Convocar reuniones, levantar actas y ponerlas a disposición de cualquier persona de la empresa que así lo solicite, junto con los informes de seguimiento.
- 
- Cualquier otra función que pueda surgir del propio proceso, incluida la interlocución con otras entidades e instituciones involucradas.

### 2. Funciones de la Comisión de Igualdad

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán:

- Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, análisis, definición de medidas o acciones, aplicación/ejecución, seguimiento y evaluación).
- Diagnóstico: facilitar, junto con la Dirección, los datos necesarios desagregados por sexo para efectuar un diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa.
- Una vez realizado el diagnóstico de la situación y diseñado el Plan de Igualdad, la Comisión será la encargada de velar para que se lleven a cabo las medidas acordadas en el Plan, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, los responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad será la encargada de la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- La Comisión de Igualdad será la encargada de gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.



### 3. Normas de funcionamiento de la Comisión de Igualdad

#### Cambios en la composición la Comisión

Las personas que integren la Comisión de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que una persona no realice las tareas que le son asignadas como miembro de la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Igualdad y a la Dirección, que serán los encargados de elegir a otra persona para sustituir la ausencia.

En el caso del puesto libre que puede ser ocupado por cualquier persona de la plantilla, se deberá establecer un canal por el cual las personas puedan solicitar a la Comisión su participación. Esta comunicación deberá realizarse con al menos una semana de antelación antes de que la Comisión de Igualdad se reúna para que estudien la petición.

#### Reuniones

Se designará una agenda de reuniones para la elaboración e implementación del Plan, y las mismas tendrán una periodicidad de una vez cada 6 meses como mínimo.

#### Actas

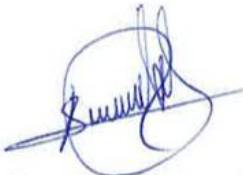
De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión, y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

#### Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión 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.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:30 horas del día -11 de junio de 2020

  
Firma: María Luisa Puglisi



Firma: Susana Mataix Francés

  
Firma: Raúl Arribas Pérez



Firma: Emilio Sanz Rigo



Firma: María Julia Rosell López



Firma: Antonio Rivas González

Firma: Nuria López

