

IV PLAN DE IGUALDAD



2025-2029

“No digo que todos sean iguales en su habilidad, carácter o motivaciones, pero sí afirmo que debieran ser iguales en su oportunidad para desarrollar el propio carácter, su motivación y sus habilidades”

John F. Kennedy, expresidente de Estados Unidos

ÍNDICE:

1. Preámbulo y marco normativo	5
1.1. Leyes para la igualdad	6
1.2. Conceptos y definiciones para la igualdad.....	7
1.3. Compromiso con la igualdad	9
2. Metodología y estructura	10
2.1. Fases del proyecto	11
3. Identificación empresa	13
3.1. Fundación ires.....	14
4. Iniciativa & compromiso	16
5. Representatividad y comisión negociadora	16
5.1. Representación de las personas trabajadoras.....	16
5.2. Determinación de las partes & constitución	17
6. Conclusiones diagnóstico.....	17
6.1. Información cunitativa de la plantilla	18
6.2. Cultura y gestión organizativa	19
6.2.1. Acciones previas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	19
6.2.2. Plan de prevención de riesgos laborales	19
6.2.3. Gestión organizativa y relaciones laborales.....	19
6.2.4. Organigrama	20
6.2.5. Formación en igualdad de mujeres y hombres	20
6.2.6. Responsable de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres	21
6.2.7. Uso no discriminatorio del lenguaje; comunicación, publicidad e imagen corporativa	21
6.2.8. Percepción a la plantilla en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.....	21
6.3 Proceso de selección	22
6.4 Promoción y desarrollo profesional	23
6.5 Formación interna y continua	24
6.6 Condiciones laborales	24
6.7 Infrarrepresentación femenina	25
6.8 Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva	26
6.9 Conciliación y corresponsabilidad	37
6.10 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	38
6.11 Violencia de género.....	39
6.12 Salud laboral	39
7. Diseño	40
7.1 Calendario	55

8. Implantación	56
9. Seguimiento y evaluación	57
9.1 Composición y reglamento comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad	57
9.2 Seguimiento.....	57
9.3 Sistema de evaluación y revisión.....	58
9.4 Procedimiento de modificación y para solventar las posibles discrepancias	59
10. Ámbito de aplicación, periodo de vigencia, aprobación y registro	60
10.1 ámbito territorial personal y temporal	60
10.2 Aprobación	60
10.3 Firma y fecha de aprobación.....	60

1. PREÁMBULO Y MARCO NORMATIVO



El principio de **Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres** supone la ausencia de toda discriminación, por razón de sexo, o cualquier otra circunstancia personal o social vinculada al sexo, bien sea directa o indirectamente.

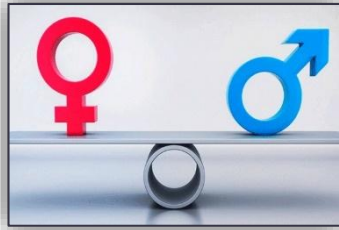
Aún hoy en día, la existencia de desigualdades por razón de sexo, hace necesario que se explique la perspectiva de género, como herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres, para que la desigualdad por razón de sexo no se disuelva entre principios más generales, tal y como ha sucedido históricamente, de cara a evitar que estas desigualdades se perpetúen y entrecrucen con otras formas de discriminación, como por la edad, el nivel cultural, la clase social, la diversidad funcional o la orientación sexual.



La búsqueda de la **Igualdad de Género** en el entorno empresarial, profesional o laboral, no tiene como finalidad otorgar posiciones ventajosas a las mujeres en detrimento de los hombres, sino lograr que ambos tengan las mismas oportunidades y condiciones laborales, las mismas ventajas salariales y las mismas posibilidades de desarrollo profesional.

Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, eliminando la segregación vertical y/o horizontal, garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad, asegurar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa, y en definitiva, erradicar situaciones discriminatorias desde el seno de la propia empresa es prioritario en esa búsqueda de la igualdad.

Históricamente, es la propia sociedad la que impone diferencias de roles a cada uno de los sexos, dando el peso más elevado en las responsabilidades familiares y domésticas, y las interrupciones de la vida laboral por razones reproductivas en determinadas etapas de la vida de las mujeres, los cual constituye un obstáculo a la igualdad de oportunidades en el mundo laboral y hacen más necesario aunque la empresas deban redoblar sus esfuerzos por trabajar en aras de la igualdad desde dentro de la organización.



Los diferentes Gobiernos y Administraciones, promueven la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. El “mainstreaming” de género, término inglés para denominar la transversalidad de género, es la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas.

Para ver reflejado dicho principio en la práctica, uno de los instrumentos para implantar los valores igualitarios en el entorno laboral, son los llamados **Planes de Igualdad**.

1.1. LEYES PARA LA IGUALDAD

Ya en 1978, en el Artículo 14 de la Constitución Española, se dice “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*”, lo que significa que todas las personas, sin distingo alguno, tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. Además, en su 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.

En el ámbito europeo, también la Unión Europea lo recoge como principio fundamental la igualdad entre mujeres y hombres a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones, así como en las de sus Estados miembros.

En el año 2005, se aprobó la [Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres](#), estableciendo actuaciones que tratan de contribuir a disminuir la desigualdad en el ámbito del empleo, empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad, deporte y violencia de género, entre otros.

Dos años después, en 2007, para matizar y desarrollar la obligación constitucional del derecho a la igualdad se promulgó la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres](#).

- ✓ El artículo 5 de esta ley establece la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la ocupación, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, aplicable tanto en el ámbito de la ocupación privada como en el de la ocupación pública.
- ✓ En la misma línea, el artículo 6 establece la diferencia entre discriminación directa e indirecta, definiendo ambas formas tal y como sigue: “*Se considera discriminación*

directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, atendiendo su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Y se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras pone personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que esta disposición, criterio o práctica se puedan justificar objetivamente atendiendo una finalidad legítima y que los medios para lograr esta finalidad sean necesarios y adecuados.”

- ✓ Por otro lado, el artículo 46 de esta ley se define el concepto y contenido de los **Planes de Igualdad de las Empresas**: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, tendentes a lograr a la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

Recientemente, en 2009 se publicó el [Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de 2019, de medidas de urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#). Decreto que venía a modificar siete leyes vigentes del ordenamiento jurídico español, pero con especial relevancia en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres](#), estableciéndose la obligación de entidades de más de 50 personas trabajadoras, anteriormente cuantificada en 250, a desarrollar el plan de igualdad, y relacionando las materias que se deben recoger en la fase de Diagnóstico del Plan de Igualdad.

El 14 de octubre del año 2020 se publicó, el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo](#), y el [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#), que concretan el desarrollo reglamentario de los Planes de Igualdad, así como su Diagnóstico, incluidas las obligaciones de Registro, Depósito y Acceso, por un lado, y establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia Retributiva, haciendo especial referencia al Registro Salarial, por el otro.

1.2. CONCEPTOS Y DEFINICIONES PARA LA IGUALDAD

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, se basa en diferentes leyes y normativas, pero sobre todo conceptos y creencias que deben asentarse en el pensamiento de todas las personas sea cual sea su condición y posición.

- Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. 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.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción

profesional y en las condiciones de trabajo. Aplicable en el ámbito del empleo público y/o privado, debe garantizar el acceso al empleo, la formación profesional para el empleo, la promoción y el desarrollo profesional, las condiciones laborales y de los puestos de trabajo, la retribución, el despido por causas objetivas y justas.

- Segregación vertical. Situación en la que las personas de un género, raza o edad en particular no pueden ocupar puestos más altos que una designación particular. La segregación vertical se ve principalmente como una situación de discriminación de la mujer. A veces, este concepto de segregación vertical también se conoce como “techo de cristal”, donde hay una representación menor o nula de mujeres en puestos importantes y poderosos de la organización. Es una práctica o situación que no permite promover a las mujeres más allá de cierto nivel en la organización.
- Segregación horizontal. Cuando la fuerza laboral de una industria o sector específico se compone principalmente de un género en particular. Puede definirse ampliamente como la concentración de hombres y mujeres en diferentes tipos de trabajos. La Comisión Europea, afirma que la segregación horizontal se entiende como ‘la subrepresentación o sobrerrepresentación de un determinado grupo en ocupaciones o sectores no ordenados por ningún criterio’.
- Discriminación directa. 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.
- Discriminación indirecta. Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.
- Acoso sexual y por razón de sexo. Cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga en propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- Transversalización de género. Proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.
- Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquier que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye discriminación directa por razón de

sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- 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.
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Los actos y cláusulas que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad 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.
- Acciones positivas. 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.
- Tutela jurídica efectiva. 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 63.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

1.3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad, y considerarse como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos en todas las empresas. El compromiso de Fundación IRES con este objetivo es total.

Con la elaboración de este Plan de Igualdad, Fundación IRES busca la implicación de todas sus personas trabajadoras en la implantación del mismo como un instrumento efectivo de mejora del clima y las relaciones laborales, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla, y de la mejora de la calidad de vida y la conciliación de la vida personal y profesional.

En Fundación IRES estamos seguros de que existe igualdad real entre todas sus personas, sea cual sea su raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, pero en este caso y con este Plan de Igualdad queremos transmitir que en todo momento

y ya sea desde la Dirección, como desde cualquier departamento, posición y persona integrante de la plantilla, se debe velar por evitar las discriminaciones y conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres 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, etc.

2. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”

Siguiendo con esta premisa, Fundación IRES elabora este Plan de Igualdad de acuerdo a lo establecido en el artículo 46 de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres](#), modificado en el [Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo de 2019, de medidas de urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#);

- ✓ Fijando los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el estableciendo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- ✓ Mediante la elaboración de un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, el cual fue sobre realizado en el seno de la Comisión Negociadora, y versó sobre las siguientes materias:
 - a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.
 - h) Retribuciones.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Conteniendo un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✓ Contemplando los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Plan de Igualdad, que una vez realizado, se procedió a registrar en el correspondiente Registro de Planes de Igualdad de las Empresas dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

2.1. FASES DEL PROYECTO

Para la elaboración, implantación, registro, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, se trabajó en fases correlativas y diferenciadas, que en orden cronológico son:

Fase 0: Iniciativa & Compromiso

Durante esta fase se han realizado las siguientes actuaciones y acciones:

- Comunicar a la plantilla la intención, y el compromiso, por parte de la empresa, para elaborar e implantar un Plan de Igualdad, basado en el principio de igualdad de oportunidades.

Fase I: Representatividad & Comisión

Durante esta fase se ha procedido a:

- Informar a los comités de empresa y enviar un comunicado a los sindicatos más representativos del sector para formar una Comisión Negociadora mixta.

Fase II: Toma Datos & Diagnostico

Una de las fases más importantes del proyecto y durante la cual se ha realizado un análisis de la situación de partida de la igualdad en Fundación IRES y que ha permitido detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación, y sobre los que se plantea actuar en la fase de Implantación de las medidas a aplicar definidas y diseñadas en el Plan de Igualdad.

Para llevar a cabo esta fase, se procedió a la recopilación de información y al debate interno que permitió, finalmente, formular las propuestas de mejora incluidas en el Plan de Igualdad. Todo ello se realizó en base a los siguientes criterios:

- Instrumentalidad, con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientados a la toma de decisiones.
- Flexibilidad, desarrollando el contenido, extensión y forma del Plan de Igualdad en base a las necesidades concretas de Fundación IRES, y que fueron identificadas en el seno de la negociación.
- Dinamismo, actualizando y adaptando el diagnostico a las necesidades y características concretas de Fundación IRES.

Este análisis, ha versado en el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de

decisiones, etc., entre las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla, dando como resultado una cantidad de información que ha permitido evaluar cómo la gestión y actividad de Fundación IRES impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para poder desarrollar esta fase fue indispensable contar con información sobre las características cuantitativas y cualitativas de la plantilla, así como de sus necesidades, y se llevó a cabo según un proceso que consistía en identificar primero los aspectos a analizar, posteriormente recoger toda la información relativa a esos aspectos de análisis, para, por último, analizar y valorar dicha información y así determinar los puntos fuertes y las áreas de mejora.

Fase III: Plan Igualdad

La elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado con perspectiva de género, tanto en el momento de la recogida de la información como en el del análisis de los datos y resultados obtenidos.

A partir de las conclusiones del diagnóstico y las carencias detectadas en materia de igualdad de género se definen las diferentes medidas a implementar, se establecen objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización.

- Establecimiento de objetivos generales y específicos.
- Definición de las medidas a implementar.
- Implantación de acciones previstas y activación de mecanismos de seguimiento.
- Calendario y plazos de ejecución.
- Comunicación, información y sensibilización a todas las personas trabajadoras.

Fase IV: Seguimiento & Evaluación

A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, y durante la ejecución de las medidas a implantar, se irá realizando en paralelo, un seguimiento y evaluación del grado de idoneidad y de consecución de estas medidas, siempre con enfoque a la igualdad de género.

Se realizará este control y verificación de la ejecución de medidas, para ajustar las previsiones del plan y, a la vez, detectar posibles desajustes, y así poder adoptar medidas correctoras, si fuesen necesarias.

Para ello, en la elaboración del Plan de Igualdad se ha tenido en cuenta;

- Valoración sobre permanencia de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los objetivos establecidos y líneas orientativas para el desarrollo de nuevas acciones.

3. IDENTIFICACIÓN EMPRESA

IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIÓN		
Datos de la empresa		
Nombre de la empresa	Fundació Institut de Reinserció Social	
CIF	G64147184	
Domicilio social	Avenida Roma, 157, 2ª 08011 Barcelona	
Forma jurídica	Fundación	
Año de constitución de la empresa	17/05/1964	
Responsable entidad		
Persona responsable de la entidad	Natalia Valenzuela Pulido	
Cargo	Directora General	
Teléfono	93 486 47 50	
Email	persones@fundacioires.org	
Responsable Igualdad		
Nombre	Marta Soler	
Cargo	Técnica de Igualdad	
Email	agentigualtat@fundacioires.org	
Actividad		
Sector de actividad	Social	
Convenio Colectivo	Conveni col·lectiu de Catalunya d'Acció Social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc Acord Laboral Fundació Institut de Reinserció Social (Ires) Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024	
Código Convenio Colectivo	79002575012007 99100155012015	
CNAE	8899	
Descripción de la actividad	Apoyo integral a niños y familias en riesgo de exclusión social	
Centros de trabajo		
Barcelona	Av. de Roma, 157, 2ª 08011 Barcelona	243 trabajadores/as
Gerona	C/ St. Dionís, 42, 17190 Salt	8 trabajadores/as
Baleares	Av. Comte Sallent, 11, 4ª 07003 Palma	93 trabajadores/as

3.1. FUNDACIÓN IRES

Constituido en 1969, el Instituto de Reinserción Social es actualmente una fundación. Trabaja en la atención integral a las familias en situación de vulnerabilidad a través de ecosistemas de proyectos sociales sincronizados entre sí que se desarrollan en territorios.

Desde la Fundación IRES creemos que el entorno familiar determina el desarrollo de la persona y condiciona las oportunidades para sentirse integrada en la sociedad. Pensamos que, si intervenimos con algún miembro de la unidad familiar, se generará un impacto dentro de la misma y en el contexto más cercano.

Hemos desarrollado metodologías enfocadas a atender de forma integral a las familias en situación de dificultad personal y/o social y trabajar los vínculos y recursos que las fortalecen.

Lo hacemos a través de un ecosistema entendido como un espacio en el que confluyen proyectos y servicios de la entidad. Y, en colaboración con otros servicios de la comunidad donde planteamos intervenciones transversales y personalizadas, que tienen el objetivo de promocionar y potenciar el desarrollo de los itinerarios vitales de las personas (personal, familiar y relacional; formativo-laboral; material, de salud, cultural y deportivo) procurando dar una atención holística a las familias y personas que atendemos, acompañándolas en los procesos vitales a través de equipos especializados en el ámbito social, psicológico y educativo.

Además, trabajamos la investigación y la formación, creando modelos innovadores de intervención, y también desarrollamos campañas de sensibilización y de incidencia para visibilizar los problemas y las necesidades sociales.

Metodología del ecosistema de proyectos

La metodología de trabajo de la Fundación IRES incide directamente en aquellas necesidades que podemos mejorar desde la prevención y el abordaje global. Desde nuestra particularidad introducimos cambios desde el principio hasta el final del proceso de estancia en los proyectos y servicios de la entidad.

El ecosistema de la Fundación IRES tiene como premisa principal facilitar la circulación entre los proyectos según las necesidades que presenten las personas.

Desde la Fundación IRES centramos los esfuerzos en promover que las personas estén sujetas en primera persona de sus propios procesos de emancipación, crecimiento, recuperación y articulación social. Al mismo tiempo, creemos importante que las personas que lleguen a los servicios de la fundación tengan un referente que las acompañe por los diferentes

momentos/etapas del proceso. Es una atención 360°, caracterizada por promover y cuidar la conexión con nuestro contexto y las personas que lo forman, en clave de empoderamiento y de transformación social.

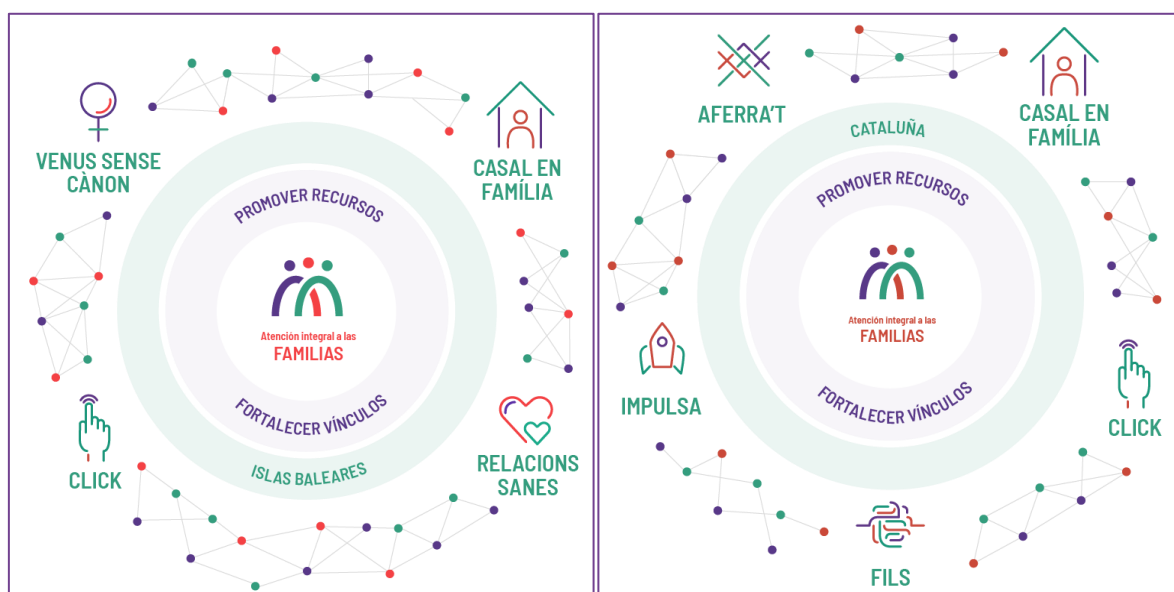
Cartera de servicios y proyectos

Fundación IRES gestiona una amplia cartera de servicios, proyectos y equipamientos de carácter residencial, preventivos, de atención comunitaria, de capacitación y orientación sociolaboral, de participación y de dinamización social. Igualmente, gestionamos servicios con un alto nivel de especialización respondiendo a la especificidad del colectivo al que se dirige y al encargo del mismo servicio. Entre los especializados destacan los orientados al acompañamiento y el apoyo a las víctimas de violencia de género, la atención a hombres agresores, la atención en las situaciones de conflicto provocado por cualquier tipo de violencias y, el Lote núm. 1 del programa de Medidas Penales Alternativas.

Este conjunto de servicios y proyectos se despliegan en Cataluña y en las Islas Baleares, conformando ecosistemas específicos que dan respuesta a las necesidades propias del territorio donde se ubican.

Desde la Fundación IRES desarrollamos proyectos y servicios centrados en 4 líneas de trabajo:

- Acompañamiento a familias, niños y jóvenes
- Promoción de la inclusión social
- Atención y prevención en situaciones de conflicto y violencias
- Intervención comunitaria en el ámbito judicial.



4. INICIATIVA & COMPROMISO

Fundación IRES tiene voluntad y un firme compromiso de trabajar para la igualdad en todos los sentidos. La igualdad de género es uno de los principios estratégicos de nuestra política corporativa y de recursos humanos, y por ello adquirimos el compromiso de trabajar por la no discriminación y de impulsar y fomentar las medidas necesarias para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra organización.

A través de la elaboración de este Plan de Igualdad pretendemos dar un paso más hacia esa igualdad, y una vez iniciamos el proceso, procedimos con carácter previo a informar y comunicar a toda la plantilla las intenciones, la operativa y los tiempos para la elaboración e implantación del mismo.

5. REPRESENTATIVIDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA

En base al artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se procedió a constituir la comisión negociadora, con la representación de la empresa, por una parte, y por los componentes de la representación legal de las personas trabajadoras por otra, y según los siguientes criterios;

1. Participación de forma paritaria de la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, promoviéndose una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes.
2. Participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

5.1. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Para la representación de las personas trabajadoras en la Comisión Negociadora han formado parte algunas personas del comité de empresa, tras la delegación por todas personas del comité.

5.2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES & CONSTITUCIÓN

Con fecha 22 de mayo del 2025 se constituyó la Comisión Negociadora con la siguiente representación:

- Por parte de las personas trabajadoras:
 1. Tamara Ruiz Saracho, del Comité de Islas Baleares, representando el centro de trabajo de Baleares.
 2. Núria Alcón Rodrigo, del Comité de Barcelona, representando el centro de trabajo de Barcelona
 3. Jesús López Borra de CCOO, en representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Girona.

Por parte de la empresa:

4. Rafael Cabañes García , Responsable Área de Personas
5. Natalia Valenzuela Pulido, Directora General
6. Aina Capella Ripoll , Directora de operaciones en Baleares

Ambas partes se reconocieron mutuamente con la capacidad suficiente para constituir la Comisión Negociadora en representación de Fundación IRES y de sus personas trabajadoras.

6. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se ha procedido a elaborar un diagnóstico de igualdad, el cual mostrase el punto de partida sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en Fundación IRES.

Se elaboró mediante un estudio y análisis detallado, desde una perspectiva de género, de diversos factores y áreas que influyen directamente en la igualdad, como son la cultura y gestión organizativa, la opinión de las personas, las condiciones laborales, los procesos de selección y promoción, la política de formación, conciliación y corresponsabilidad, así como la aplicación de un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, que determinase los puestos de trabajo de igual valora, para posteriormente aplicar a estos una auditoría retributiva que pudiese identificar posibles brechas salariales en cuestión de género. También se valoró la posible infrarrepresentación femenina en la empresa, y se analizó el protocolo en cuanto a la actuación ante posible caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

De este diagnóstico, extraemos ahora las principales conclusiones que nos servirán en este plan de Igualdad para plantear las medidas a llevar a cabo durante su vigencia, con el objetivo de solucionar, subsanar y modificar conductas y así mejoras la igualdad de trato entre mujeres y hombres en Fundación IRES. Enfocamos las conclusiones por apartado y áreas de análisis.

6.1. INFORMACIÓN CUNTITATIVA DE LA PLANTILLA

La plantilla total de Fundació IRES se distribuye entre el 17% de hombres y 83% de mujeres, siendo una organización altamente feminizada.

En cuanto a los centros de trabajo, la plantilla se concentra principalmente en el centro de Barcelona, concretamente, con un porcentaje de concentración del 81% de los hombres y 68% de mujeres. Seguido del centro de Baleares, donde se concentra en torno al 17% de hombres y el 29% de mujeres y finalmente con un porcentaje del 2% en el centro de Girona. Todos los centros se encuentran feminizados, con porcentajes de representatividad de hombres entre el 11% y 20% y de mujeres entre el 80% y 89%.

En cuanto la edad de las personas trabajadoras, hombres y mujeres se sitúan, principalmente, en la franja de 26 a 36 años, con un porcentaje medio del 37,5%, seguido de la franja de 37 a 47 años, con un porcentaje aproximado del 26%.

Respecto a la antigüedad, hombres y mujeres se concentran principalmente en las franjas de antigüedad inferior, menos de 1 año y entre 1 y 3 años, con un porcentaje en torno al 33,5%. No obstante, teniendo en cuenta únicamente la plantilla con contrato indefinido, se encuentra que hombres y mujeres se concentran principalmente, con un porcentaje del 38% en la franja de 1 a 3 años de antigüedad, seguido en el caso de las mujeres de la franja de menos de 1 año, con un porcentaje del 23% y con el 19% con 10 años o más. En el caso de los hombres, se concentran, consiguientemente en la franja de 10 años o más con un porcentaje del 25% y seguido del 19% en la franja de menos de 1 año.

En relación al nivel de estudios, hombres y mujeres disponen principalmente de estudios universitarios, con un porcentaje de concentración medio del 83%.

Respecto a los puestos de trabajo, se observa una distribución una feminización general de los puestos de trabajo, excepto el puesto de responsable de proyectos que presenta una masculinización del 75% y el puesto de auxiliar de sistemas que se encuentran 100% masculinizado, aunque ocupado únicamente por un hombre. En cuanto a la concentración, las personas trabajadoras se distribuyen entre los diferentes puestos de trabajo, aunque se encuentra un mayor porcentaje en el puesto de técnico/a en los diferentes proyectos, con un porcentaje de concentración del 25% de hombres y 19% de mujeres. Seguido en torno al 13% en los puestos de DEM (Delegado/a de ejecución de medidas), educador/a social y psicólogo/a.

En cuanto a las categorías profesionales, se observa una distribución generalmente feminizada, acorde a la distribución general de la plantilla. Las categorías de titulado/a grado superior, personal cualificado presentan una distribución paritaria de hombres y mujeres y cercana al criterio de equilibrio 40%-60%, se encuentran las categorías de titulado/a grado medio y dirección, con una distribución aproximada del 65% de mujeres y 35% hombres.

En cuanto a la concentración, hombres y mujeres se concentran, en torno al 38% como personal técnico, seguido de la categoría de licenciados/as, donde los hombres se concentran en un 22% y las mujeres un 13%. Seguido de la categoría de psicólogo/a donde se concentra en torno al 10% de hombres y mujeres.

Respecto a los niveles jerárquico, se observa una distribución feminizada en todos los niveles acordes a la distribución general de la plantilla. La dirección general se encuentra completamente feminizada, el resto de niveles presentan una distribución en torno al 19% de hombres y 81% de mujeres.

6.2. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

6.2.1. ACCIONES PREVIAS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Fundación IRES dispone de tres planes de igualdad anteriores que han sido fundamentales para consolidar el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A lo largo de su implementación, los planes de igualdad han permitido avanzar en la igualdad de género que, ha permitido identificar áreas de mejora, desarrollar acciones concretas y asegurar en la igualdad entre mujeres y hombres.

Además, se ha formado a toda la plantilla en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como, en acoso sexual y por razón de sexo.

6.2.2. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Fundación IRES dispone de un protocolo de gestión del embarazo y la lactancia, debido a la especial sensibilidad de la persona que se encuentra en este estado, a una serie de riesgos que se encuentran en el ámbito laboral. En primer lugar, en caso de que haya riesgo se intenta eliminar, en caso de que no sea posible se adapta el puesto de trabajo, incorporando equipos de protección individual que reduzcan el riesgo. Finalmente, si esta opción no es posible, la persona embarazada o en situación de lactancia tendrá que ocupar un puesto de trabajo diferente. La última opción, si ninguna de estas alternativas fuese viable, se iniciarán los trámites del subsidio de riesgo durante el embarazo. También se especifica la documentación necesaria para hacer la correspondiente gestión. Asimismo, en los anexos se detalla un listado no exhaustivo de agentes, procedimiento y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las personas trabajadoras y recomendaciones laborales durante el embarazo o la lactancia natural.

6.2.3. GESTIÓN ORGANIZATIVA Y RELACIONES LABORALES

Fundación IRES se rige por 3 convenios diferentes.

En el acuerdo laboral de la Fundación Instituto de Reinserción Social (IRES) no recoge como tal la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. No obstante, en los artículos 57 y 58 menciona el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género. Concretamente, en el artículo 57 sobre acoso sexual y por razón de sexo, se establece que se mantendrá un entorno laboral que respete la dignidad y la libertad sexual de las personas trabajadoras. El artículo 58 sobre las medidas de protección integral contra la violencia de género establece que al personal le será de aplicación el contenido de la Ley Orgánica Integral contra la violencia de género.

En el convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con la infancia, jóvenes, familias y otras situaciones de riesgo para los años 2013-2018, se dedica el artículo 64 a los planes de igualdad, estableciendo los objetivos y las diferentes áreas a tratar en el plan de igualdad. El artículo 69 está dedicado al acoso sexual y moral. En este sentido, se define el acoso sexual y se menciona la obligación de garantizar la misma equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc. Sin ninguna distinción.

En el convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 se incluye en el artículo 58, una cláusula general de no discriminación, donde se prohíbe toda discriminación incluida, la discriminación por sexo. En este sentido, establece que tanto mujeres como hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción, retribución y el desarrollo del trabajo. En los artículos siguientes se recoge la protección a la maternidad en el artículo 59 y la protección a las víctimas de violencia de género en el artículo 60. El artículo 61 establece la igualdad de oportunidades y no discriminación, haciendo referencia a la normativa en cuestión y a las diferentes fases que conforman el plan de igualdad.

6.2.4. ORGANIGRAMA

Fundación IRES dispone de un organigrama en el que se reflejan las diferentes áreas. Además, en el II Plan de Igualdad se elaboró un material infográfico sobre la estructura y funciones de la Comisión de Igualdad, que fue difundido entre la plantilla, para facilitar la comprensión del Plan de Igualdad y su funcionamiento.

6.2.5. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Toda la plantilla ha sido formada en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta formación ha sido realizada por la Responsable de Igualdad.

La plantilla también ha sido formada en acoso sexual y por razón de sexo, así como en materia LGTBI. Además, algunos departamentos han realizado una formación en perspectiva de género.

6.2.6. RESPONSABLE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

La organización cuenta con la figura de Responsable de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, que se encarga de diseñar, coordinar, dinamizar, implementar, gestionar y evaluar planes, programas, proyectos y campañas de acciones positivas orientadas a la igualdad de oportunidades y género dentro de la empresa.

La responsable de igualdad dispone de una dedicación horaria de 5 horas mensuales para poder implementar las medidas establecidas en el plan y asistir a las reuniones de la comisión. En marzo del 2025, la nueva agente de igualdad se presentó a la plantilla mediante correo electrónico y comunicó la aprobación en REGCON del III Plan de Igualdad de la Fundación. En IRESNews, también se presenta a la nueva agente de igualdad, se recuerda que se dispone del III Plan de Igualdad y que se está trabajando en la elaboración del IV Plan.

6.2.7. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE; COMUNICACIÓN, PUBLICIDAD E IMAGEN CORPORATIVA

La página web y redes sociales ofrecen una imagen diversa de representación de personas mediante las diferentes actividades o proyectos llevados a cabo desde la organización. Todo ello con un lenguaje inclusivo y neutro.

Además, se encuentran diferentes publicaciones compartidas entre las personas trabajadoras y personas externas a la organización para trabajar cuestiones relacionadas con la igualdad y la violencia. Entre ellas, múltiples campañas de sensibilización, creación y difusión de materiales informativos, de prevención y de sensibilización e implicación de los equipos profesionales en la generación de contenidos de comunicados institucionales que nos posicionan contra la violencia machista y la desigualdad motivada por el género o la diversidad. Además, durante 2024 se ha iniciado la difusión de píldoras con recomendaciones sobre comunicación inclusiva y no sexista a través de los boletines mensuales internos.

6.2.8. PERCEPCIÓN A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La encuesta ha sido realizada por un total de 100 personas, de las cuales el 14% son hombres, el 84% mujeres, 2% prefiere no identificarse y 0% no binario. En relación al cargo, un 79% forma parte del equipo técnico, un 18% de coordinación y un 2% de dirección.

En general, se encuentran porcentajes mayoritarios favorables de la plantilla en cuanto a que en las diferentes áreas en cuestión hay igualdad de trato y de oportunidades. Las dos primeras preguntas sobre si en general, si en la Fundación IRES se tiene en cuenta la igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres y la diversidad sexual y de género (LGTBI), presentando una graduación de respuesta entre “mucho”, “bastante” y “poco”, destacan por el porcentaje favorable de respuesta. En este sentido, en torno al 44,5% considera que está muy de acuerdo con la cuestión planteada y el 52% que está bastante de acuerdo.

El resto de preguntas presentan unas respuestas de “sí”, “no sé” y “no”, presentando, en general, un porcentaje favorable entre el 99% y 70%, con algunas excepciones. Por ejemplo, las cuestiones sobre si se considera que, para el puesto de trabajo ocupado, las personas trabajadoras deberían de realizar más formación en perspectiva de género y si se conocen los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia machista, donde las respuestas se dividen entre el 46,5% que considera que no y el 53,5% que considera que sí.

La cuestión sobre si en la Fundación hombres y mujeres perciben el mismo salario ocupando el mismo puesto de trabajo, presenta un porcentaje del 31% que ha marcado la opción de no sabe. Asimismo, la pregunta sobre si se considera que los riesgos laborales tienen en cuenta la perspectiva de género, se encuentran un 33% que considera que no.

En relación a las preguntas abiertas sobre las diferentes formaciones que proponen las personas trabajadoras considerando que es la formación que debería de realizar y las necesidades o medidas que se identifican para primer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se detalla en el diagnóstico un listado extenso con todas las respuestas como, por ejemplo, en temas de conciliación como teletrabajo o flexibilidad horaria.

6.3 PROCESO DE SELECCIÓN

En relación a las incorporaciones, se observa una feminización de las incorporaciones, concretamente, con una representatividad de mujeres del 85%. En general, las incorporaciones según puesto de trabajo se encuentran feminizadas, excepto las incorporaciones en el puesto de responsable de proyectos que se encuentra 100% masculinizado, aunque únicamente se ha incorporado una persona. Las incorporaciones en el puesto de cocinero/a se encuentran ligeramente feminizadas y presentan la distribución más cercana al criterio de equilibrio 40%-60%, con una distribución del 33% de hombres y 67% de mujeres.

En relación a las incorporaciones según tipo de contrato, se observa que las incorporaciones de los hombres se distribuyen entre contrato indefinido y temporal, con un porcentaje de concentración del 47%. Las incorporaciones de mujeres han sido principalmente con contrato temporal, con un porcentaje del 50%, seguido del 36% en el contrato indefinido y con un 14% en fijo discontinuo. No obstante, las incorporaciones con contrato temporal son para la sustitución de personas y los contratos indefinidos o fijos discontinuos para las vacantes.

Principalmente las personas que se han incorporado se sitúan en la franja de 26 a 36 años.

Las bajas se encuentran feminizadas con una distribución del 17% de hombres y 83% de mujeres. En general, los diferentes puestos de trabajo presentan bajas feminizadas, excepto el puesto de auxiliar de sistemas que, se encuentra 100% masculinizada, aunque la baja únicamente ha sido de una persona. El puesto de técnico/a de proyectos presenta una distribución equilibrada de las bajas. En cuanto a la concentración, las bajas de los hombres se distribuyen, principalmente, con un porcentaje del 44% entre integrador/a social y técnico/a. Mientras que las bajas de las mujeres se sitúan principalmente en el puesto de integrador/a social y seguidamente se distribuyen entre el resto de puestos.

Principalmente, la edad de las bajas se sitúa en la franja de 25 años o menos, seguido de entre 26 a 36 años.

Fundación IRES dispone de un procedimiento estandarizado de selección. En este se detalla el procedimiento a seguir, desde la detección de las necesidades, publicación de la oferta tanto de forma interna como externa, se definen las etapas de selección y la post selección. No obstante, no se incluye ninguna cláusula sobre priorización del sexo infrarrepresentado, aunque sí se especifica el valor y compromiso que le da la entidad al principio de igualdad de género. A igualdad de condiciones, experiencia y formación, se han puesto en marcha medidas de acción positiva en la contratación. Incluso se ha ofrecido, desde la Comisión de Igualdad, mentorías a profesionales donde potenciar la incorporación de la perspectiva de género.

6.4 PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

No se dispone de información sobre las promociones del 2024, no obstante, se calcula que, del total de vacantes, un 33% han sido de promoción interna. Se entiende como promoción interna no sólo los ascensos a puestos o categorías de mayor responsabilidad, sino también como aquellos cambios de proyecto que suponen una mejora en las condiciones laborales de la plantilla. Esto incluye aumentos en la jornada laboral, cambios favorables en la ubicación o en el horario, así como cualquier ajuste que contribuya a una mayor estabilidad y bienestar de las personas trabajadoras. Además, desde la Fundación se procura que aquellas personas que tienen un número reducido de horas puedan complementar su jornada mediante la incorporación a otros proyectos, fomentando así una mayor continuidad y desarrollo profesional dentro de la entidad.

Fundación IRES no dispone de un procedimiento estandarizado de promoción.

En caso que haya una vacante disponible se difunde entre la plantilla para priorizar la promoción interna.

En caso, de ser una vacante de más de 15 horas, la posición se abre también al personal externo a través de portales de empleo como infojobs, feina activa o plataformas de ong.

Las personas encargadas de la promoción disponen de formación general en materia de igualdad, pero no formación específica destinada a la promoción.

6.5 FORMACIÓN INTERNA Y CONTINUA

No se disponen datos sobre el número de hombres y mujeres que ha realizado cada formación.

Las acciones realizadas en el 2024 han sido 120, 16 de carácter transversal, 43 específicas y 61 supervisiones.

La formación se ha realizado mayoritariamente dentro de la jornada laboral.

Fundación IRES dispone de plan de formación anual.

Las necesidades de formación se detectan a través de diferentes vías, como a través de cuestionarios aplicados a trabajadores en las anteriores formaciones realizadas, entrevistas con coordinación y dirección, evaluaciones del desempeño y propuestas realizadas por los propios equipos de trabajo o empleados a nivel individual. El área de personas recoge las diferentes necesidades y las ponen en común con la dirección, coordinación y comité de empresa para llevarlas a la práctica.

6.6 CONDICIONES LABORALES

En relación a la tipología contractual, se encuentra una feminización en las diferentes tipologías contractuales, con una distribución aproximada de 14,6% de hombres y 85,3% de mujeres en cada tipología contractual. En cuanto a la concentración, principalmente las personas trabajadoras disponen de contrato indefinido.

Respecto a la tipología de jornada, las mujeres se distribuyen entre jornada completa y jornada parcial y los hombres se sitúan principalmente, con un porcentaje del 68%, en la jornada completa.

El personal dispone de un horario de entrada entre las 8h y 9.30h y de salida entre las 14h y las 17.30h. La plantilla dispone de flexibilidad de entrada y de salida y, también, en cuanto a la realización de tardes, siempre y cuando el proyecto en concreto lo permita.

Generalmente, las personas trabajadoras disponen de flexibilidad horaria de entrada y salida. No obstante, se encuentra sujeto a si el proyecto en el que se encuentra la persona trabajadora lo permite

Si el proyecto lo permite, las personas trabajadoras pueden trabajar fuera de la oficina hasta 3 días por semana.

Actualmente, Fundació IRES se encuentra realizando el protocolo de desconexión digital. En este sentido, se ha comentado tanto con el comité de empresa con la comisión de seguridad y próximamente, la organización lo presentará.

Además de todo lo anterior, se elaboró y difundió entre coordinaciones y equipos técnicos un documento que recoger y acercar a la plantilla la información sobre las nuevas medidas de conciliación y corresponsabilidad aplicadas en la Fundació IRES tras la aprobación de la última ley en materia de igualdad aplicada al ámbito laboral.

6.7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En cuanto a los puestos de trabajo, se observa una distribución una feminización general de los puestos de trabajo, excepto el puesto de responsable de proyectos que presenta una masculinización del 75% y el puesto de auxiliar de sistemas que se encuentran 100% masculinizado, aunque ocupado únicamente por un hombre. En cuanto a la concentración, las personas trabajadoras se distribuyen entre los diferentes puestos de trabajo, aunque se encuentra un mayor porcentaje en el puesto de técnico/a en los diferentes proyectos, con un porcentaje de concentración del 25% de hombres y 19% de mujeres. Seguido en torno al 13% en los puestos de DEM (Delegado/a de ejecución de medidas), educador/a social y psicólogo/a.

En relación a las categorías profesionales, se observa una distribución generalmente feminizada, acorde a la distribución general de la plantilla. Las categorías de titulado/a grado superior, personal cualificado presentan una distribución paritaria de hombres y mujeres y cercana al criterio de equilibrio 40%-60%, se encuentran las categorías de titulado/a grado medio y dirección, con una distribución aproximada del 65% de mujeres y 35% hombres. En cuanto a la concentración, hombres y mujeres se concentran, en torno al 38% como personal técnico, seguido de la categoría de licenciados/as, donde los hombres se concentran en un 22% y las mujeres un 13%. Seguido de la categoría de psicólogo/a donde se concentra en torno al 10% de hombres y mujeres.

En relación a los niveles jerárquicos, se observa una distribución feminizada en todos los niveles acordes a la distribución general de la plantilla. La dirección general se encuentra completamente feminizada, el resto de niveles presentan una distribución en torno al 19% de hombres y 81% de mujeres.

En relación a la distribución de las personas trabajadoras, se observa una feminización del 100% en el centro de la Palma en Baleares y una distribución equilibrada en el centro de Barcelona con un porcentaje de distribución del 56% de hombres y 44% de mujeres.

En relación a la distribución del Consejo de dirección que observa una feminización de este Consejo con una representatividad de mujeres del 86%.

6.8 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Sistema de clasificación profesional de puestos de igual valor de la empresa

El sistema de valoración de puestos de trabajo utilizado está basado en la herramienta para la valoración de puestos de trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, así como la herramienta que la acompaña. Citando dicha Guía: *“La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.”*¹

Criterios para la valoración de puestos de trabajo

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha elaborado partiendo de la Herramienta previamente citada, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

“1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre (...).

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo (...).

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo (...).

4º) Ponderación de los factores y subfactores de valoración. La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido.

¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Para qué sirve la herramienta. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 5). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

5º) *Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total. A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre*².

De la misma manera, los factores y subfactores establecidos por la herramienta, y en base a los cuales se han valorado todos los puestos de trabajo de la organización son los siguientes:

“A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa. Una función es un conjunto de tareas homogéneas; es decir, desarrolladas para el cumplimiento de un mismo fin o propósito. Por ejemplo, este factor puede ser relevante en puestos de personal de venta en el pequeño comercio, donde es habitual la realización de funciones de limpieza o de reposición de productos, además de la función de asesoramiento y atención de la clientela. Otro ejemplo podría ser el servicio de atención a domicilio, que además de ocuparse del bienestar de la persona atendida, realiza funciones de limpieza o de pequeñas reparaciones en el hogar.

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas.

Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas. ¡Atención! Tenga en cuenta que hay puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por mujeres en los que no siempre se ha valorado este factor y, sin embargo, debería tenerse en cuenta. Por ejemplo, el puesto de personal administrativo requiere alternar entre distintas funciones: recepción de correspondencia, redacción de actas, relación con empresas y personas proveedoras, atención telefónica, etc.

A.2.2) Movimientos repetitivos.

² Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Elementos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 6-8). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo. Es habitual la realización de movimientos repetitivos por, entre otros, el personal de línea de caja de supermercado, las personas dedicadas a la pintura, la limpieza, la confección, los servicios de peluquería y estética, la recolección hortofrutícola, el despiece cárnico, o la producción en cadena de montaje.

A.2.3) Esfuerzo visual.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado. Algunas actividades que requieren un esfuerzo visual significativo pueden ser la supervisión de pantallas, el trabajo con equipos informáticos o en condiciones de luz débil o excesiva, el uso de instrumentos ópticos (como microscopios o telescopios), el control aéreo, la radiología, el trabajo técnico de laboratorio, de inspección de calidad o el trabajo de precisión (como la enfermería, la costura o el ensamblaje de piezas pequeñas).

A.2.4) Esfuerzo auditivo.

Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo. Es frecuente la existencia de un esfuerzo auditivo significativo en actividades que requieren la identificación, distinción u ordenación de sonidos o palabras, como la música, incluyendo su enseñanza; la edición de sonido, la interpretación simultánea o la auscultación.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico.

Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3) ESFUERZO MENTAL

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa. Requieren, potencialmente, la realización de un esfuerzo mental significativo los puestos de trabajo que exigen una concentración en actividades complejas, monótonas, o que precisan una gran atención al detalle, como los del sector de la traducción o interpretación, el I+D+i, la solución de problemas complejos, la secretaría, la grabación de datos, el envasado hortofrutícola, la cirugía, el control de calidad de productos, o el control aéreo.

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas. Requieren, con carácter habitual, la realización de un esfuerzo emocional significativo

las profesiones que entran en contacto con clientela o con colectivos de especial vulnerabilidad (por ejemplo, en riesgo de exclusión social o en situación de enfermedad). Algunas de estas profesiones pueden ser las sanitarias, en especial las relacionadas con la psicología, de atención a personas dependientes, la educación y el trabajo social, o la atención al público.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación.

Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas. Puede encontrarse responsabilidad de organización y coordinación en la jefatura de obras, la gestión de proyectos, la dirección de operaciones, la coordinación territorial, los recursos humanos, las personas sobrecargos, los puestos de responsable de establecimiento comercial o de mando intermedio o las gobernantas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad.

Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas. Poseen responsabilidad de supervisión de resultados y calidad, entre otros, los puestos de mando intermedio, o las personas encargadas de cadenas de montaje, del control de calidad de productos, de las jefaturas de cocina, de sala, de compras, ventas o logística, o de la auditoría interna.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.

Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas. La responsabilidad sobre el bienestar de las personas se manifiesta, entre otras, en las actividades de cuidado, la atención sanitaria, la atención de las necesidades básicas, sociales y de ocio de personas de todas las edades, el fomento de su desarrollo físico o cognitivo, las labores de orientación, enseñanza o formación, o la vigilancia de la salud y seguridad tanto en el trabajo como en otros ámbitos.

A.6.2) Responsabilidad económica.

Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales. Existe responsabilidad económica, entre otros, en los puestos de trabajo que requieren el manejo de dinero (como personal de línea de caja de supermercado, caja bancaria, responsables de compras o dedicado a la contabilidad o la dirección financiera), la gestión de nóminas o la custodia, vigilancia y seguridad de los recursos empresariales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial.

Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo. Algunos puestos de trabajo en los que existe responsabilidad sobre información confidencial son los relacionados con la atención psicológica o sanitaria, la secretaría, las finanzas, el diseño de productos o procedimientos, el asesoramiento jurídico, la interpretación y traducción, la prevención de riesgos laborales o los recursos humanos.

A.7) AUTONOMÍA

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa. Son profesiones en las que se manifiesta este factor las relacionadas con la investigación, el diseño y mantenimiento de paisajes, la terapia ocupacional, la orientación laboral, la representación comercial o las ventas, la ayuda a domicilio, la limpieza de edificios y locales, las actividades de ocio y tiempo libre o la educación infantil.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas.

Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos. Este subfactor se manifiesta en aquellas profesiones que implican la utilización de todo tipo de materiales y herramientas de trabajo, sean manuales o motorizadas, instrumentos de medición, instrumentos técnicos, vehículos, equipos informáticos o electrónicos, equipos para diagnóstico o de apoyo a la movilidad reducida, entre otros; como la investigación, la ingeniería, el control y uso de robots colaborativos, el análisis clínico o radiológico, el manejo de cajas registradoras, la informática, etc.

C.1.2) Competencias digitales.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados. Las competencias digitales se manifiestan tanto en la utilización de programas informáticos de uso general (correo electrónico, procesamiento de textos o bases de datos, etc.) como programas específicos relacionados con las funciones del puesto de trabajo (diseño gráfico, gestión empresarial, programación, dibujo o modelado, edición de fotografía, audio o vídeo, desarrollo web, etc.).

C.1.3) Gestión de la diversidad.

Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad. Se requieren conocimientos específicos para la gestión de la diversidad en puestos de trabajo relacionados con la educación infantil o especial, la atención a la tercera edad, las actividades de ocio y tiempo libre, determinados puestos de trabajo con atención al público (como hostelería y turismo), el trabajo y la educación social, los recursos humanos, etc.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero.

Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo. Conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER), se considera un conocimiento básico de idioma extranjero el correspondiente a los niveles A1 y A2, un conocimiento medio el correspondiente a los niveles B1 y B2, y un conocimiento avanzado el correspondiente a los niveles C1 y C2.

C.1.5) Formación no reglada.

Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada. Algunos ejemplos de formación no reglada pueden ser los cursos en materia de manipulación de alimentos, socorrismo, conducción de carretillas elevadoras, animación sociocultural y tiempo libre o adiestramiento animal.

C.1.6) Experiencia.

Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones. Son ámbitos en los que se requiere la renovación de los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, entre

otros, los sectores sanitarios, incluyendo la veterinaria; tecnológicos, los relativos a la enseñanza o las profesiones relacionadas con el derecho, la investigación, la moda o la gestión de eventos.

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza.

Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo. Requieren destreza puestos de trabajo relacionados con la fisioterapia, la música, el baile, el diseño de joyería o el deporte, la veterinaria, así como algunas profesiones tradicionales (encaje y bordado, costura, reparación de calzado, carpintería, panadería, herrería, trabajo del cristal), manufactura no automatizada en el ámbito industrial (elaborados del mar, conserva, textil), o recogida de frutos, frutas y verduras, entre otros.

C.2.2) Minuciosidad.

Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son. Realizan trabajos minuciosos, por ejemplo, las personas dedicadas a la confección, el envasado hortofrutícola, el control de calidad, la auditoría de cuentas, la vigilancia de paneles en sectores industriales, la mecánica, el ensamblaje de componentes electrónicos, la cirugía o la farmacia.

C.2.3) Aptitudes sensoriales.

Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso. Entre los puestos de trabajo que requieren el uso de aptitudes sensoriales se encuentran los relativos a la decoración de espacios, la elaboración de perfumes, la música, la cocina o la cata.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones.

Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones. Algunos sectores profesionales en que se requiere capacidad para plantear ideas y soluciones pueden ser la publicidad y el marketing, el periodismo, el diseño industrial, la investigación, el desarrollo de producto, la abogacía, el secretariado o la consultoría.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa.

Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia. Habitualmente

requieren capacidad comunicativa para el desarrollo de su profesión las personas dedicadas a actividades como la docencia- y la orientación educativa, el periodismo, la atención sanitaria y a personas dependientes, los trabajos de cara al público, la atención telefónica, la gestión de equipos, la publicidad, las relaciones internacionales o la representación y el asesoramiento comercial.

C.3.2) Capacidad emocional.

Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas. Algunas actividades profesionales que suelen requerir capacidad emocional son la atención sociosanitaria y psicológica, la atención al público, la educación o el trabajo social, la enseñanza, los recursos humanos o la orientación educativa.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.). Precisan de capacidad de resolución de conflictos, usualmente, las profesiones dedicadas a la atención al público, la gestión de reclamaciones, el cobro de deudas, la mediación, la conciliación, el arbitraje, la educación, el trabajo social o la gestión de equipos y recursos humanos.

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el DESEMPEÑO

D.1) ENTORNO

Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo conllevan riesgos de los que se puede derivar la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo, tanto físicos como psicosociales.

D.1.1) Condiciones físicas.

Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad). Suelen estar expuestos a condiciones físicas que conllevan riesgos materiales las personas que trabajan con animales, los puestos de manufactura en el ámbito del sector primario, el personal de mensajería y reparto, transporte, limpieza, tareas

agrícolas, asistencia en establecimientos residenciales, recogida de residuos o de determinadas industrias (como las industrias química, alimentaria o farmacéutica).

D.1.2) Condiciones psicosociales.

Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática. Suelen estar expuestos a riesgos psicosociales, entre otros, el personal sanitario o de atención y ayuda a domicilio, o las personas dedicadas al trabajo o la educación social o la hostelería.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

Identifica la medida en que las condiciones organizativas de la empresa repercuten en la facultad de disposición del tiempo de descanso y la ordenación de la vida personal, social y familiar de las personas trabajadoras.

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones.

Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.). Puede manifestarse en sectores como la limpieza, el transporte de personas y mercancías, el trabajo en empresas de producción o flujo continuo, la atención sanitaria de urgencia, la farmacia, la atención telefónica 24h, el comercio o la hostelería.

D.2.2) Desplazamientos y viajes.

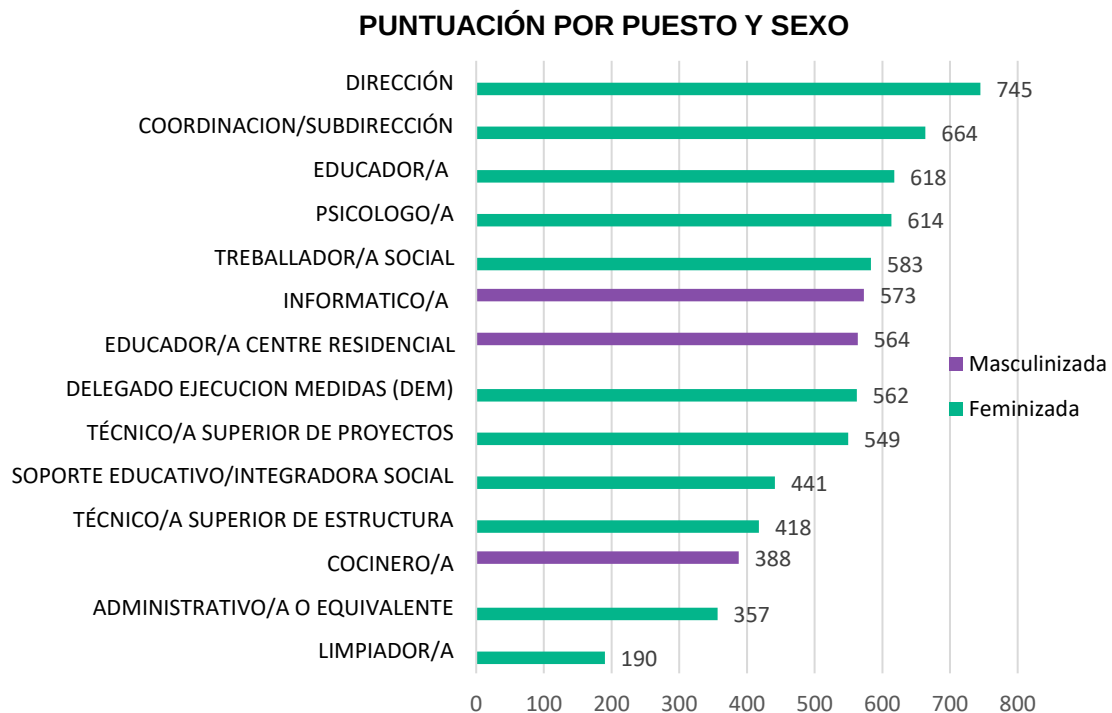
Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración. Algunas profesiones que requieren la realización de desplazamientos o viajes son la representación comercial, la realización de visitas turísticas guiadas, el periodismo, la competición deportiva, la mensajería, la limpieza o la atención a domicilio”.

Valoración de puestos de trabajo

En función a estas definiciones y a sus ponderaciones, y según el grado requerido por la posición, se ha asignado una puntuación a cada posición realizando el sumatorio de puntos obtenidos en cada uno de los factores evaluados para establecer el valor total de la posición y su comparativa

con el resto de las posiciones existentes en la organización, resultando las agrupaciones como siguen:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	Dirección (745)
Agrupación 8	Coordinación/Subdirección (664)
Agrupación 7	Trabajador/a Social (583)
	Educador/a Centre Residencial (564)
	Psicólogo/a (614)
	Delegado/a Ejecución Medidas (DEM) (562)
	Informático/a (573)
	Educador/a (618)
Agrupación 6	Técnico/a superior de proyectos (549)
Agrupación 5	Técnico/a superior de estructura (418)
	Soporte educativo/integrador/a Social (441)
Agrupación 4	Administrativo/a o equivalente (357)
	Cocinero/a (388)
Agrupación 1	Limpiador/a (190)



Análisis retributivo

Analizamos las medias de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo según los niveles que contemplan puestos

de igual valor de las retribuciones normalizadas, teniendo en cuenta también que los periodos de baja temporal influyen en el salario.

A partir de estas medias, obtenemos la brecha salarial como medida de análisis de género de las retribuciones.

Promedio hombres	Promedio mujeres	Brecha
25.271 €	26.363 €	-4%

Diferencias del 4% a favor de las mujeres en la retribución total, debido a la feminización de la dirección.

		Salario base	Complementos	Percepciones extrasalariales	Salario total
PROMEDIOS	Diferencia	-5%	5%	0%	-4%
	Hombres	22.537	2.604	130	25.271
	Mujeres	23.761	2.472	130	26.363
MEDIANAS	Diferencia	-8%	61%	0%	0%
	Hombres	22.750	2.563	0	25.264
	Mujeres	24.639	1.012	0	25.270

Ninguno de los promedios de las retribuciones presenta brechas superiores al 25%.

Analizando cada uno de los conceptos retributivos según agrupación se obtienen los siguientes datos:

Salario base

Agrupaciones VPT por sexo	Promedio Salario base	Complementos salariales	Complementos extrasalariales	Total
Agrupación 1	-	-	-	-
Agrupación 4	3%	-162%	-100%	-3%
Agrupación 5	-8%	17%	-100%	-4%
Agrupación 6	-10%	34%	36%	-5%
Agrupación 7	-7%	-4%	2%	-7%
Agrupación 8	-2%	9%	-32%	0%
Agrupación 9	-14%	-44%	-100%	-21%

Salario base

No se encuentran brechas superiores al 25% en el salario base. Las diferencias encontradas corresponden a las diferentes retribuciones base fijadas para los diversos puestos de trabajo que engloba cada nivel, así como a los diferentes convenios colectivos de aplicación.

Complementos salariales

Agrupación 4: nivel formado por 6 hombres y 36 mujeres. Brecha del 162% a favor de las mujeres, debido a que al ser un mayor número de mujeres se encuentra mayor heterogeneidad de las retribuciones y, por lo tanto, algunas mujeres con mayor retribución en el conjunto de percepciones salariales. En este sentido, las retribuciones superiores a 5.000€ corresponden a 6 mujeres y el origen de las percepciones superiores es diverso en base a la persona, aunque, en general se encuentra en el complemento de puesto de trabajo, complemento personal, complemento jefe/a administración MPA y complemento por antigüedad.

Agrupación 6: nivel formado por 8 hombres y 28 mujeres. Brecha del 34% a favor de los hombres. Las retribuciones superiores a 3.000€ en el conjunto de percepciones salariales han sido percibidas por 5 hombres y 10 de mujeres, el 62% de hombres y 36% de mujeres, principalmente, en las retribuciones percibidas en concepto de complemento responsabilidad, complemento urgencias policía, complemento coordinación y parte proporcional de las pagas extras.

Agrupación 9: nivel formado por 2 hombres y 7 mujeres. Brecha a favor de las mujeres debido a las retribuciones superiores percibidas por algunas de las mujeres en el conjunto de complementos salariales, especialmente en concepto de complemento responsabilidad, complemento puesto de trabajo y complemento dirección operativa Baleares.

Complementos extrasalariales

Diferencias en las retribuciones en el conjunto de percepciones extrasalariales conformada por las dietas y kilometraje y formación de reciclaje.

Total

Agrupación 9: nivel formado por 2 hombres y 7 mujeres. Diferencia cercana al 25% debido que en esta agrupación se encuentra la directora general, recibiendo una mayor retribución en base al puesto de mayor responsabilidad.

6.9 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Fundación IRES no dispone de plan de conciliación como tal. No obstante, se dispone de una herramienta accesible para toda la plantilla en la que se encuentran disponibles los diferentes permisos retribuidos.

Fundación IRES dispone de las siguientes medidas de conciliación que superan las establecidas en la normativa:

- Flexibilidad horaria de entrada y salida que disponen las personas trabajadoras, si el proyecto lo permite.
- Trabajo fuera de casa. Las personas trabajadoras disponen de varios días a la semana de trabajo fuera de casa.
- Bolsa de horas hasta 3 días.

Respecto al número de descendientes, hombres y mujeres se concentran en 0 hijos/as de cargo, con un porcentaje aproximado del 77,5%. Seguidamente, se sitúan, en torno al 13,5% en 1 y 2 hijos/as cargo.

De forma general, aproximadamente un 5% de la plantilla ha disfrutado de la excedencia por guarda legal.

6.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Fundación IRES dispone de un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual, por razón de sexo o género, orientación sexual e identidad de género, revisado una vez al año de manera periódica. En una primera parte, se introduce la finalidad del protocolo, el ámbito de aplicación y se definen los diferentes tipos de acoso, así como los diferentes comportamientos constitutivos de acoso.

Se establecen los derechos fundamentales y la normativa legal reguladora, así como, la composición de la comisión del protocolo de acoso sexual y las funciones de las diferentes personas durante el procedimiento de prevención y actuación.

Se establecen las diferentes fases del procedimiento desde inicio del procedimiento, quedando establecido el email del canal de denuncias. A continuación, se establecen dos vías para el procedimiento, el informal y el formal. Finalmente, se encuentra la fase de seguimiento y orientaciones.

Se encuentra también un apartado de preguntas frecuentes para facilitar la comprensión del protocolo, especialmente, en aquellas cuestiones relativas a la activación del protocolo, las personas que intervendrán, el contacto en caso de dudas, entre otras. El protocolo se difunde entre todas las personas trabajadoras a través de todos los canales de comunicación, además de la generación, producción e instalación de carteles informativos en todas las oficinas y sedes, acciones formativas obligatorias con carácter anual y otros materiales (como una infografía explicativa).

Fundación IRES ha hecho difusión entre toda la plantilla a través del correo electrónico, web y boletín.

Fundación IRES también dispone de un canal de denuncias en su página web que permite realizar denuncias de forma anónima o con identificación, con garantías de confidencialidad y de no represalias.

6.11 VIOLENCIA DE GÉNERO

Fundación IRES no dispone de protocolo o guía para la gestión de la violencia de género dentro del entorno laboral, ni se han realizado campañas de sensibilización o formación sobre esta materia, por ejemplo: pautas para el acompañamiento laboral en casos de violencia de género.

Tampoco tienen conocimiento referido oficialmente de ningún caso de mujer trabajadora que haya sido víctima de violencia de género.

Se ha reforzado el posicionamiento de la entidad contra la violencia de género a través de múltiples comunicaciones y campañas en días señalados (artículos, creación de vídeos, contenidos de sensibilización y otras acciones preventivas e informativas) dirigidas a profesionales internos y a público general (externo).

6.12 SALUD LABORAL

No se disponen de medidas específicas en materia de salud dirigidas específicamente a mujeres.

Fundación IRES dispone de un protocolo de gestión del embarazo y la lactancia, debido a la especial sensibilidad de la persona que se encuentra en este estado, a una serie de riesgos que se encuentran en el ámbito laboral. En primer lugar, en caso de que haya riesgo se intentará eliminar, en caso de que no sea posible se adaptará el puesto de trabajo, incorporando equipos de protección individual que reduzcan el riesgo. Finalmente, si esta opción no es posible, la persona embarazada o en situación de lactancia tendrá que ocupar un puesto de trabajo diferente. La última opción, si ninguna de estas alternativas fuese viable, se iniciarán los trámites del subsidio de riesgo durante el embarazo. También se especifica la documentación necesaria para hacer la correspondiente gestión. Asimismo, en los anexos se destalla un listado no exhaustivo de agentes, procedimiento y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las personas trabajadoras y recomendaciones laborales durante el embarazo o la lactancia natural.

Además, se dispone de una infografía sobre el protocolo de protección del embarazo sobre los diferentes pasos a seguir desde informar al área de personas, informe de evaluación del puesto de trabajo, medidas de protección y baja por riesgo de embarazo que ha difundida entre toda la plantilla.

7. DISEÑO

En consecuencia, a lo analizado y valorado en la fase de diagnóstico del presente Plan de igualdad, pasamos ahora a la fase en la que debemos definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos.

El diseño de esta fase tiene como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Con esta finalidad pasamos a definir objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

Áreas de actuación

- ✓ Proceso de selección y contratación.
- ✓ Comunicación y lenguaje no sexista
- ✓ Clasificación profesional.
- ✓ Formación.
- ✓ Promoción profesional.
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Retribuciones y auditoría retributiva.
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Infrarrepresentación femenina.
- ✓ Retribuciones.
- ✓ Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Medidas

Se ha tratado de elaborar medidas que se adapten a la realidad de la empresa, que respondan a la situación real diagnosticada en la fase anterior, y que contribuyan a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Para ello, cada medida se ha intentado definir de manera precisa, evaluable y viable al propósito que se pretende alcanzar, asegurando la coherencia entre los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, y las herramientas de medición de su cumplimiento.

1. Gestión organizativa

Objetivos: Visibilizar el compromiso de la organización con la igualdad, promoviendo y acreditando formalmente el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del Distintivo de Igualdad.

Fortalecer la estructura interna de igualdad, consolidando y dando continuidad a la figura de la persona Responsable de Igualdad y de la Comisión de Seguimiento, dotándolas de recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Impulsar la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad, estableciendo mecanismos internos eficaces para planificar, seguir y evaluar el progreso de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad.

Medida: **1.1 Obtención del Distintivo de Igualdad en la Empresa**

Objetivo: Reconocer y visibilizar el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, obteniendo el Distintivo de Igualdad en la Empresa otorgado por el Ministerio de Igualdad.

Responsable: Agente de Igualdad y oficina técnica.

Descripción: Desarrollar las acciones necesarias para disponer del Distintivo de Igualdad en la Empresa.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción y disponer de los recursos necesarios.

Plazo: A partir del 2026 y hasta el último trimestre del 2029

Indicador: Presentación anual para la obtención del distintivo | Obtención del Distintivo.

Medida: **1.2 Dar continuidad a la figura de la persona Agente de Igualdad**

Objetivo: Garantizar la permanencia, consolidación y fortalecimiento de la figura de la persona Agente de Igualdad como referente interno en materia de igualdad, prevención de la discriminación, así como de la consultoría externa.

Responsable: Área de Personas.

Descripción: Dar continuidad a la figura de la persona Agente de Igualdad, asegurando su permanencia en la estructura organizativa y dotándola de los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción y disponer de los recursos necesarios.

<u>Plazo:</u>	Anual.
<u>Indicador:</u>	Mantenimiento contrato consultoría externa nº de horas mensuales dedicadas y nº de horas mensuales asignadas a la figura de Agente de Igualdad
<u>Medida:</u>	1.3 Elaborar un plan de trabajo anual de la Comisión de Seguimiento con el objetivo de implementar y hacer el seguimiento del Plan de Igualdad.
<u>Objetivo:</u>	Establecer un plan de trabajo anual para la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que permita implementar, supervisar y evaluar el progreso de las medidas incluidas en el plan, garantizando su efectividad y cumplimiento a lo largo del año.
<u>Responsable:</u>	Comisión de Seguimiento.
<u>Recursos:</u>	Designación de la persona que realizará la acción.
<u>Plazo:</u>	Trimestral
<u>Indicador:</u>	Número de reuniones de la Comisión de Seguimiento realizadas. Informe de seguimiento o evaluación anual.

2. Área de comunicación y lenguaje no sexista

Objetivos:	Garantizar la visibilidad y conocimiento del Plan de Igualdad y de las medidas que requieren difusión en toda la organización, promoviendo su difusión mediante diversos canales de comunicación para asegurar que todas las personas trabajadoras estén informadas sobre los compromisos. Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los ámbitos de comunicación interna y externa de la empresa, para promover una cultura de respeto.
<u>Medida:</u>	2.1 Difusión del Plan de Igualdad
<u>Responsable:</u>	Agente de Igualdad y área de comunicación.
<u>Descripción:</u>	Difundir entre la plantilla el Plan de Igualdad con el objetivo de dar a conocer el Plan, asimismo dejar a disposición de la plantilla para consulta.
<u>Recursos:</u>	Designación de la persona que se encargará de la difusión.
<u>Plazo:</u>	Cuarto trimestre 2025.
<u>Indicador:</u>	Difusión realizada. canales puestos a disposición.

Medida: **2.2 Realizar la difusión de las distintas acciones y medidas derivadas del Plan de Igualdad entre la plantilla.**

Responsable: Agente de Igualdad y área de comunicación.

Descripción: Comunicar a la plantilla aquellas acciones que requieren difusión a través de los diferentes canales de comunicación o de cápsulas monográficas, contando con el refuerzo de la entidad.

Recursos: Designación de la persona que se encargará de la difusión.

Plazo: Durante la vigencia según necesidades de difusión de las medidas.

Indicador: N° de comunicaciones realizadas.

Medida: **2.3 Cápsulas formativas sobre comunicación inclusiva y lenguaje no sexista**

Objetivo: Sensibilizar y formar a la plantilla sobre la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas, promoviendo la igualdad y evitando el uso del masculino como genérico.

Responsable: Área de personas, Agente de Igualdad y área de formación.

Descripción: Cápsulas formativas dirigidas a toda la plantilla sobre lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones, ejemplos prácticos y buenas prácticas.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: Anual, primer trimestre.

Indicador: N° de cápsulas formativas | N° de personas trabajadoras que ha realizado la cápsula.

Medida: **2.4 Campañas de sensibilización en temas relacionados con la igualdad**

Objetivo: Promover una cultura organizacional basada en la igualdad

Responsable: Agente de Igualdad, comisión igualdad y área de comunicación

Descripción: Sensibilización a la plantilla en materia de igualdad como, por ejemplo, violencia de género, conciliación, acoso sexual, fomentando actitudes de respeto, equidad y tolerancia cero hacia cualquier forma, discriminación o violencia.

<u>Recursos:</u>	Persona responsable de realizar la acción y realización del material de difusión necesario.
<u>Plazo:</u>	Durante la vigencia del plan.
<u>Indicador:</u>	Nº de campañas realizadas.

3. Área de formación

Objetivos:	Asegurar que toda la plantilla reciba formación continua y actualizada en materia de igualdad de género, garantizando que las nuevas incorporaciones también están formadas en materia de igualdad. Disponer de un registro completo y actualizado de todas las acciones formativas realizadas, asegurando el seguimiento y control de la participación de la plantilla.
-------------------	---

<u>Medida:</u>	3.1 Registro de la formación
<u>Objetivo:</u>	Recoger y disponer de datos desagregados sobre las acciones formativas realizadas.
<u>Responsable:</u>	Área de personas
<u>Descripción:</u>	Establecer un procedimiento de registro de todas las acciones formativas realizadas.
<u>Recursos:</u>	Designación de la persona que realizará la acción.
<u>Plazo:</u>	Primer trimestre del 2026.
<u>Indicador:</u>	Disponer de un registro de la formación Nº de personas formadas, desglosado por hombres y mujeres de cada formación anual.

<u>Medida:</u>	3.2 Formación en igualdad para la plantilla
<u>Objetivo:</u>	Formar en igualdad a toda la plantilla.
<u>Responsable:</u>	Área de personas. Y área de formación
<u>Descripción:</u>	Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres para toda la plantilla.
<u>Recursos:</u>	Dotar del presupuesto necesario y suficiente al área de formación para la realización de acciones formativas especializadas.
<u>Plazo:</u>	Primer trimestre del 2026.

<u>Indicador:</u>	Puesta a disposición de la formación Nº personas formadas. numero de formaciones proporcionadas
<u>Medida:</u>	3.3 Continuar con la formación en igualdad para las nuevas incorporaciones en el plan de acogida
<u>Objetivo:</u>	Garantizar que todas las nuevas incorporaciones a la empresa reciban formación sobre igualdad de género, promoviendo desde el inicio una cultura organizativa inclusiva y respetuosa entre mujeres y hombres.
<u>Responsable:</u>	Área de personas y Agente de Igualdad.
<u>Descripción:</u>	Se diseñará e implementará un programa de formación en igualdad de género dirigido a todas las nuevas incorporaciones en la empresa. Esta formación será parte del proceso de onboarding e incluirá temas como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
<u>Recursos:</u>	Dotar del presupuesto necesario y suficiente al área de formación para la realización de acciones formativas.
<u>Plazo:</u>	Durante la vigencia del Plan. Las personas indefinidas tendrán un plazo de 3 meses y las personas con contrato temporal 1 mes para realizarlo.
<u>Indicador:</u>	Puesta a disposición de la formación Nº personas formadas.

4. Área de selección y promoción

Objetivos:	Promover la visibilidad y accesibilidad de las vacantes internas para todas las personas trabajadoras, asegurando que se publiquen y difundan entre toda la plantilla. Registrar y analizar los procesos de promoción y desarrollo profesional, contando con un sistema de registro completo de todas las promociones internas desagregado por sexo.
<u>Medida:</u>	4.1 Continuar con la publicación y difusión de todas las vacantes internas con los criterios necesarios.
<u>Objetivo:</u>	Garantizar que todas las personas de la plantilla tengan acceso a la información sobre oportunidades de promoción, asegurando igualdad de condiciones para mujeres y hombres.
<u>Responsable:</u>	Área de Personas.

Descripción: Transparencia en la publicación de las vacantes para la promoción y difusión de las vacantes superiores a 10h por correo electrónico. El 100% de las vacantes superiores a 10 horas han de estar publicadas

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: Durante la vigencia del plan.

Indicador: Porcentaje de vacantes internas publicadas.

Medida: **4.2 Registro de promociones y procesos de desarrollo profesional**

Objetivo: Recoger y disponer de datos desagregados sobre las promociones y procesos de carrera profesional de la plantilla.

Responsable: Área de personas

Descripción: Establecer un procedimiento de registro de todas las promociones internas, incluyendo el tipo de promoción.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: Desde primer trimestre del 2026

Indicador: Número de procesos de promoción registrados verticales y horizontales.

Medida: **4.3 Implementar entrevista de salida**

Objetivo: Conocer los motivos de baja del personal, identificar posibles desigualdades relacionadas con la conciliación y desarrollo profesional.

Responsable: Área de personas

Descripción: Establecer un procedimiento de salida para todas las personas que finalicen su relación laboral con la empresa de forma voluntaria a través de un cuestionario.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: Desde el primer trimestre del 2026.

Indicador: Nº de entrevistas realizadas respecto al total de bajas voluntarias.

5. Área de condiciones laborales

Objetivos: Promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, estableciendo políticas y medidas que fomenten la desconexión total del trabajo fuera del horario laboral.

Fomentar la flexibilidad en la organización del trabajo, impulsando modalidades de trabajo adaptables, como el teletrabajo que permita compaginar mejor la vida personal y laboral.

Medida: **5.1 Implementación de un protocolo de desconexión digital.**

Objetivo: Garantizar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

Responsable: Área de Personas.

Descripción: Se elaborará e implementará un Protocolo de Desconexión Digital que establezca directrices claras sobre el uso de dispositivos electrónicos fuera del horario laboral, asegurando el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: Segundo trimestre del 2026.

Indicador: Protocolo de desconexión digital. | Difusión realizada

Medida: **5.2 Flexibilizar el uso del TFO**

Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral mediante la flexibilidad del TFO, por ejemplo, que permita combinar en una misma jornada, el trabajo presencial y fuera de la oficina.

Responsable: Área de Personas.

Descripción: La organización establecerá criterios que favorezcan un uso más flexible del trabajo fuera de la oficina, permitiendo adaptarlo a las necesidades de las personas trabajadoras, siempre que las funciones del puesto lo permitan.

Recursos: Designación de la persona que realizarán la acción.

Plazo: Tercer trimestre del 2026.

Indicador: Nº de servicios que actualmente no disponen de TFO revisados | % de aumento de TFO.

6. Área de retribuciones

Objetivos: Garantizar la equidad salarial entre hombres y mujeres mediante la implementación de un registro retributivo que permita identificar y corregir posibles brechas salariales, asegurando que la retribución se base en criterios objetivos y no discriminatorios.

Establecer una política retributiva transparente y accesible para toda la plantilla.

Medida: **6.1 Registro retributivo**

Objetivo: Dar cumplimiento a la normativa y analizar las diferentes brechas salariales entre mujeres y hombres según el sistema de clasificación profesional existente en la empresa.

Responsable: Área de Personas.

Descripción: Realización del registro retributivo acorde al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Recursos: Designación de la persona que llevará a cabo la realización de los registros retributivos.

Plazo: Segundo trimestre. Anual.

Indicador: Disposición del registro retributivo.

Medida: **6.2 Constituir una comisión paritaria para reducir y objetivar/clarificar los complementos salariales.**

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en la retribución salarial

Responsable: Área de Personas y Comisión Paritaria

Descripción: Constituir una comisión paritaria para la reducción del número de complementos salariales actuales, y para su objetivación/clarificación, de manera que la aplicación de los complementos (en función de qué se cobra) y la determinación de su importe (cuánto se cobra) sean objetivas y transparentes tanto para los complementos establecidos en los diferentes convenios colectivos de aplicación (incluida la interpretación realizada por la entidad de dichos complementos) como para los complementos salariales propios de la entidad ,

Recursos: Comisión paritaria formada por 3 miembros de la representación sindical (uno por cada territorio: Barcelona, Palma y Girona) y 3 miembros de la representación de dirección de la entidad.

Plazo: 2026

Indicador: Nuevo listado de complementos con definición de todos los complementos aplicados en la entidad, incluyendo de forma clara los criterios de asignación, así como los criterios para determinar su importe.
Registro retributivo elaborado de acuerdo al nuevo listado de complementos.

7. Área de infrarrepresentación femenina

Objetivos: Promover una representación equilibrada entre mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización, priorizando el sexo infrarrepresentado en aquellos puestos o categorías laborales masculinizadas o feminizadas.

Garantizar un seguimiento efectivo de la igualdad de género en la organización, estableciendo indicadores claros y medibles que permitan analizar la presencia y representatividad de mujeres y hombres en todos los puestos y categorías.

Medida: **7.1 Priorización del sexo infrarrepresentado en aquellos puestos o categorías masculinizadas/feminizadas**

Objetivo: Avanzar el equilibrio de presencia entre mujeres y hombres en el conjunto de la empresa, los diferentes departamentos y agrupaciones profesionales o puestos de trabajo.

Responsable: Área de personas.

Descripción: Priorizar la contratación o promoción de mujeres/hombres en condiciones de cumplimiento de los requisitos de la vacante (capacidades, aptitudes y competencias) especificados en la oferta para equilibrar la distribución de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la empresa, garantizando las mismas oportunidades de acceso a todos los puestos de trabajo para personas de ambos sexos.

Recursos: Designación de la persona que realizarán la acción.

Plazo: Durante la vigencia del plan.

Indicador: Aplicación de la cláusula de priorización del sexo infrarrepresentado | Evolución anual del número de mujeres y hombres por puesto de trabajo.

Medida: **7.2 Realizar un seguimiento de la distribución de los puestos de trabajo en cuanto a la feminización/masculinización.**

Objetivo: Avanzar en el equilibrio de presencia entre mujeres y hombres en el conjunto de la empresa, los diferentes puestos de trabajo.

Responsable: Área de personas.

Descripción: Realizar un seguimiento de las tasas de feminización/masculinización pues puesto de trabajo.

Recursos: Designación de la persona que realizarán la acción.

Plazo: Último trimestre del año.

Indicador: Evolución del nº de hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo.

Medida: **7.3 Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombres en las nuevas incorporaciones**

Objetivo: Promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla, fijando porcentajes de referencia en las nuevas incorporaciones para reducir progresivamente los desequilibrios detectados en la organización.

Responsable: Área de personas.

Descripción: Se establecerán los indicadores y porcentajes de presencia de mujeres y hombres en los procesos de selección, con el fin de avanzar hacia una representación más equilibrada.

Recursos: Designación de la persona que realizarán la acción.

Plazo: Último trimestre del año.

Indicador: % cumplimentado / %establecido.

8. Área de conciliación

Objetivos: Garantizar el conocimiento y acceso a las medidas de conciliación, asegurando que toda la plantilla conoce los permisos y medidas de conciliación.

Reforzar la comunicación en materia de conciliación, difundiendo de manera periódica y utilizando los canales internos para fomentar una cultura organizativa que facilite la compatibilidad entre trabajo y vida personal.

Evaluar y adaptar las medidas de conciliación a las necesidades de la plantilla.

Medida: 8.1 Plan de Conciliación

Objetivo: Garantizar que toda la plantilla conozca y tenga acceso a la información sobre los permisos disponibles para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, asegurando su correcta aplicación y fomentando su uso equitativo entre mujeres y hombres.

Responsable: Área de personas, Agente de Igualdad y área de comunicación.

Descripción: Se elaborará un Plan de Conciliación que recopile de manera clara y accesible todos los permisos existentes (legales y adicionales ofrecidos por la empresa) relacionados con la conciliación. Este plan será difundido a toda la plantilla a través de canales habituales de difusión.

Recursos: Designación de la persona que realizará el plan.

Plazo: elaboración Primer trimestre del 2026 y difusión como recordatorio primer trimestre anual.

Indicador: Puesta a disposición de la plantilla | Documento elaborado | Número de hombres y mujeres que disfrutan de cada permiso.

Medida: 8.2 Reforzar la difusión de las medidas de conciliación

Objetivo: Asegurar que toda la plantilla conozca las medidas de conciliación disponibles en la organización, promoviendo su uso efectivo y fomentando una cultura que facilite la compatibilidad de la vida personal y laboral.

Responsable: Área de Personas, Agente de Igualdad y área de comunicación.

Descripción: Se reforzará la difusión de las medidas de conciliación a través de distintos medios de comunicación y difusión.

Recursos: Designación de la persona que realizará el plan.

Plazo: Primer trimestre. Anual.

Indicador: Nº de difusiones. Tipo de acciones realizadas

Medida: 8.3 Estudio de la viabilidad de medidas de conciliación propuestas en el cuestionario

Objetivo: Conocer las necesidades reales de la plantilla en materia de conciliación a través del análisis del cuestionario ya realizado y utilizar los resultados para adaptar o introducir nuevas medidas en el Plan de Igualdad.

<u>Responsable:</u>	Àrea de Persones, Agente de Igualdad y Comisión de seguimiento
<u>Descripción:</u>	Se procederá al análisis detallado de los cuestionarios sobre conciliación cumplimentados por la plantilla para identificar necesidades y demandas de conciliación y valorar la viabilidad de ellas.
<u>Recursos:</u>	Designación de la persona que realizará la acción.
<u>Plazo:</u>	Último trimestre del 2026.
<u>Indicador:</u>	Informe de análisis del del cuestionario en materia de conciliación. Propuestas valoradas como viables. Número de mejoras en las medidas de conciliación realizadas.

9. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos: promover un entorno laboral respetuoso e igualitario, libre de actitudes, comentarios y comportamientos sexistas, fomentando la sensibilización y el respeto entre toda la plantilla.

Informar, formar y sensibilizar sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para crear un clima laboral libre actitudes que deriven o puedan derivar en este tipo de comportamientos.

<u>Medida:</u>	9.1 Continuar con la formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla
<u>Objetivo:</u>	Garantizar que todas las nuevas incorporaciones a la empresa reciban formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
<u>Responsable:</u>	Àrea de persones, àrea de formació y Agente de Igualdad.
<u>Descripción:</u>	Se diseñará e implementará un programa de formación en igualdad de género dirigido a todas las nuevas incorporaciones en la empresa. Esta formación será parte del proceso de onboarding e incluirá temas como el acoso sexual y por razón de sexo.
<u>Recursos:</u>	Dotar del presupuesto necesario y suficiente al área de formación para la realización de acciones formativas.
<u>Plazo:</u>	Último trimestre del 2025.
<u>Indicador:</u>	Puesta a disposición de la formación Nº personas formadas.

<u>Medida:</u>	9.2 Difusión del protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.
<u>Objetivo:</u>	Garantizar que toda la plantilla es conocedora del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
<u>Responsable:</u>	Agente de Igualdad y área de personas. Área de comunicación
<u>Descripción:</u>	Dar a conocer a todas las personas trabajadoras de la compañía, así como a las personas que se incorporen a la empresa posteriormente, cual es el protocolo a seguir en caso se sufrir o detectar posibles casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
<u>Recursos:</u>	Designación de la persona encargada de hacer la difusión.
<u>Plazo:</u>	Cuarto trimestre del 2025
<u>Indicador:</u>	Puesta a disposición de la plantilla Nº de acciones de difusión realizadas.

10. Área de violencia de género

Objetivos:	Garantizar el conocimiento y el acceso a los derechos legales de las víctimas de violencia de género, proporcionando a toda la plantilla una guía clara y accesible que detalle los derechos reconocidos legalmente. Sensibilizar y concienciar a la plantilla sobre la violencia machista y sus consecuencias, mediante la realización de una campaña de concienciación y denuncia durante el 25 de noviembre.
<u>Medida:</u>	10.1 Guía de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género.
<u>Objetivo:</u>	Garantizar que todas las personas trabajadoras, especialmente las víctimas de violencia de género, conozcan sus derechos legales y los recursos disponibles para su protección y apoyo, promoviendo un entorno laboral seguro y de apoyo.
<u>Responsable:</u>	comisión igualdad, agente de Igualdad y área de comunicación
<u>Descripción:</u>	Se elaborará una guía informativa que recoja todos los derechos legales de las víctimas de violencia de género, conforme a la legislación vigente, y que sea fácilmente accesible para toda la plantilla.
<u>Recursos:</u>	Persona responsable de realizar la acción.
<u>Plazo:</u>	Elaboración Tercer trimestre 2026 y difusión anual último trimestre del año.
<u>Indicador:</u>	Guía de derechos para las víctimas de violencia de género Nº de difusiones realizadas.

11. Área de salud laboral

Objetivos:

Medida: **11.1 Incluir la violencia sexual entre los riesgos a considerar en la evaluación de riesgos laborales.**

Objetivo: Garantizar la detección, prevención y abordaje de situaciones de violencia sexual en el entorno laboral, incorporado este riesgo dentro de la evaluación de riesgos laborales de la empresa, con el fin de proteger la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Responsable: Área de personas

Descripción: Se incorporará la violencia sexual como un riesgo a evaluar en el marco de la prevención de riesgos laborales.

Recursos: Persona responsable de realizar la acción, junto con el servicio externo de prevención.

Plazo: 2026

Indicador: Inclusión de la violencia sexual entre los riesgos recurrentes.

Medida: **11.2 Disponibilidad de kits menstruales en los centros de trabajo**

Objetivo: Favorecer la salud menstrual en el entorno laboral, garantizando que las personas trabajadoras tengan acceso a productos de higiene menstrual en caso de necesidad.

Responsable: Agente de Igualdad.

Descripción: Habilitar en cada centro de trabajo un kit menstrual compuesto por productos de higiene menstrual para las personas trabajadoras.

Recursos: Productos de higiene menstrual.

Plazo: Segundo trimestre del 2026.

Indicador: Disposición del kit menstrual por centro.

7.1 CALENDARIO

IV Plan Igualdad Fundació IRES																	
Calendario Medidas																	
Medidas	2025	2026				2027				2028				2029			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1.1																	
1.2																	
1.3																	
2.1																	
2.2																	
2.3																	
2.4																	
3.1																	
3.2																	
3.3																	
4.1																	
4.2																	
4.3																	
5.1																	
5.2																	
6.1																	
7.1																	
7.2																	
7.3																	
8.1																	

8.2																	
8.3																	
9.1																	
9.2																	
10.1																	
10.2																	

**En el apartado 9.3 se detallan las fechas específicas de seguimiento y evaluación.*

8. IMPLANTACIÓN

Una vez firmado el Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, se procederá a informar a la totalidad de la plantilla de sobre la aprobación del mismo, así como de las actuaciones que se llevarán a cabo durante la fase de implantación, detallando todos los aspectos relativos a cada medida; área de aplicación, objetivo, a quien va dirigida, responsable de llevarla a cabo, tiempo, forma y recursos necesarios para su ejecución y metodología de medición del cumplimiento.

De la misma manera, se informa a la clientela y empresas proveedoras, del compromiso de Fundación IRES con las políticas de igualdad y de la elaboración, registro e implantación del Plan de Igualdad.

Se pondrá a disposición de toda la plantilla, de la clientela y de las empresas proveedoras, el Plan de Igualdad, y se comunicará la vía de acceso a el mismo.

Posteriormente se dará por iniciada la fase de implantación, durante la cual se llevarán a cabo todas las medidas en base a su temporalización.

Además, se activan los mecanismos de seguimiento y evaluación de cada una de las medidas definidas, a la vez que se están ejecutando, para medir el correcto impacto o si se están produciendo desviaciones.

Y se realizarán informes periódicos de seguimiento para conocer si los objetivos se están o no cumpliendo.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

9.1 COMPOSICIÓN Y REGLAMENTO COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En el marco de la negociación del presente Plan de Igualdad, se procedió a constituir una Comisión de Seguimiento, encargada de elaborar los informes correspondientes a las diferentes evaluaciones que se realicen durante la implantación del plan de Igualdad, a partir de la información y los datos que dicha comisión recopile a lo largo del periodo correspondiente.

Conformada de manera equitativa entre representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, cumpliendo los principios de participación, de forma paritaria, de la representación legal de la empresa y de las personas trabajadoras, y compuesta de manera equilibrada entre mujeres y hombres.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Fundación IRES, está compuesta por,

Por una parte, la representación de la empresa,

- Natalia Valenzuela Pulido, Directora General
- Rafael Cabañes García, Responsable del Area de Personas

y por otra, la representación de las personas trabajadoras,

- Nuria Alcón Rodríguez, representando al Comité de Barcelona (Comité CCOO)
- Tamara Ruiz Saracho, representando al Comité de Baleares (Comité CCOO)

9.2 SEGUIMIENTO

La función de la Comisión de Seguimiento será el análisis y valoración que permita comparar los resultados propuestos con los que finalmente se obtengan.

La Comisión de Seguimiento realizará el seguimiento de forma simultánea a la ejecución del Plan de Igualdad, de manera sistemática y rigurosa, de cara a conocer, a tiempo real, el desarrollo y grado de eficacia de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.

La finalidad de esta Comisión de Seguimiento será verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados, y entre sus funciones se establece que;

- ✓ Establezca la periodicidad de las actuaciones relativas al seguimiento de las medidas.
- ✓ Consigne el cronograma de actuaciones previstas.
- ✓ Defina los indicadores de medición e instrumentos de recogida de información.
- ✓ Establezca el procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.

- ✓ Determine el procedimiento para solventar discrepancias que pudieran surgir durante el tiempo de vigencia del plan.
- ✓ Elabore los informes de seguimiento periódicos que incluyan análisis y valoración de la ejecución, así como propuestas de modificación o mejora. Estos informes servirán de base para la evaluación del plan.
- ✓ Revisar las medidas a medida que se ejecuten, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas en función de los efectos que se vayan apreciando.

De la misma manera que la implantación de medidas del Plan de Igualdad, toda la documentación e información sobre el seguimiento del Plan de Igualdad, estará disposición de toda la plantilla.

9.3 SISTEMA DE EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión de Seguimiento deberá, por último, elaborar un sistema de evaluación que permita analizar el desarrollo del Plan de Igualdad en su conjunto. El procedimiento de evaluación que defina deberá contemplar los siguientes elementos;

- ✓ Designación del órgano o personas responsables de realizar la evaluación.
- ✓ Determinación de la fecha de realización de la evaluación, realizándose, al menos, una evaluación intermedia y otra final.
- ✓ Establecimiento de un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- ✓ Elaboración de los correspondientes informes de evaluación, que incluyan análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución.
- ✓ Elaboración de una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

CALENDARIO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

2025-2026													
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Marz	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
Constitución de la Comisión de Seguimiento													
Reunión Comisión de Seguimiento													
Actualización fichas de seguimiento													
Informe seguimiento													

2026-2027													
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Marz	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
Reunión Comisión de Seguimiento													
Actualización fichas de seguimiento													
Informe seguimiento-evaluación													

2027-2028													
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Marz	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
Reunión Comisión de Seguimiento													
Actualización fichas de seguimiento													
Informe seguimiento													

2028-2029													
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Marz	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
Reunión Comisión de Seguimiento													
Actualización fichas de seguimiento													
Informe final													

9.4 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS

Los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, requiriéndose acuerdo por unanimidad de la Comisión.

El procedimiento de revisión y/o modificación del Plan de Igualdad, en los supuestos legalmente previstos en el artículo 9.2 del RD 901/2020 requerirá acuerdo en los términos anteriormente señalados de la comisión de Seguimiento, que deberá emitir informe al respecto debidamente motivado y con las propuestas oportunas, y que será trasladado a la Dirección de la Empresa para que en el plazo máximo de 30 días proceda a la convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación IRES, para su negociación y en su caso aprobación por la comisión negociadora.

En caso de desacuerdo de la Comisión de Seguimiento, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, de

conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos. Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

Las partes se someten a la intervención del SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) como órgano extrajudicial de resolución de conflictos laborales.

La intervención de la Comisión es preceptiva con carácter previo a acudir a dichos medios de solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción.

10. ÁMBITO DE APLICACIÓN, PERIODO DE VIGENCIA, APROBACIÓN Y REGISTRO

10.1 ÁMBITO TERRITORIAL PERSONAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad se aplicará **a la totalidad de las personas trabajadoras** de Fundación IRES, en sus centros de trabajo ubicados en Cataluña y Baleares. Por lo que el ámbito territorial es estatal.

El periodo de **vigencia del Plan de Igualdad será de cuatro años** desde su aprobación a fecha 19/09/2025.

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

10.2 APROBACIÓN

El presente Plan de Igualdad ha sido aprobado en la Comisión de Negociadora constituida según normativa aplicable y por todos los miembros que la componen, tanto en representación de todas las personas trabajadoras, como de representación de la empresa a fecha de 19/09/2025

10.3 FIRMA Y FECHA DE APROBACIÓN

Por una parte, la representación de la empresa,

- ✓ Rafael Cabañes García, Responsable del área de Personas.
- ✓ Natalia Valenzuela Pulido, Directora General.
- ✓ Aina Capella Ripoll, Directora Operaciones Baleares.

y por otra, la representación social,

- ✓ Tamara Ruiz Saracho del Comité de Baleares (Comité CCOO)- centro de trabajo Baleares
- ✓ Núria Alcón Rodríguez del Comité de Barcelona (Comité CCOO) - centro de trabajo Barcelona
- ✓ Jesús López Borra de CCOO en representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Gerona.

<u>Firmante:</u>	<u>Firma:</u>
Natalia Valenzuela Pulido	
Rafael Cabañes García	
Aina Capella Ripoll	
Tamara Ruiz Saracho	
Núria Alcón Rodríguez	
Jesús López Borra	