

# PLAN DE IGUALDAD

---

## PATRONATO BÉNEFICO SOCIAL NUESTRA SEÑORA DE LOS DOLORES

Peticionario: Patronato Benéfico Social Nuestra Señora de los Dolores

Entidad acreditada: MARE NOSTRUM acreditada por la Dirección General de Trabajo como Servicio de Prevención Ajeno (SPA). SP 29/2020/N.

Fecha: Marzo 2023.



SP 29/2020/N  
C/ Lausana nº 10, Local, C.P: 50007  
Zaragoza - 976 59 22 03  
ibarrios@marenostrumprl.com



## ÍNDICE

---

### **CAPÍTULO 1: Introducción**

### **CAPÍTULO 2: Marco legislativo del Plan de Igualdad**

### **CAPÍTULO 3: Características y principios que rigen el Plan de Igualdad**

### **CAPÍTULO 4: Definiciones**

### **CAPÍTULO 5: Compromiso del Patronato NSD con la Igualdad**

### **CAPÍTULO 6: Metodología empleada**

### **CAPÍTULO 7: Diagnostico**

### **CAPÍTULO 8: Estructura del Plan de Igualdad**

- 8.1. Procesos de selección y contratación.
- 8.2. Programa de formación.
- 8.3. Promoción.
- 8.4. Retribución.
- 8.5. Comunicación.
- 8.6. Conciliación vida personal, familiar y laboral,
- 8.7. Salud laboral y violencia de género.

## CAPÍTULO 1.

### Introducción

El Patronato de Nuestra Señora de los Dolores es una entidad sin ánimo de lucro ubicada en el barrio San José de Zaragoza, creada en el año 1974 con el objetivo de ayudar a toda la población y, en especial, a las familias desfavorecidas, otorgando especial atención al cuidado de la infancia y la juventud, sin discriminación de género, edad, etnia o religión.

En El Patronato de Nuestra Señora de los Dolores se apuesta por la igualdad, garantizando los recursos humanos y materiales existentes para su implantación, seguimiento y evaluación. Para ello El Patronato, junto a su Fundación (Fundación Social Chesó), ofertan una variada gama de servicios y actividades para todo tipo de público orientadas a ayudar a los más necesitados, desde los principios del humanismo, el cristianismo y la fe católica mediante la formación y la educación en valores e ideas, realizando diferentes actividades sociales, formativas, culturales, de ocio y tiempo libre, sin distinción de raza, sexo o religión.

Cabe destacar que para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación, posición de las mujeres y hombres que pertenecen a la fundación para detectar la presencia de posibles discriminaciones y desigualdades, que puedan requerir adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. El Patronato de Nuestra Señora de los Dolores dedica sus esfuerzos día a día para llevar a ser el referente para las personas y familias más vulnerables en sus ámbitos de actuación, prestando especial énfasis a la atención social, la educación integral, ocio y tiempo libre de los jóvenes. Por todo lo anterior, se considera que la perspectiva de igualdad de género tiene que estar presente, para trasladar valores y tratar de evitar cualquier desigualdad social que pudiese darse.

Conseguir la igualdad real supone, no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, entre otras, en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral y protección de las víctimas de violencia de género.

Para ello, El patronato junto a la Fundación Social Chesó ofertan una variada gama de servicios y actividades para todo tipo de público:

- Punto de Guardería Laboral Nuestra Señora de los Dolores.
- Punto de Información Juvenil (P.I.J.) "Cheso".
- Centro de Tiempo Libre (C.T.L.) "Cheso": Sábados de 10:00 a 13:00h.
- Repaso escolar y Ludoteca de vacaciones.
- Campamentos (Semana Santa, Puente de Halloween, Divercampa I y II, Multiaventura e inglés, Chesó Histórico, Campatope, Chesó II, Social, Puente de la Constitución, Fines de Semana...)
- Campamento de Familias.

- Escuela de Tiempo Libre (E.T.L.) "Cheso": Cursos de Monitor y Director de Tiempo Libre y Diplomas varios.
- Convivencia Expedición Naturaleza de monitores.
- Centro homologado del INAEM: Cursos de formación.
- Escuela Hogar: Clases de Decoración Formación.
- Colaboración con ONG´s y otras entidades.
- Voluntariado.
- Bolsa de empleo social.
- Punto de distribución del Banco de alimentos y ropero

Este plan de Igualdad es un plan transversal y preventivo, siendo el fin último avanzar día a día en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, contribuyendo al avance de la sociedad en este sentido.

## CAPÍTULO 2

### Marco legislativo del Plan de Igualdad

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

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros. En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de El Patronato de Nuestra Señora de los Dolores, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley. El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

Este Plan de Igualdad es resultado de la evaluación y de la adaptación a la recientemente aprobada normativa, tanto el **RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación**; como el **Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Previo a la negociación del Plan se ha realizado por un lado la revisión y evaluación de las medidas y acciones contenidas en el II Plan de Igualdad, a fin de conocer su grado de implantación, así como los resultados prácticos de las mismas.

A su vez se procede a efectuar un diagnóstico de la situación actual de la entidad en referencia a la igualdad de género, para detectar las posibles necesidades, definir objetivos y actuaciones

que la organización debería implantar o seguir desarrollando para favorecer una cultura de igualdad de oportunidades y de compromiso con la igualdad.

El plan de igualdad presente constituye un mecanismo de visibilización, sistematización de medidas y acciones específicas y transversales que se van a desarrollar para adaptar el Plan de Igualdad a la normativa vigente de manera activa, evitando en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias.

## CAPÍTULO 3:

### Características y principios que rigen el Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad del Patronato NSD, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 3 años a contar desde la fecha de firma. Se comenzará la revisión, análisis y mejora de las propuestas que recoge este Plan de Igualdad tres meses antes de la finalización del mismo.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización, detectando y analizando la presencia de factores discriminantes y de desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su correspondiente subsanación.

Velar por la igualdad de género supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de género, sino velar a su vez, por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la contratación, las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Conviene señalar que este plan está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres, adoptando la transversalidad y el dialogo como principio; y además parte con el objetivo de avanzar cada día en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Tiene carácter preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo, buscando la coherencia interna y la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (Junta Directiva, voluntarios y conjunto de la plantilla). Además, dispone de coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

#### 1.1. Objetivos:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa, proponiendo un conjunto de medidas que avancen en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la organización.
- Analizar las prácticas y los elementos estructurales y organizativos que se dan en el interior de la organización desde una perspectiva de género, detectando los desequilibrios y las desigualdades que puedan existir.
- Fomentar el desarrollo humano y profesional de las personas que forman parte del Patronato NSD los medios necesarios (formación, planes de igualdad) para la mejora de su capacidad de iniciativa, creatividad e innovación, e incrementar y potenciar la participación y trabajo en equipo.
- Definir indicadores de resultado e impacto que permitan medir la transformación operada en la organización.

## CAPÍTULO 4:

### Definiciones

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en el I Plan de Igualdad y sobre las que ambas partes en la Comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

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

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

**Artículo 3.** El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

**Artículo 4.** Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

**Artículo 5.** Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

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

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan



justificarse objetivamente en atención a una *finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.*

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

**Artículo 7.** Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

**Artículo 9.** Indemnidad frente a represalias.

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

**Artículo 10.** Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

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

11. Acciones positivas.

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

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

**Artículo 12.** Tutela judicial efectiva.

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

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos

procesos. 3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**Artículo 43** Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

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

**Artículo 44.** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

## CAPÍTULO 5:

### Compromiso del Patronato NSD con la Igualdad

El Patronato NSD apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la organización. No obstante, fieles a nuestro compromiso con la sociedad y con la cultura propia de crear un mejor día a día para la mayoría de las personas, manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución del mismo, con todas las herramientas que dispongamos a nuestro alcance.

La cultura del Patronato NSD ha ido evolucionando a través de sus años de existencia hacia la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, creyendo firmemente y apostando por una política basada en el desarrollo de las personas independientemente de su género.

## CAPÍTULO 6:

### Metodología empleada

Para el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad se ha recabado información básica sobre la composición de la entidad: organigrama, número de mujeres y hombres vinculados a la organización, ya sea en calidad de trabajadores, voluntarios o socios; así como la estructura interna y la definición de funciones de las mismas dentro de la estructura de la entidad.

La para la fase de diagnóstico de la igualdad se ha recabado información a través de talleres participativos con el objetivo de elaborar el diagnóstico a partir de la percepción de las personas vinculadas a la entidad. Todo ello trabajado en torno a cinco ámbitos: Junta directiva, personal contratado, proyectos y cultura interna donde se valoraron aspectos positivos llevados a la práctica en materia de igualdad y áreas de mejora. Nos gustaría señalar que en esta fase de diagnóstico se ha otorgado con la misma participación de hombres y de mujeres.

A partir de la identificación de medidas de igualdad que se identificaron en la fase del diagnóstico se realizó un consenso con el fin de definir de manera conjunta las medidas un plan de actuación para solventar aquellas que obtuvieron más respaldo y se pasó a describir la medida, el personal responsable para llevarla a cabo, los recursos necesarios y la implementación de la misma en un marco temporal, además de indicadores de seguimiento y evaluación.

La información recabada en los procesos anteriores es la que vertebra este Plan de Igualdad.

## CAPÍTULO 7:

### Diagnostico

#### Composición de la entidad

El Patronato NSD está compuesto en su mayoría por personas voluntarias, sumando un total de 100 personas, donde 90 son mujeres y 10 hombres. La presencia de las mujeres en labores de voluntariado en este caso es notablemente superior a la presencia masculina.

En el caso de la Junta Directiva, la composición consta de 10 integrantes, de las que 8 son hombres, ocupando cargos de Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, Director, Asesor Religioso y dos vocales. En cambio, la presencia femenina está compuesta por dos integrantes, asumiendo cargos de Contador y vocal. En este caso, la presencia masculina es superior, además de estar relacionada con el desempeño de funciones de mayor responsabilidad que en el caso de la presencia femenina.

Por último, en lo referente a la plantilla del Patronato NSD, está compuesta por 20 personas, de las cuales 18 son mujeres y 2 hombres. En este caso volvemos a encontrarnos con una mayor representación femenina que ocupa cargos de Administrativas, Maestras, auxiliares, técnicos especialistas de guardería. En el caso de los hombres, ocupan cargos de Director Gerente y Maestro.

#### Diagnóstico de Percepción

##### Voluntariado

En la fase de diagnóstico y mediante el dialogo con los voluntarios que componen el Patronato NSD se traslada una percepción de igualdad de oportunidades a la hora de elegir el área en la que se desarrolla el voluntariado, siendo esta decisión de la persona voluntaria y habiendo igualdad de trato a hombres y mujeres. Se traslada a su vez que mujeres y hombres realizan el mismo tipo de tareas y funciones, acordes a su elección, no habiendo sesgos de diferencia de sexos de cara a ocupar puestos de responsabilidad.

Se sugiere por parte de este colectivo una más presencia formativa en materia de igualdad que les oriente a actuar ante posibles casos de acoso o de identidad de género.

##### Junta Directiva

En la fase de diagnóstico y mediante el dialogo con los integrantes de la Junta Directiva se remarca la idea de igualdad de género en cuanto a participación activa en la toma de decisiones, propuestas, aspectos de mejora, etc. Por otro lado, se remarca los esfuerzos por parte de toda la Junta Directiva por aumentar la presencia femenina en la misma, siendo conscientes del desequilibrio numérico entre hombres y mujeres.

## CAPÍTULO 8:

### Estructura del Plan de Igualdad

#### 8.1 Procesos de selección y contratación

Se debe garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación. Intentar lograr una mayor representación de mujeres en aquellas áreas donde las mujeres tengan menor presencia, promoviendo, a igualdad de condiciones, la contratación de personas del sexo que se encuentra infrarrepresentados, siempre y cuando atiendan a criterios de idoneidad respecto al puesto de trabajo a cubrir.

La lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades se instrumenta a través de un enfoque global que fomenta la promoción positiva y activa de la misma. Ello implica la incorporación del objetivo de la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todos en nuestros diferentes proyectos. Es una exigencia promover la prevención de una posible discriminación, ya sea directa, indirecta o por asociación, y a la promoción de la igualdad de oportunidades del grupo destinatario como es el colectivo de mujeres. Así, en la lucha contra la discriminación social y la exclusión social debemos continuar en promover una ciudadanía activa y la cohesión social con la inclusión social.

Acciones:

- Revisar documentos actuales de procedimientos de selección (solicitudes, formularios en el caso de que consten, guiones de entrevista, página web o portal de empleo, denominación del puesto de trabajo en las ofertas). Esta revisión se establecerá
- Establecer un procedimiento estandarizado de selección basado en competencias y conocimientos, teniendo en consideración la perspectiva de género y que se establezca en todos los procesos de selección.
- Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada.
- La organización intentará, en la medida de lo posible, que se cubran de forma escalonada las vacantes de mayor jornada de manera con promoción interna, de manera tal que la contratación externa se corresponda a la de menor número de horas.
- Analizar la información sobre la contratación a tiempo parcial para valorar las repercusiones que para las mujeres tiene esta modalidad de contrato (promoción, formación, retribución, etc).

#### 8.2 Programa de Formación

El Patronato NSD se olvida del análisis de género para ser las medidas realmente efectivas. Esta perspectiva está integrada en las fases de sensibilización, orientación y formación como medida

de apoyo y orientada a mejorar el equilibrio para reducir las brechas de género y mejorar las condiciones laborales de las mujeres adoptando una política de corresponsabilidad. Existen medidas para combatir estereotipos de género y la segregación en la educación y la formación que tienen una gran incidencia en la empleabilidad de las mujeres y en sus futuras condiciones socio-económicas. Con todo, para evitar la discriminación que consideramos soporta en mayor medida la mujer, vamos a favorecer su participación y aprovechamiento dentro del Patronato. La construcción de un mundo inclusivo cada vez más diverso y complejo es uno de los actuales retos.

Los objetivos de la formación son mejorar las habilidades de la plantilla para desempeñar sus puestos de trabajo; contribuir a la evolución de la cultura social en cada momento y dar soporte a la actualización de la gestión y nuevas herramientas. El desarrollo de competencias es una palanca que impacta en el beneficio social reflejado en las actividades sociales que llevan a cabo.

La formación va ligada a las tareas y responsabilidades a desempeñar, por lo que el personal es convocado en función de este criterio, garantizando en todo momento la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en materia de formación.

Por otro lado, es importante sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general, y especialmente, al personal voluntario relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad la objetividad y la igual entre hombres y hombres.

Acciones:

- Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materias de igualdad y cursos de violencia de género desde el Patronato NSD dirigidos a los jóvenes y colectivos con los que se trabaja.
- Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. La empresa estará abierta a atender a dificultades concretas en referencia a la asistencia del curso.
- Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla.
- Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos desde la perspectiva de género.
- Establecer una recopilación de datos y su pertinente análisis sobre el grado de ejecución, participación y finalización de acciones formativas de hombres y mujeres, por puesto de trabajo, según el tipo de acuerdo y número de horas.

### **8.3 Promoción**

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y los ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, la experiencia y las competencias de la persona.

Por otro lado, en la fase de diagnóstico se detectó como medida aumentar el índice de representación femenina en la Junta Directiva, que tal y como se ha señalado con anterioridad, la representación es de 2 mujeres frente a 8 hombres.

Para ello, es necesario poner en valor la necesidad de que la presencia femenina en la Junta aumente, por lo que se deben dedicar esfuerzos a analizar aspectos de mejora que despierten el interés de mujeres por formar parte de la Junta Directiva.

### **Acciones**

- Publicación de manera interna de vacantes por los medios de comunicación habituales del Patronato. Con compromiso de transparencia y objetividad en los procesos de promociones internas, impulsando la incorporación de mujeres a puestos donde se encuentran inferiormente representadas, dando preferencia a candidaturas del sexo menos representado.
- Establecer un protocolo con perspectiva de género para garantizar que el proceso se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo ni edad), y homogéneos para toda la plantilla.
- La persona que solicite la vacante deberá ser informada sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientando sobre otros puestos que podría optar por su perfil (en el caso de que estén habilitados), áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.
- Revisión desde una perspectiva de género del lenguaje utilizado en el Sistema de Evaluación y Desempeño profesional.
- La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la contratación externa cuando ninguna candidatura interna cumpla con los requisitos necesarios del puesto.
- Procurar mantener a lo largo de la vigencia del Plan un equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en los puestos de la empresa.

### **Periodo de implementación:**

Mayo 2023- Octubre 2023.

### **8.4 Retribución**

El Patronato NSD, en línea con su principio de igualdad de oportunidades establecido, promueve la igualdad de género en el acceso al empleo, en la promoción de profesionales y en la remuneración a igualdad de puesto.

La remuneración se establece en base a niveles de responsabilidad, competitividad externa y trayectoria profesional evitando hacer diferencias entre hombres y mujeres.

En el análisis de retribuciones se aconseja utilizar la agrupación por categoría en vez por tipo de mano de obra, debido a que esta agrupación permite reflejar de mejor manera la realidad de compensación, considerando colectivos homogéneos desde el punto de vista de responsabilidad reflejada en la remuneración equitativa en cuestiones de igualdad de género.



En los niveles salariales fuera de Convenio, se asignan los niveles en función de los puestos de trabajo, y todos estos niveles tienen asignado un salario de referencia, siendo igual para mujeres que para hombres, ya que lo que se contempla es el salario de referencia del nivel asignado al puesto de trabajo, independientemente de quien lo ocupe en cada momento. En consecuencia, tanto los salarios como los diferentes conceptos que componen la Política de Retribuciones, no están diferenciados en función del sexo.

**Acciones:**

- Mantener la política salarial actual, caracterizada por la objetividad de todos los criterios que definen la estructura salarial de la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y de valoración, en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar.
- En el caso de existencia y detección de desigualdades se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras.
- Revisar y publicar los criterios de los complementos salariales para llevar a cabo una política transparente en materia de retribución salarial.

**Periodo de implementación:**

Abril 2023- Octubre 2026

## **8.5 Comunicación**

La imagen y la comunicación de la entidad cumplen con la igualdad, hacen uso del lenguaje inclusivo y no sexista, garantizando la existencia de una estructura donde el principio de igualdad de oportunidades está incorporado de forma transversal en todas las políticas estratégicas de la entidad.

Es necesario fomentar las relaciones y comunicaciones para promover la igualdad mediante mensajes constantes con vistas a ganar presencia en materia de igualdad dentro de la cultura empresarial. Para ello se recomienda una revisión y corrección de todos los textos oficiales desde la perspectiva de género, utilizando un lenguaje correcto que ayude a integrar la igualdad de trato y oportunidades.

Se garantiza el lenguaje neutro y no sexista en actividades y proyectos desarrollados: deben vertebrarse de modo que aseguren la neutralidad, objetividad y equidad, conteniendo criterios y requisitos suficientemente neutros y evitando en todo momento los estereotipos sexistas de cualquier género.

Es necesario fomentar las conductas, las relaciones, las comunicaciones, que nos ayuden a promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres dentro del Patronato NSD. Solo introduciendo de manera constante este mensaje seremos capaces de cambiar la cultura de género y lograr atraer a más mujeres al sector.

Para ello, es necesario que toda la plantilla del Patronato NSD conozca el Plan de Igualdad y las acciones derivadas del mismo, con el objetivo de obtener una participación activa de la plantilla en el mismo. Para ello, se recomienda la creación de campañas informativas y/o sensibilización mediante comunicados, en relación a la igualdad de género y respeto a la diversidad.

**Acciones:**

- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas, actividades, proyectos vigentes para incluir en ellos un lenguaje inclusivo.
- Revisar y corregir el lenguaje, las imágenes, texto y contenido de las comunicaciones externas para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas y contengan lenguaje inclusivo.
- Asegurar que la información sobre igualdad llega a todos los integrantes que componen la plantilla.
- Informar a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del Plan de igualdad, incluyendo la evolución del mismo.

**Periodo de implementación:**

Abril 2023- Octubre 2026

### **8.6 Conciliación vida personal, familiar y laboral.**

Acciones llevadas a cabo en materia de Conciliación y corresponsabilidad establecidas atendiendo a lo dispuesto en el Plan de igualdad:

- Promover medidas de conciliación y asegurarse que toda la plantilla conoce las medidas de conciliación disponibles en la empresa, ya sea por norma legal, por convenio colectivo o propias de la empresa, a las que pueda acogerse cada trabajador o trabajadora.
- Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional, ni sus posibilidades de promoción y ascenso, retribución y acceso a la formación.
- Garantizar el acceso al permiso retribuido que corresponda por cada uno de los convenios provinciales, por accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).
- Las reuniones se procuran programar en horarios donde esté todo el personal disponible, teniendo en consideración los horarios de aquellas personas que disponen de una jornada reducida por el motivo que sea. En el caso que esto no sea posible, se ha establecido un sistema de videoconferencias para facilitar el acceso a la participación de la reunión.

- Los turnos de vacaciones se reparten teniendo en cuenta el criterio de elección preferente de la atención y el cuidado de familiares a cargo.
- Quedan permitidas las ausencias del puesto de trabajo en aquellos casos que por razones de conciliación personal cualquier integrante del equipo deba dejar de realizar sus tareas para atender asuntos de índole personal y relacionados con la atención y cuidado de sus familiares, asistencia a tutorías u otras actividades escolares en las que sea de relevancia que asistan los padres o acompañantes legales, realización de tareas administrativas o financieras de relevancias u otras de índole similar.
- Los y Las trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán acceso a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes, acreditándolo con la copia de la resolución judicial que establece el régimen de vacaciones.
- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.

#### **Periodo de implementación:**

Abril 2023- Octubre 2026

### **8.7 Salud Laboral y violencia de género**

Se debe introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos, así como en la elaboración de ciertos protocolos, otorgando protección a las situaciones de embarazo y lactancia.

Considerar, en los planes de Prevención de Riesgos Laborales, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales y psicosociales, al objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en la que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.

El Patronato NSD es sensible a actuar inmediatamente ante cualquier conducta de carácter sexual que sea indeseada, no bienvenida y no solicitada. Respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de la totalidad de la plantilla de trabajadores, comprometiéndose a mantener el lugar de trabajo ajeno a situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, no se tolerará y se tomará medidas para garantizar que ningún integrante de la organización discrimine respecto del origen, nacionalidad, religión, género, edad, religión u orientación sexual, ni ningún tipo de acoso verbal o físico por el motivo que fuese.

Se lucha día a día promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como facilitar y apoyar el cauce de las denuncias o reclamaciones. Todo ello para fomentar y garantizar el

respeto, la consideración y el trato justo ante todo el equipo humano, garantizando una formación e información sobre valores que inspiran y orientan la actuación de la entidad frente a una no toleración absoluta frente al acoso sexual y por razón de sexo.

**Medidas de prevención y garantías**

- Promover un entorno de respeto y solidaridad en el ambiente de trabajo, inculcando a tanto a la plantilla como a colaboradores externos los valores de la compañía, especialmente recalcando los referentes a la igualdad de género, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Supervisar la integración del personal de nuevas incorporaciones y garantizar su bienestar.
- Informar y formar a toda la plantilla sobre los principios y valores que rigen los principios del Patronato y sobre las conductas que no son toleradas.
- Prohibir las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios y valores reseñados, tanto mediante canales de lenguaje verbal, comunicaciones escritas, actitudes, gestos y cualquier otra posible expresión.

**Periodo de implementación:**

Abril 2023- Octubre 2026

