

# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DE ESPINA BÍFIDA E HIDROCEFALIA**  
**FEBHI**



**Madrid, octubre 2019**



**Sede Social:** C/ Pechuán, 14 local - 28002 Madrid

Tel.: 914 152 013 mail: g.garcia@febhi.org www.febhi.org

**Centro de Orientación e Intermediación Laboral:** C/ Vinaroz, 32 local - 28002 Madrid

Tel.: 917 440 282 mail: p.luque@febhi.org



## ÍNDICE

<b>ÍNDICE</b>	<b>1</b>
<b>CONTEXTUALIZACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>5</b>
<b>ÁREAS DE INTERVENCIÓN</b>	<b>6</b>
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA	7
ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL	7
PROMOCIÓN INTERNA	8
RETRIBUCIONES	8
FORMACIÓN CONTINUA	9
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	10
SALUD LABORAL	11
CULTURA Y VALORES DE LA ORGANIZACIÓN	11
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>13</b>
SEGUIMIENTO	13
EVALUACIÓN	13
<b>PERIODO DE VIGENCIA</b>	<b>14</b>
<b>ANEXO I CRONOGRAMA</b>	<b>15</b>



## I. CONTEXTUALIZACIÓN

La Federación Española de Asociaciones de Espina Bífida e Hidrocefalia (FEBHI) nace en 1.980 y el 15 de julio de 1.981 formaliza su inscripción en el Registro Nacional de Asociaciones como organización no gubernamental (ONG). FEBHI ha sido declarada de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior, el 31 de marzo del 2011 y en junio de 2011 es certificada en calidad con +200 en el Modelo EFQM de Excelencia.

En la actualidad, agrupa a 16 entidades que trabajan con 2.000 personas con Espina Bífida (EB) de toda España y sus familias.

Su misión, es aglutinar y apoyar a las asociaciones de Espina Bífida e Hidrocefalia (EBH) de todo el territorio con el fin de representarlas y reivindicar, en el ámbito nacional e internacional, la mejora de la calidad de vida de las personas con EBH, la integración de las personas con discapacidad en general y la prevención de la Espina Bífida (EB).

La visión busca que FEBHI sea una red fuerte, innovadora y referente de asociaciones de EBH implicadas en un proyecto común que visibiliza y exige el reconocimiento de los derechos de las personas con EBH y reivindica la integración plena en la sociedad de las personas con discapacidad en general, así como la existencia de un sistema global y eficaz de prevención de la EB en España.

La igualdad de oportunidades está alineada con la misión, visión y valores de FEBHI, apareciendo de manera explícita entre los FINES de la Federación, como refleja el punto 6 del artículo 6 de los Estatutos de la Federación Española de Asociaciones de Espina Bífida e Hidrocefalia (FEBHI).

FEBHI ha puesto en marcha la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización, a través de la elaboración de un Plan de Igualdad.

Con la elaboración del plan de igualdad queremos contar con un documento estratégico para mejorar la gestión de la entidad y con una herramienta específica, para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad de FEBHI se trabaja con el apoyo de Fundación Mujeres a través del servicio de asesoramiento para la elaboración de medidas y planes de igualdad del proyecto DANA. Empleo y Emprendimiento en igualdad, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

FEBHI, ha elaborado un diagnóstico para conocer la situación de la que partimos, identificando aspectos fundamentales para la igualdad de mujeres y hombres, tales como la Ley de Igualdad, y aspectos como la salud laboral y la inclusión de la perspectiva de género en la cultura de la federación.



Como resultado del diagnóstico, podemos establecer los siguientes puntos que serán objeto de mejora en el presente Plan de Igualdad:

Las categorías o grupos profesionales, están redactados en un lenguaje que no visibiliza que pueden estar ocupados tanto por hombres como por mujeres. Además, es conveniente revisar los criterios y análisis de puestos de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Las vacantes existentes y los criterios de promoción no se difunden, o bien solamente a aquellas personas que se valora que encajan en las vacantes, se pueden crear criterios de difusión de las vacantes incorporando transparencia y perspectiva de género en el proceso de promoción interna.

No existe brecha salarial entre mujeres y hombres dado que la plantilla está totalmente feminizada, pero la organización debe disponer del registro salarial según sexo y categorías profesionales.

En la formación continua no se ha incorporado el respeto por la igualdad de género y no todas las personas que participan en áreas de gestión de RRHH poseen formación especializada en género.

Señalar también, que a la vez que estábamos creando el Plan de Igualdad, definiendo los objetivos y medidas a poner en marcha, parte de la plantilla realizó formación en género, como parte del compromiso que tiene la organización con la igualdad.

No se han puesto en marcha actuaciones para garantizar la introducción de la perspectiva de género en el ámbito de la conciliación.

FEBHI cuenta con un Plan de Personas que facilitará la implementación del Plan de Igualdad.

La información sobre las medidas de conciliación existentes no está sistematizada en cuanto a informar a las personas.

No existen protocolos de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo ni en cuanto a la salud laboral del personal desde la perspectiva de género.

La entidad cuenta con experiencia en la introducción de la perspectiva de género en los proyectos que se desarrollan, con las personas usuarias del servicio de empleo de FEBHI.

Ya existen medidas de protección ante situaciones de embarazo, que serán reforzadas y difundidas.

Y por último, no se ha formalizado y difundido el compromiso de FEBHI con la igualdad de género a pesar de haber incrementado la toma de conciencia de la importancia de la introducción de la perspectiva de género.

Estos resultados, van a estructurar las medidas de intervención para los objetivos del Plan de Igualdad de FEBHI.

## II. OBJETIVOS GENERALES

- Promover en FEBHI el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en los procesos de selección y promoción interna, asegurando la igualdad de oportunidades.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la organización con independencia de su antigüedad o categoría.
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a toda la plantilla de ofensas de esta naturaleza.
- Impulsar mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la entidad.



**Sede Social:** C/ Pechuán, 14 local - 28002 Madrid

Tel.: 914 152 013 mail: [g.garcia@febhi.org](mailto:g.garcia@febhi.org) [www.febhi.org](http://www.febhi.org)

**Centro de Orientación e Intermediación Laboral:** C/ Vinaroz, 32 local - 28002 Madrid

Tel.: 917 440 282 mail: [p.luque@febhi.org](mailto:p.luque@febhi.org)



### III. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

#### ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE FEBHI

1. Distribución de la plantilla
2. Acceso a la organización y selección de personal
3. Promoción interna
4. Retribuciones
5. Formación continua
6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
7. Salud laboral y acoso
8. Cultura y valores de la organización



**Sede Social:** C/ Pechuán, 14 local - 28002 Madrid

Tel : 914 152 013 mail: g.garcia@febhi.org www.febhi.org

**Centro de Orientación e Intermediación Laboral:** C/ Vinaroz, 32 local - 28002 Madrid

Tel : 917 440 282 mail: p.luque@febhi.org



## 1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

OBJETIVOS	- <b>Visibilizar que las categorías profesionales pueden ser desempeñadas por trabajadores y trabajadoras</b>
MEDIDAS	<p>1. <i>Revisión de la redacción de la clasificación profesional, garantizando que todas las categorías o grupos profesionales aparecen en lenguaje no sexista.</i></p> <p>Responsable: Coordinador/a General, Coordinador/a de Empleo  Plazo de implantación: 2019  Recursos: sin coste  Indicadores:  - N° de documentos actualizados en lenguaje no sexista</p>

## 2. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVOS	- <b>Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.</b>
MEDIDAS	<p>1. <i>Formación en igualdad de oportunidades a las personas que realicen los procesos de selección de personal.</i></p> <p>Responsable: Coordinador/a de Empleo  Plazo de implantación: 2020  Recursos: sin coste  Indicadores:  - N° de personas que realizan procesos de selección formadas en igualdad de oportunidades</p>



### 3. PROMOCIÓN INTERNA

OBJETIVOS	- <b>Garantizar el acceso a la información sobre los procesos de promoción.</b>
MEDIDAS	<p><i>1. Establecer procedimientos de difusión de los criterios de promoción y de las vacantes a cubrir, facilitando la información a todo el personal. Se realizará en las reuniones de equipo.</i></p> <p><i>Responsable: Coordinador/a General</i>  <i>Plazo de implantación: desde la aprobación del plan.</i>  <i>Recursos: sin coste</i>  <i>Indicadores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- % de vacantes de promoción interna informadas a la plantilla</li> </ul>

### 4. RETRIBUCIONES

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Dar cumplimiento a la legislación en materia de registro salarial.</b></li> <li>- <b>Garantizar la transparencia del sistema retributivo.</b></li> </ul>
MEDIDAS	<p><i>1. Puesta en marcha de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor.</i></p> <p><i>Responsable: Coordinador/a General</i>  <i>Plazo de implantación: 2020</i>  <i>Recursos: sin coste</i>  <i>Indicadores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Tabla de datos sobre retribuciones percibidas por trabajadoras y trabajadores.</i></li> <li><i>2. Difusión de la política retributiva de tal forma que todo el personal conozca cómo se establecen los salarios y complementos y pluses.</i></li> </ul> <p><i>Responsable: Coordinador/a General</i>  <i>Plazo de implantación: 2020</i>  <i>Recursos: sin coste</i>  <i>Indicadores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Nº trabajadores/as informados de la política retributiva.</i></li> </ul>



## 5. FORMACIÓN CONTINUA

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Sensibilizar a todo el personal sobre la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</b></li> <li>- <b>Fomentar la eliminación de estereotipos sexistas y promover un ambiente de trabajo igualitario.</b></li> <li>- <b>Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la gestión de la formación interna de la empresa.</b></li> </ul>
MEDIDAS	<p><b>1. Puesta en marcha de acciones formativas en igualdad de género sobre diversas temáticas para toda la plantilla.</b></p> <p><i>Responsable: Comisión de Igualdad</i>  <i>Plazo de implantación: durante la implantación del plan</i>  <i>Recursos: sin coste</i>  <i>Indicadores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Nº de acciones formativas realizadas</i></li> <li>- <i>Nº de personas formadas según sexo</i></li> </ul> <p><b>2. Promover la formación en horario laboral.</b></p> <p><i>Responsable: Comisión de Igualdad</i>  <i>Plazo de implantación: desde la aprobación del plan</i>  <i>Recursos: sin coste</i>  <i>Indicadores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>% de la formación realizada dentro del horario laboral</i></li> <li>- <i>% de mujeres y hombres formadas dentro del horario laboral sobre el total de la plantilla que recibió formación.</i></li> </ul> <p><b>3. Vigilancia de la inclusión de unos contenidos, lenguaje e imágenes no sexistas en los materiales formativos.</b></p> <p><i>Responsable: Comisión de Igualdad</i>  <i>Plazo de implantación: desde la aprobación del plan</i>  <i>Recursos: sin coste</i>  <i>Indicadores:</i>  <i>Actuaciones desarrolladas para revisar que los materiales incluyan un lenguaje inclusivo.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Nº de materiales revisados</i></li> <li>- <i>Nº de materiales creados</i></li> </ul>

## 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Garantizar los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</b></li> <li>- <b>Garantizar el acceso a la información sobre los derechos y medidas de conciliación a todo el personal.</b></li> <li>- <b>Favorecer el ajuste de las medidas de conciliación a la necesidad del personal.</b></li> </ul>
MEDIDAS	<p><b>1. Puesta en marcha de mejoras en las condiciones de los permisos legales no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados (mayor flexibilidad para elegir el horario de la jornada reducida) ajustadas a las necesidades de conciliación del personal.</b></p> <p>Responsable: Coordinador/a General, Comisión de Igualdad Plazo de implantación: desde la aprobación del plan Recursos: sin coste Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas que ajustan a sus necesidades los permisos no retribuidos</li> <li>- Nº de personas según sexo que ajustan a sus necesidades los permisos no retribuidos.</li> </ul> <p><b>2. Revisión y actualización del documento donde están recogidas las medidas de conciliación existentes en la entidad y difundirlas a toda la plantilla.</b></p> <p>Responsable: Comisión de Igualdad Plazo de implantación: 2020 Recursos: sin coste Indicadores: Revisión y actualización del documento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de difusiones realizadas</li> <li>- Nº de personas que se acogen a los derechos y medidas de conciliación desagregado por sexo.</li> </ul> <p><b>3. Puesta en marcha de un sistema de recogida de información sobre las demandas y necesidades de conciliación de todo el personal (encuesta periódica, sugerencias...) dando respuesta a las mismas a través de la implantación de nuevas medidas o de la revisión de las ya existentes.</b></p> <p>Responsable: Comisión de Igualdad Plazo de implantación: 2020 Recursos: sin coste Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Herramienta de recogida de información (Cuestionario de satisfacción de personal).</li> <li>- % de trabajadoras y trabajadores que han respondido y análisis de los resultados.</li> </ul>

## 7. SALUD LABORAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.</b></li> <li>- <b>Proteger los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.</b></li> <li>- <b>Proteger la salud reproductiva.</b></li> </ul>
MEDIDAS	<p><b>1. <i>Elaboración de un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando que todo el personal conoce su existencia.</i></b></p> <p><i>Responsable: Comisión de Igualdad</i>  <i>Plazo de implantación: 2021</i>  <i>Recursos: sin coste</i>  <i>Indicadores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Elaboración de un protocolo de prevención e intervención en situación de acoso sexual o por razón de sexo.</i></li> <li>- <i>Nº de difusiones realizadas.</i></li> </ul> <p><b>2. <i>Elaboración de un procedimiento de actuación ante casos de trabajadoras víctimas de violencia de género.</i></b></p> <p><i>Responsable: Comisión de Igualdad</i>  <i>Plazo de implantación: 2021</i>  <i>Recursos: sin coste</i>  <i>Indicadores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Elaboración de un procedimiento de actuación en caso de trabajadoras víctimas de violencia de género.</i></li> <li>- <i>Nº de difusiones realizadas.</i></li> </ul> <p><b>3. <i>Puesta en marcha de medidas de ajuste en función de las necesidades de la trabajadora embarazada (flexibilidad de horario, ajuste de tareas, etc.).</i></b></p> <p><i>Responsable: Coordinador/a General</i>  <i>Plazo de implantación: desde la aprobación del plan</i>  <i>Recursos: sin coste</i>  <i>Indicadores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Nº de trabajadoras embarazadas con medidas de ajuste.</i></li> </ul>

## 8. CULTURA Y VALORES DE LA ORGANIZACIÓN



**Sede Social:** C/ Pechuán, 14 local - 28002 Madrid

Tel.: 914 152 013 mail: g.garcia@febhi.org www.febhi.org

**Centro de Orientación e Intermediación Laboral:** C/ Vinaroz, 32 local - 28002 Madrid

Tel.: 917 440 282 mail: p.luque@febhi.org



OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Facilitar el seguimiento y evaluación de la situación de la organización respecto a la igualdad.</b></li> <li>- <b>Incluir datos de igualdad en la gestión de los procesos que requiere la entidad.</b></li> </ul>
MEDIDAS	<p><i>1. Incorporación de la variable sexo en todos los registros de personal.</i></p> <p><i>Responsable: Coordinador/a General</i>  <i>Plazo de implantación: 2020</i>  <i>Recursos: sin coste</i>  <i>Indicadores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Tabla de datos de personal, con la variable sexo incorporada.</i></li> </ul> <p><i>2. Inclusión de datos desagregados en las memorias anuales y proyectos de la entidad.</i></p> <p><i>Responsable: Coordinador/a General</i>  <i>Plazo de implantación: 2020</i>  <i>Recursos: sin coste</i>  <i>Indicadores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>% memorias y proyectos que incluyan los datos desagregados.</i></li> </ul>

## IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### SEGUIMIENTO

Con el fin de disponer de un mecanismo articulado que permita conocer si se están realizando las acciones previstas, y si han surgido dificultades o se han detectado nuevas necesidades, se establecen las siguientes medidas de seguimiento por si fuera necesario ajustar las acciones del plan de igualdad:

- Creación y registro de tabla de indicadores, que recoge los 33 indicadores de las medidas del plan de igualdad.
- Los agentes responsables del seguimiento: Comisión de Igualdad
- Determinar periodicidad del seguimiento: semestral
- Creación de documento que recoja las mejoras propuestas en el desarrollo de las acciones del plan de igualdad.

### EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad de FEBHI contempla un sistema para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos, de los resultados alcanzados y reflexionar sobre el desarrollo de las medidas puestas en marcha.

La evaluación se realizará al final de la vigencia del plan de igualdad, para conocer el grado de consecución de los objetivos planteados en el plan de igualdad, y si las actuaciones han sido o no puestas en marcha, si se ajustaban a la realidad de la entidad y si se quieren o no mantener en el próximo plan de igualdad.

La evaluación se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad a través de reunión presencial:

- Revisión de los indicadores
- Análisis de las posibles dificultades
- Recoger propuestas de mejora
- Creación de documento que recoja las mejoras propuestas que tengan viabilidad para implantación.



## V. PERIODO DE VIGENCIA

El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad de FEBHI será de 4 años desde su fecha de aprobación.

Fecha de aprobación: octubre 2019

Fecha de vigencia: octubre 2023

Firmado por:

Beatriz García Guillén



M<sup>a</sup> Carmen Vadillo García



Paloma Luque Rosillo



COMISIÓN DE IGUALDAD



# ANEXO I: CRONOGRAMA

	2019											
	EN	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>1/ DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA</b>												
Revisión de la redacción de la clasificación profesional, garantizando que todas las categorías o grupos profesionales aparecen en lenguaje no sexista. (Coord. Gnral., Coord. Empleo)											X	X
<b>5/ FORMACIÓN CONTINUA</b>												
Puesta en marcha de acciones formativas en igualdad de género sobre diversas temáticas para toda la plantilla. (Comisión de Igualdad)									X	X		
	2020											
	EN	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>2/ ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL</b>												
Formación en igualdad de oportunidades a las personas que realicen los procesos de selección de personal. (Coord. Empleo)		X	X	X	X							
<b>4/ RETRIBUCIONES</b>												
Puesta en marcha de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor. (Coord. Gnral)	X	X	X	X								
Difusión de la política retributiva de tal forma que todo el personal conozca cómo se establecen los salarios y complementos y plusas. (Coord. Gnral)	X	X	X	X								
<b>6/ CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL</b>												
Revisión y actualización del documento don están recogidas las medidas de conciliación existentes en la entidad y difundirlas a toda la plantilla. (Comisión de Igualdad)							X	X	X			
Puesta en marcha de un sistema de recogida de información sobre las demandas y necesidades de conciliación de todo el personal (encuesta periódica, sugerencias...) dando respuesta a las mismas a través de la implantación de nuevas medidas o de la revisión de las ya existentes. (comisión de Igualdad).	X	X	X									
<b>8/ CULTURA Y VALORES DE LA ORGANIZACIÓN</b>												
Incorporación de la variable sexo en todos los registros de personal. (Coord. Gnral)									X	X	X	X
Inclusión de datos desagregados en las memorias anuales y proyectos de la entidad. (Coord. Gnral)									X	X	X	X
	2021											
	EN	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>7/ SALUD LABORAL</b>												
Elaboración de un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando que todo el personal conoce su existencia. (Comisión de Igualdad).							X	X	X			
Elaboración de un procedimiento de actuación ante casos de trabajadoras víctimas de violencia de género. (Comisión de Igualdad)							X	X	X			





**Sede Social:** C/ Pechuán, 14 local - 28002 Madrid

Tel.: 914 152 013 mail: [g.garcia@febhi.org](mailto:g.garcia@febhi.org) [www.febhi.org](http://www.febhi.org)

**Centro de Orientación e Intermediación Laboral:** C/ Vinaroz, 32 local - 28002 Madrid

Tel.: 917 440 282 mail: [p.luque@febhi.org](mailto:p.luque@febhi.org)



# CRONOGRAMA ACTUALIZADO

		2020											
		EN	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>2/ ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL</b>													
Formación en igualdad de oportunidades a las personas que realicen los procesos de selección de personal. (Coord. Empleo)	REALIZADO												
<b>6/ CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL</b>													
Revisión y actualización del documento don están recogidas las medidas de conciliación existentes en la entidad y difundirlas a toda la plantilla. (Comisión de Igualdad)	Se pasa a 2022												
Puesta en marcha de un sistema de recogida de información sobre las demandas y necesidades de conciliación de todo el personal (encuesta periódica, sugerencias...) dando respuesta a las mismas a través de la implantación de nuevas medidas o de la revisión de las ya existentes. (comisión de igualdad).	REALIZADO												

		2021											
		EN	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>4/ RETRIBUCIONES</b>													
Puesta en marcha de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor. (Coord. Gnral)													X
Difusión de la política retributiva de tal forma que todo el personal conozca cómo se establecen los salarios y complementos y pluses. (Coord.Gnral)													

		2022											
		EN	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>3/ PROMOCIÓN INTERNA</b>													
% de vacantes de promoción interna informadas a la plantilla	X												
<b>4/ RETRIBUCIONES</b>													
Puesta en marcha de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor. (Coord. Gnral)	X												
Difusión de la política retributiva de tal forma que todo el personal conozca cómo se establecen los salarios y complementos y pluses. (Coord.Gnral)		X	X										
<b>6/ CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL</b>													
Revisión y actualización del documento don están recogidas las medidas de conciliación existentes en la entidad y difundirlas a toda la plantilla. (Comisión de Igualdad)			X	X	X								
<b>7/ SALUD LABORAL</b>													
Elaboración de un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando que todo el personal conoce su existencia. (Comisión de igualdad).										X	X	X	
Elaboración de un procedimiento de actuación ante casos de trabajadoras víctimas de violencia de género. (Comisión de Igualdad)										X	X	X	

		2023											
		EN	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>8/ CULTURA Y VALORES DE LA ORGANIZACIÓN</b>													
Incorporación de la variable sexo en todos los registros de personal. (Coord. Gnral)		X	X	X									
Inclusión de datos desagregados en las memorias anuales y proyectos de la entidad. (Coord. Gnral)		X	X	X									