2018

NEXE FUNDACIÓ

nexe

FUNDACIÓ

COMPROMESOS AMB LA INFÀNCIA
AMB PLURIDISCAPACITAT

# DIAGNOSTICO Y PLAN DE IGUALDAD

Índice:

*1. INTRODUCCIÓN ..... 4*

*2. ¿QUIEN SOMOS? NEXE FUNDACIÓ ..... 5*

*2.1 ¿Quién somos?:..... 5*

*2.2 Nuestra Historia:..... 6*

*2.3 Nuestra Visión, Misión y Valores: ..... 7*

*2.4 Responsabilidad corporativa:..... 8*

*3. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ..... 8*

*3.1 Fases del Plan de Igualdad ..... 9*

*4. FASE DE PUESTA EN MARCHA..... 10*

*4.1 Objetivos generales ..... 11*

*4.2 Objetivos específicos..... 11*

*5. FASE DE REALIZACIÓN DE DIAGNÓSTICO ..... 12*

*5.1 Composición y distribución de la plantilla ..... 13*

*5.2 Selección, promoción profesional y formación..... 24*

*5.2.1 Selección:..... 25*

*5.2.2 Promoción profesional:..... 29*

*5.2.3 Formación: ..... 30*

*5.3 Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad..... 32*

*5.3.1 Análisis de la página web: ..... 32*

*5.3.2 Análisis de los canales de comunicación: ..... 34*

*5.4 Condiciones laborales..... 36*



**Subvencionado por:**

*5.4.1 Retribución:* ..... 37

*5.4.2 Beneficios sociales:* ..... 43

*5.4.3 Tipología contractual y jornada laboral:* ..... 44

*5.5 Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral* ..... 46

*5.6 Ordenación del tiempo de trabajo* ..... 52

6. FASE DE DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD ..... 55

*6.1 Acciones:* ..... 56

7. FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ..... 62

*7.1 Seguimiento:* ..... 62

*7.2 Evaluación:* ..... 62

*7.3 Agentes encargados:* ..... 62

*7.4 Evaluación final acorde a vigencia del plan:* ..... 62



**Subvencionado por:**

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad efectiva y de oportunidades entre mujeres y hombres se configura como un principio jurídico fundamental reconocido en el ámbito internacional y nacional.

A nivel internacional, el primer texto reconocido es la Declaración universal de los derechos humanos de 1948, donde se recoge el principio de igualdad entre los seres humanos.

Acto seguido, encontramos la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de 1979 adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la que se establecía y reconocía la igualdad de mujeres y hombres como un derecho fundamental.

Dentro de la Unión Europea ésta igualdad entre mujeres y hombres es considerada como un principio fundamental a partir Tratado de Ámsterdam de 1999. No obstante, ya en el 1957, con el Tratado de Roma se proclamó que a igual trabajo, igual salario. Por otro lado, el capítulo III de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece la Igualdad, concretamente el artículo 23 dicta que "la igualdad de hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución".

En el ámbito nacional, la norma suprema del ordenamiento jurídico español, la Constitución, establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico (artículo 14). De la misma forma, en el artículo 9.2 se proclama la obligación de los poderes públicos de promover condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas. En el ámbito laboral, se reconoce que se tiene derecho y el deber de trabajar, sin discriminación por razón de sexo (art. 35.1 CE).

Y 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, es el marco jurídico en que se establecen diferentes actuaciones que favorecen la disminución de la desigualdad en el ámbito laboral, familiar, del deporte y violencia de género.

En 2007 se elaboró y aprobó la ley más importante en el ámbito de la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que nace con un doble objetivo pues pretende erradicar la discriminación por razón de género y, además, desarrollar políticas transversales de género. Es la ley en la que se



nexe FUNDACIÓ
Subvencionado por:
GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

concreta la voluntad de los poderes públicos de promover la igualdad de mujeres y hombres.

El título IV de la ley orgánica mencionada se dedica y desarrolla el "Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", el capítulo III establece los planes de igualdad en las empresas. Concretamente, el artículo 45 hace referencia a la obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral, con la obligatoriedad de implementar un plan de igualdad en empresas con más de 250 personas trabajadoras, así como la obligación del resto de empresas de tener medidas encaminadas a erradicar cualquier situación de discriminación.

El artículo 46 del mismo precepto legal contempla el concepto y el contenido de los planes de igualdad.

## 2. ¿QUIEN SOMOS? NEXE FUNDACIÓ

### *2.1 ¿Quién somos?:*

**Nexe Fundació** es una entidad privada especializada en la atención a niños y niñas con pluridiscapacidad y a sus familias, que ofrece recursos globales e individualizados a las necesidades educativas, sanitarias y psicosociales desde el momento del nacimiento.

Se constituyó como Fundación en 1991, en el marco de **uno de los primeros centros de atención precoz de Cataluña en 1981**, para potenciar nuevas intervenciones y actividades dirigidas a la atención global e interdisciplinaria de menores con graves trastornos en el desarrollo y a sus familias.

A lo largo de más de 30 años de trayectoria, hemos aportando soluciones a las necesidades de menores, de las familias y de los/las profesionales, y hemos creado una **red de servicios innovadores y pioneros** – reconocidos a escala estatal y europea – para ofrecer una atención de calidad que se estructura actualmente de la siguiente manera:

- **Centro de Atención Especializado "l'Escola Bressol Nexe"**, un centro único y singular en la atención a niños y niñas con pluridiscapacidad desde el nacimiento y hasta los seis años y a sus familias, ofreciendo una atención muy específica e individualizada.

- **Centro de Recursos para la pluridiscapacidad** desde donde se realizan actividades y servicios de apoyo, información, orientación y Respiro para familias con niños/as y jóvenes con pluridiscapacidad; acciones de coordinación, asesoramiento y formación por profesionales y entidades de Cataluña y acciones de sensibilización social.



**Subvencionado por:**

## *2.2 Nuestra Historia:*

- 1981. Un equipo con profesionales de la psicología y la pedagogía, con Cécile de Visscher, presidenta actual en él, crea en Barcelona uno de los primeros centros de atención precoz en Cataluña.

En este marco nace el primer Centro de Atención Especializada para niños/as con graves discapacidades.

- 1991. El mismo equipo constituye Nexe Fundació, inscrita en el registro de Fundaciones de la Generalitat de Cataluña con el nº 619, para ampliar las intervenciones y mejorar la calidad de la atención.

- 2000. Se crea el programa «Tiempo de Respiro» para familias de niñas y niños con pluridiscapacidad.

- 2004. Se inaugura la nueva sede, totalmente adaptada con un equipamiento y unos servicios pioneros (sala multisensorial, bañera de hidromasaje, entre otras).

- 2005. Nexe Fundació recibe la Medalla de Honor de la Ciutat de Barcelona, en reconocimiento a la tarea realizada para mejorar la calidad de vida de niños y niñas con graves discapacidades y de sus familiares.

- 2006. Se publica el libro: La persona con pluridiscapacidad: necesidades e intervención, fruto del proyecto europeo EUFORPOLY que Nexe coordinó.

- 2006. Un grupo de padres y madres de niños con pluridiscapacidad y profesionales de Nexe Fundació crean La Asociación «Jo Existeixo» (yo existo).

- 2009. Reconocimiento por parte de la Fundación Agrupación Española de Fomento Europeo de la tarea de Nexe Fundació en defensa de los valores necesarios para construir una Europa en paz.

Este mismo año nace la plataforma de sensibilización y captación de fondos Mou-te pels Quiets (Muévete por los Quietos), de la mano de Màrius Serra, escritor y padre de un niño con parálisis cerebral atendido en Nexe Fundació. Actualmente, Màrius Serra es patrón de Honor de la Fundación.

- 2011. Creación del Centro de Recursos para la pluridiscapacidad.

El mismo año, concesión del Premio Vila de Gràcia (Barcelona) a Nexe Fundació, por ser «la mejor iniciativa educativa del sistema educativo oficial y libre».

- 2013. Otorgamiento del Premio a la Excelencia en la Dependencia por parte de la Fundación CASER y Premio a la aportación profesional en la atención global al niño/a con pluridiscapacidad y a sus familias, otorgado por FEDER, la Fundación Doctor Robert UAB



nexe FUNDACIÓ
COMPROMESOS AMB LA INFÀNCIA AMB PLURIDISCAPACITAT

**Subvencionado por:**

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

y la Federación Catalana de Enfermedades Minoritarias, en el día Mundial de las Enfermedades Minoritarias.

## *2.3 Nuestra Visión, Misión y Valores:*

### *Visión:*

Queremos seguir siendo un referente diferenciado en atención a la infancia con pluridiscapacidad y sus familiares uniendo experiencia, innovación y equipos comprometidos.

### *Misión:*

Atender de forma integral las necesidades de los niños y niñas con pluridiscapacidad y sus familias, con el objetivo de mejorar su calidad de vida. Asimismo, dedicar nuestra experiencia y reputación para formar profesionales, desarrollar proyectos de investigación y hacernos visibles en la sociedad.

### *Valores:*

- **Calidad:** Todo proyecto, acción e intervención de Nexe debe cumplir nuestros criterios de calidad.

- **Dignidad:** Respeto por cada persona, en defensa de sus derechos. Promoción de la autonomía de las personas y su participación.

- **Diversidad:** Convicción que toda persona **nace con capacidades diferentes** para desarrollarse y **crecer como persona**. Convicción de que cada familia es única, con necesidades propias. Construimos a partir de las fortalezas de las familias y sus capacidades.

- **Trabajo en red** entre profesionales y las familias.

- **Profesionalidad del equipo humano y integralidad:** Atención global e interdisciplinaria, fruto de un trabajo de equipo con calidad profesional y humana.

- **Eficiencia, eficacia, rigor y transparencia en la organización.**

- **Innovación.**

- **Compromiso social:** entidad activa para dar visibilidad a las personas con pluridiscapacidad, trabajando en red con otras entidades del sector.



**Subvencionado por:**

### *2.4 Responsabilidad corporativa:*

Más allá de la propia labor que realiza la Fundación, según la información recogida en las entrevistas realizadas a personas de la entidad, se hacen actividades durante el tiempo libre, se da una atención especializada, se hacen actividades de fines de semana, hay una red de voluntariado, se hacen campañas de recogida de material para familias necesitadas que se establece como un banco de recursos, se recicla material y se coopera de manera internacional y con otras entidades.

## 3. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Como se ha mencionado anteriormente, el marco legal de los planes de igualdad de oportunidades es la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*

El plan de igualdad, según el artículo 46 de la LO de 3/2007 es "*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 de mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

*Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

*2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

*3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo."*

Asimismo, el artículo 45 regula tanto la elaboración como la aplicación de los planes de igualdad, y establece que:

*"1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*



nexe FUNDACIÓ
COMPROMESOS AMB LA INFÀNCIA AMB PLURIDISCAPACITAT

**Subvencionado por:**

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

*2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

*4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*

*5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras."*

## *3.1 Fases del Plan de Igualdad*

De acuerdo con lo establecido en el anexo II de la solicitud de subvención, las fases de nuestro Plan de Igualdad son:

### *Puesta en marcha:*

En esta fase se incluyen las siguientes actuaciones:

*Compromiso por parte de la Fundación,

*Constitución de la Comisión de igualdad,

*Definición de los procedimientos de negociación y de los mecanismos de participación.

### *Realización del diagnóstico:*

En esta fase de desarrollo del diagnostico se realizaran las siguientes actuaciones

**Recopilación de información, tanto cuantitativa como cualitativa*

**Análisis pormenorizado de la situación actual de la Fundación en materia de igualdad,*

**Validación de informe.*



nexe FUNDACIÓ

**Subvencionado por:**

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

*Diseño del plan de igualdad*:

En la fase de diseño del plan se realizaran las siguientes actuaciones:

**Elaboración de acciones,*

**Definición detallada de cómo llevarlas a cabo,*

**Aprobación del Plan.*

*Implantación del plan:*

La implantación del plan es la fase posterior al diseño, donde se ejecutan las acciones, por ello las actuaciones que vamos a realizaron son:

**Puesta en marcha de las acciones definidas*

**Seguimiento flexible y actualizado de la ejecución de las medidas,*

**Evaluación continuada.*

*Revisión de las medidas que integran el plan:*

Una de las fases más olvidadas pero a la vez más importante es la de revisión y seguimiento del Plan de igualdad. Si realizamos un correcto seguimiento y evaluación nos va a servir para sentar las bases del siguiente proyecto, teniendo en cuenta que el Plan de igualdad debe ser una herramienta de trabajo viva.

Por ello las actividades que realizaremos en esta fase serán.

**Valoración de las acciones emprendidas y su nivel de efectividad.*

**Impedimentos encontrados.*

**Actuaciones para solventar las dificultades encontradas.*

## 4. FASE DE PUESTA EN MARCHA

Esta fase tiene como objetivo principal definir los objetivos respecto de la igualdad de género que la empresa quiere conseguir. Es donde se asume el compromiso de diseñar y elaborar un Plan de Igualdad. Implica pues, que la fundación adopte una política de equidad de género transversal en las áreas en que se trabaja.



nexe FUNDACIÓ

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Debe haber unos objetivos generales y otros de específicos, para poder realizar el plan de igualdad:

### *4.1 Objetivos generales*

Como objetivo general de este proyecto nos proponemos mejorar nuestra gestión, aplicando el **principio de igualdad de manera práctica e integrándolo de manera específica y satisfactoria.**

Creemos firmemente que su desarrollo reportará beneficios a la totalidad de nuestra Fundación, facilitando nuestra labor y aumentando la calidad del servicio que prestamos, que es en sí mismo una prioridad para todas y todos.

Vemos **el Plan como una inversión de futuro**, que fomentará nuestra integridad y ética como profesionales, y al incorporar una política de igualdad deseamos que tanto mujeres como hombres cuenten con las mismas oportunidades de desarrollo, accediendo, participando y permaneciendo en nuestra Fundación en igualdad de condiciones.

### *4.2 Objetivos específicos*

- La eliminación de cualquier discriminación en la participación de las mujeres y los hombres en la Fundación.
- El fomento de la neutralidad en todos los procesos de gestión, tanto en selección de personal o clasificación profesional, como en promoción y formación o a nivel retributivo, siempre teniendo en cuenta las particulares características que implica formar parte de nuestra entidad.
- Favorecer la conciliación y corresponsabilidad. Trabajamos **directamente con familias en circunstancias específicas**, que requieren de apoyo y orientación; buscamos por tanto promover, a través del ejemplo y más allá de una parentalidad positiva, **valores de igualdad entre sexos, que faciliten el equilibrio entre trabajo, vida personal y familiar**.
- Garantizar un entorno seguro, sano, tolerante, integrador y libre de todo tipo de acoso, sea éste psicológico, sexual o por razón de sexo, y que iría en total oposición de los valores que nuestra Fundación promueve.

Asimismo, la Fundación se ha de comprometer a crear la Comisión de Igualdad, debiendo ser ésta paritaria, con la misión de valorar el plan de igualdad e iniciar las acciones para la aplicación del principio de igualdad dentro de la empresa.



nexe FUNDACIÓ
COMPROMESOS AMB LA INFÀNCIA AMB PLURIDISCAPACITAT

**Subvencionado por:**
GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

## 5. FASE DE REALIZACIÓN DE DIAGNÓSTICO

A nivel introductorio antes de empezar el desarrollo de los diferentes ejes que van a englobar nuestro diagnostico de plan de igualdad tenemos que relacionar la siguiente información:

Desde Nexe Fundació nos comprometemos a que en la elaboración y diseño del Plan de Igualdad van a intervenir todos los niveles que conforman la entidad, y para ello pondremos en marcha entrevistas a una serie de perfiles que consideramos clave, que puedan aportarnos información relevante acerca del funcionamiento global interno.

La organización de nuestra Fundación es la siguiente, y la detallamos a continuación porque consideramos que van a tener un papel importante, en mayor o menor medida a lo largo del transcurso de las diferentes fases del Plan:

### *Patronato*

El Patronato es el órgano de gobierno de la Fundación, que lo administra y la representa, de acuerdo a la ley y a sus estatutos. Está compuesto por padres y madres, profesionales de la atención a la infancia y personas externas que aportan conocimientos y experiencias en aspectos de gestión, organización, etc.

Los miembros se renuevan cada cinco años, y el trabajo se hace de forma completamente desinteresada.

### *Equipo directivo*

El equipo directivo de la Fundación es el responsable de las decisiones ejecutivas, para un buen funcionamiento de la entidad se trabaja de forma coordinada.

Nuestra voluntad es firme, y creemos que **es fundamental el compromiso de la dirección de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, y haremos público su desarrollo a todos nuestros/as integrantes mediante los canales de los que disponemos, formándonos además en materia de igualdad de oportunidades al ser cargos de responsabilidad.

### *Equipo técnico*

El equipo técnico de la Fundación está formado por más de 40 profesionales. Trabajan de forma transdisciplinaria para proporcionar una atención global a las necesidades



**Subvencionado por:**

sanitarias, educativas y psicosociales de los niños y niñas. Se trata de un equipo estable, integrado en un proyecto común, y comprometido con la misión de la Fundación, sus principios y sus valores. Su formación, sensibilización e implicación son esenciales para que nuestro Plan funcione, al ser un agente de cambio implicado en el desarrollo de manera directa. El conocimiento de sus necesidades específicas se canalizará mediante buzón de sugerencias, además de la realización de cuestionarios anónimos y posibles dinámicas que fomenten la recopilación de propuestas; queremos que la comunicación sea bidireccional en todo momento.

A continuación analizaremos los diferentes ejes del diagnóstico del Plan de igualdad.

## *5.1 Composición y distribución de la plantilla*

Tanto la composición como la distribución de la plantilla son características de cada empresa, que se extraen de las gráficas sobre distribución de personal según sexo, edad, antigüedad en la empresa y/o nivel de estudios; y su distribución en áreas o categorías según el sexo.

A través de entrevistas a informantes claves, se detecta que hay procesos de selección de determinados puestos que se gestionan a través de empresas externas, como puede ser el servicios de limpieza.

Además se percibe  que hay una cultura generalizada de que sectores como el CAE, (atención a infancia organizado como un parvulario) es más feminizados o sectores como fisioterapia que hay más hombres. Se sabe también que, en 2015, sólo había hombres que formaban el departamento de fisioterapia y actualmente se intenta que haya paridad a través de la incorporación de mujeres en estos puestos.

A continuación se muestran una serie de graficas que nos van a permitir analizar si existe masculinización o feminización de la plantilla (porcentajes mayoritarios de personal pertenecientes a un sexo), y segregación vertical (distribución jerárquica) u horizontal (distribución por áreas o tipo de trabajo).

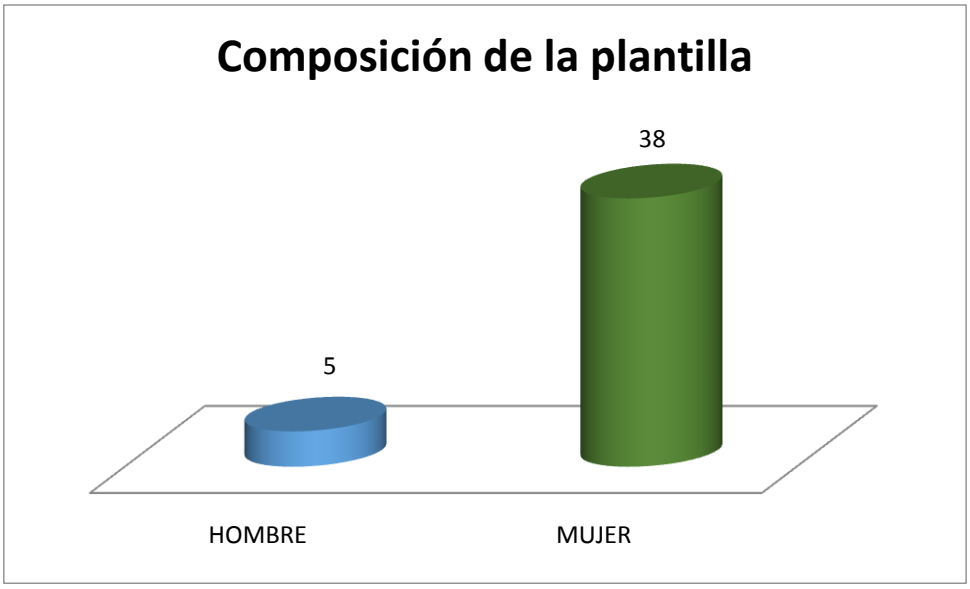
Las dos primeras gráficas versan sobre como está distribuida la plantilla, separada por sexos, y nos permitirá ver si es una empresa equilibrada según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, una plantilla es equitativa si el total de la plantilla está compuesto por entre un 40%-60% de cada sexo.



nexe FUNDACIÓ
COMPROMESOS AMB LA INFÀNCIA AMB PLURIDISCAPACITAT

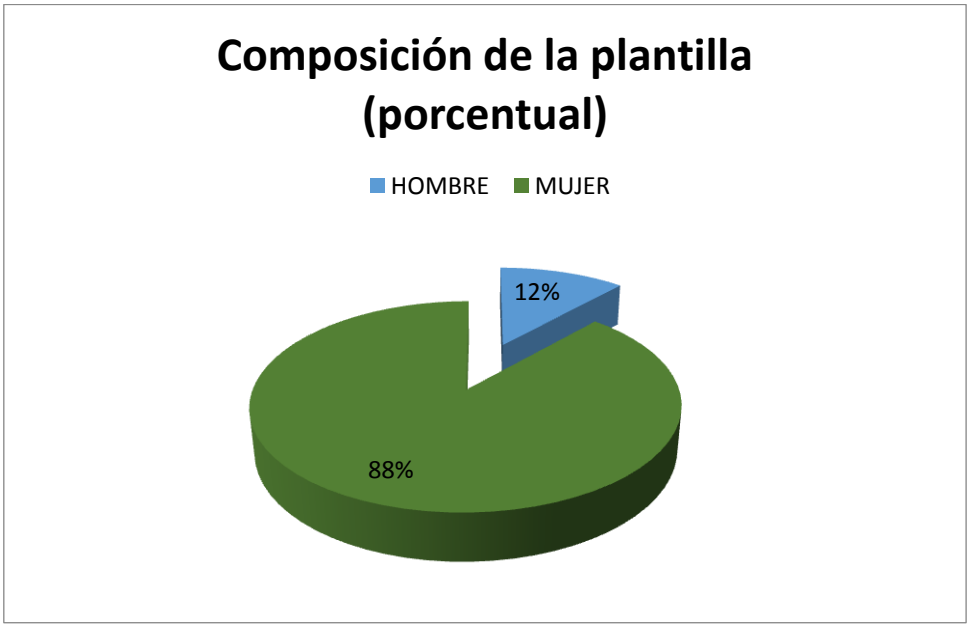
**Subvencionado por:**

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES




Gráfica 1. Composición de la plantilla.

Esta gráfica nos muestra la distribución de la plantilla en números absolutos, plasmando que frente a 38 mujeres hay 5 hombres, de un total de 43 personas contratadas.




Gráfica 2. Composición de la plantilla (porcentual).

En relación a los valores relativos, hay un 88% de la plantilla que son mujeres y un 12% que son hombres.

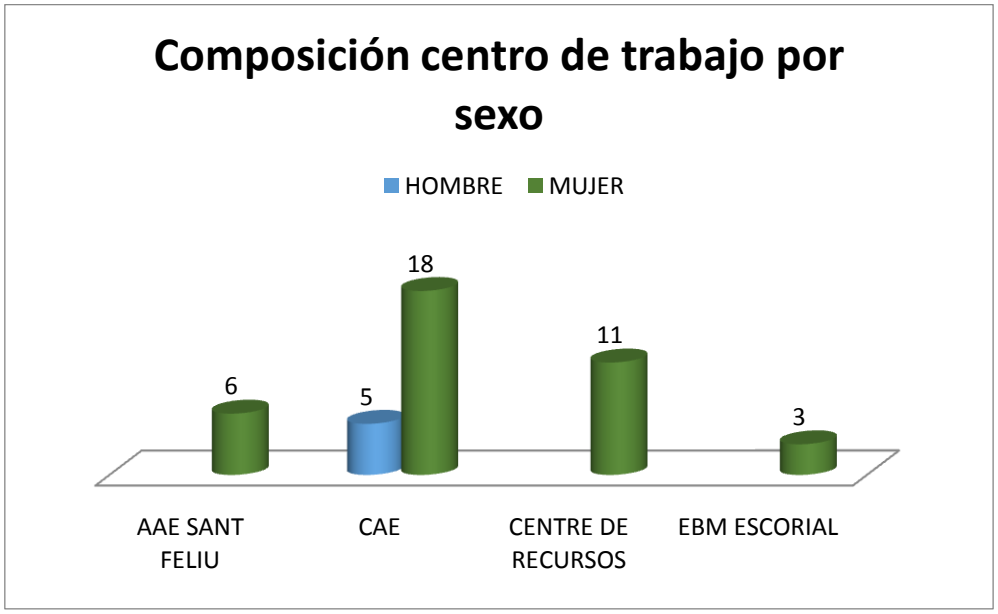
En conjunto, se puede hablar de una plantilla feminizada, es decir, con una composición mayoritariamente de mujeres. Por lo tanto, la empresa no cumple con el requisito que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece, que es una paridad de un 40%-60%.



Subvencionado por:

No obstante, no podemos obviar el sector en el que nos movemos, el del cuidado, que socialmente siempre ha ido ligado al desempeño por parte de mujeres. Como aspecto positivo, podemos decir que la Fundación no tiene más de 250 personas trabajando, y, por lo tanto, no tienen una obligación legal de realizar un plan de igualdad. Pero el compromiso con esta materia forma parte de nuestro ADN.

En cuanto a la distribución de la plantilla por centros de trabajo vemos:




Gráfica 3. Composición centro de trabajo por sexo.

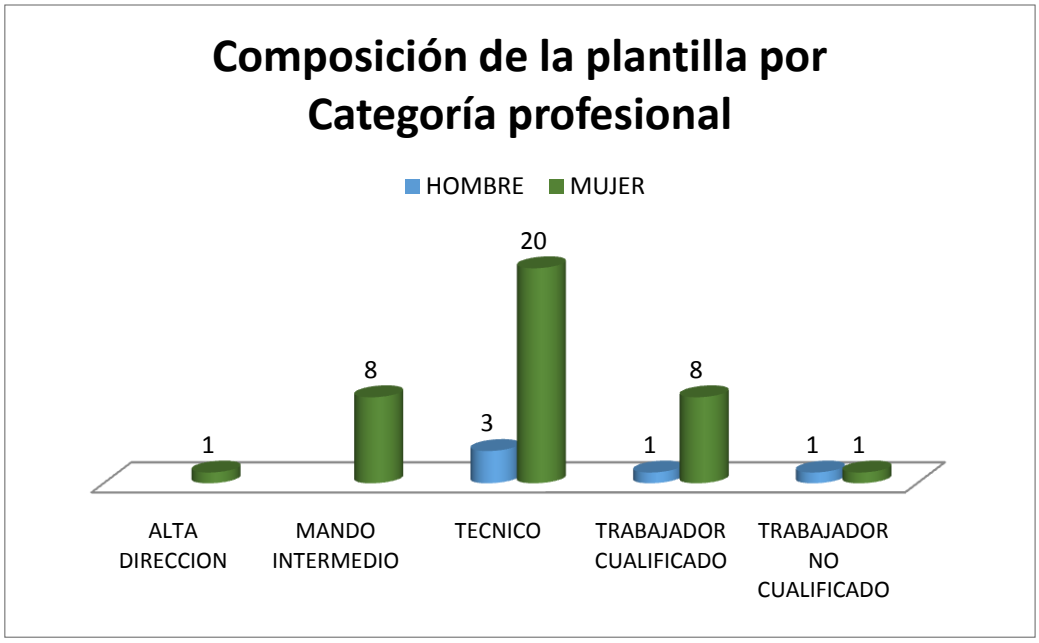
Sólo en el CAE trabajan los 5 hombres contratados, por lo tanto en los demás centros, sólo trabajan mujeres. En relación a las mujeres, hay un 47,36% del total de las mujeres que trabajan en el CAE. Si se mira en relación al total de la plantilla, en valores absolutos, de 43 personas, hay 23 que trabajan en el CAE; que en valores relativos se traduce en un 53,49% de la plantilla trabajando en este centro de trabajo.

En relación a los demás sitios de trabajo, los valores relativos en relación al total de mujeres que trabajan en los centros son: 15,79% (AA Sant Feliu); 28,95% (Centro de Recursos) y 7,89% (EBM Escorial).

Si hacemos el análisis por categoría:



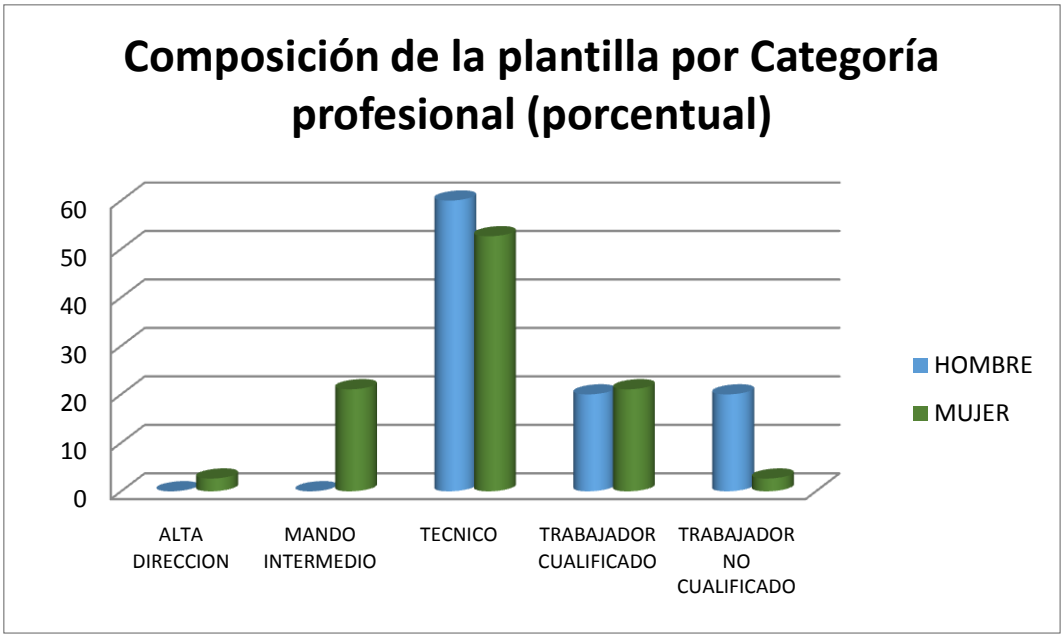
Subvencionado por:




Gráfica 4. Composición de la plantilla por categoría profesional.

La gráfica muestra que en Nexe Fundació hay cinco categorías, de las cuales tres están compuestas por ambos sexos y dos de ellas sólo por mujeres.

En relación a las categorías mixtas y por lo tanto aquellas que podemos hacer un comparativo, en la única que hay una igualdad de composición es en la de "trabajador no cualificado", que sólo hay una persona de cada sexo, en relación a las demás (técnico y trabajador cualificado) hay más mujeres que hombres, debido también a que sólo hay 5 hombres que forman la plantilla.





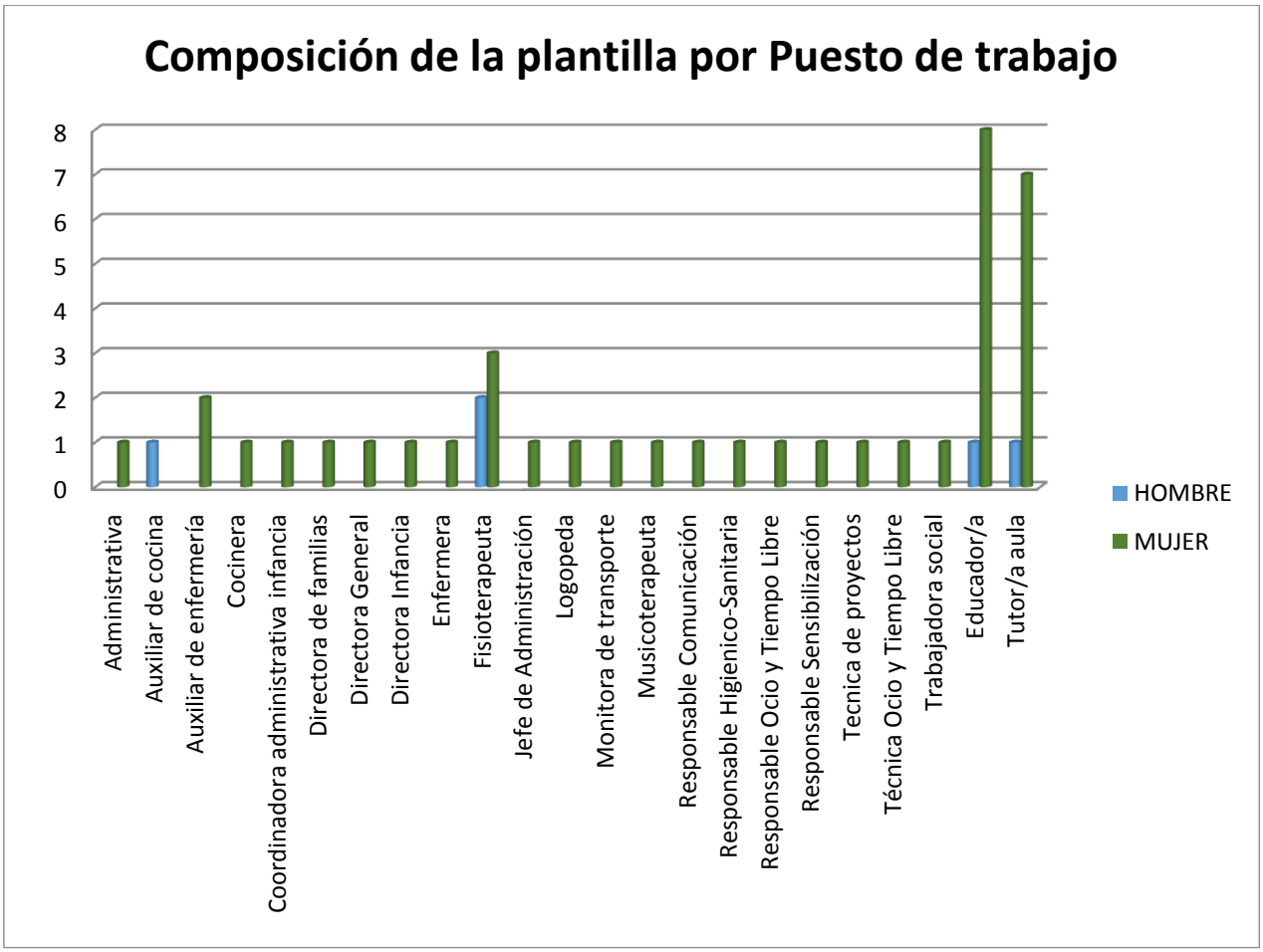

Subvencionado por:

Gráfica 5. Composición de la plantilla por categoría profesional (porcentual).

En relación a los porcentajes, al haber menos hombres que mujeres, los resultados de la grafica anterior se revierten, puesto que, en valores absolutos, hay más técnicas que técnicos (20 frente a 3), en cambio en valores relativos, sería un 50% de mujeres y casi un 60% de hombres sobre el total de hombres de la plantilla.

En relación a trabajadores no cualificados, en valores absolutos, había una persona de cada sexo, pero en cambio, en valores relativos, las mujeres estarían por debajo del 10% y los hombres por encima del 10%.

Finalmente, en el caso de trabajadores cualificados, en valores absolutos hay 8 mujeres frente a 1 hombre, pero en valores relativos, hay en los dos casos casi un 20% de trabajadores y trabajadoras.




Gráfica 6. Composición de la plantilla por puesto de trabajo.

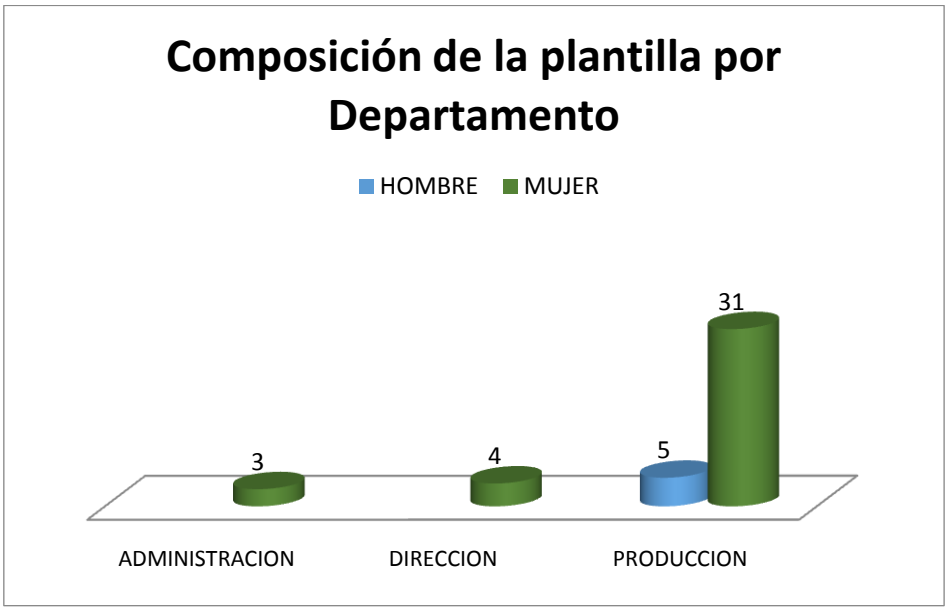
En relación a la distribución de la plantilla **por sexo y puesto**, de los 23 puestos, hay tres que son mixtos, uno compuesto exclusivamente por hombres y diecinueve compuesto sólo por mujeres.



**Subvencionado por:**

De los tres puestos mixtos (Fisioterapeuta, educador/a, tutor/a aula), no hay ninguno que represente paridad, aun así el puesto de fisioterapeuta es el que en valores absolutos es más igual, hay dos hombres y tres mujeres trabajando.

Si hacemos el análisis por Departamento vemos que:




Gráfica 7. Composición de la plantilla por departamento.

Si se observa la gráfica anterior, es decir, la de composición de la plantilla por departamento disgregado por sexo, de los tres departamentos, sólo uno (producción) está compuesto por mujeres y hombres, y los otros dos sólo por mujeres.

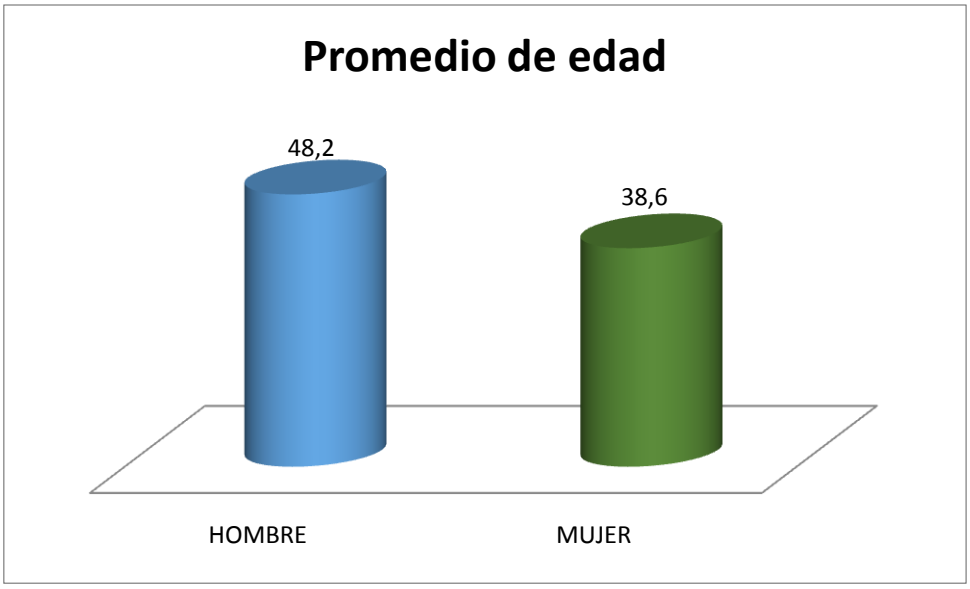
Como se muestra, en el departamento de producción hay los 5 hombres trabajando y 31 mujeres, lo que implica que alrededor de un 81,39% del total de la plantilla está en producción, lo que equivale al 100% de hombres y al 78,95% de mujeres, quedando el 21,05% restante de mujeres en los departamentos de administración y dirección.

Como **aspecto positivo**, tenemos que referenciar que la **Dirección de la Fundación está copada exclusivamente por mujeres**, hecho que concuerda con la alta presencia de mujeres en Nexe Fundació.

En las siguientes dos gráficas se analiza la edad de la plantilla, disgregada por sexos, para saber si es una plantilla intergeneracional o se dan brechas de edad.



**Subvencionado por:**

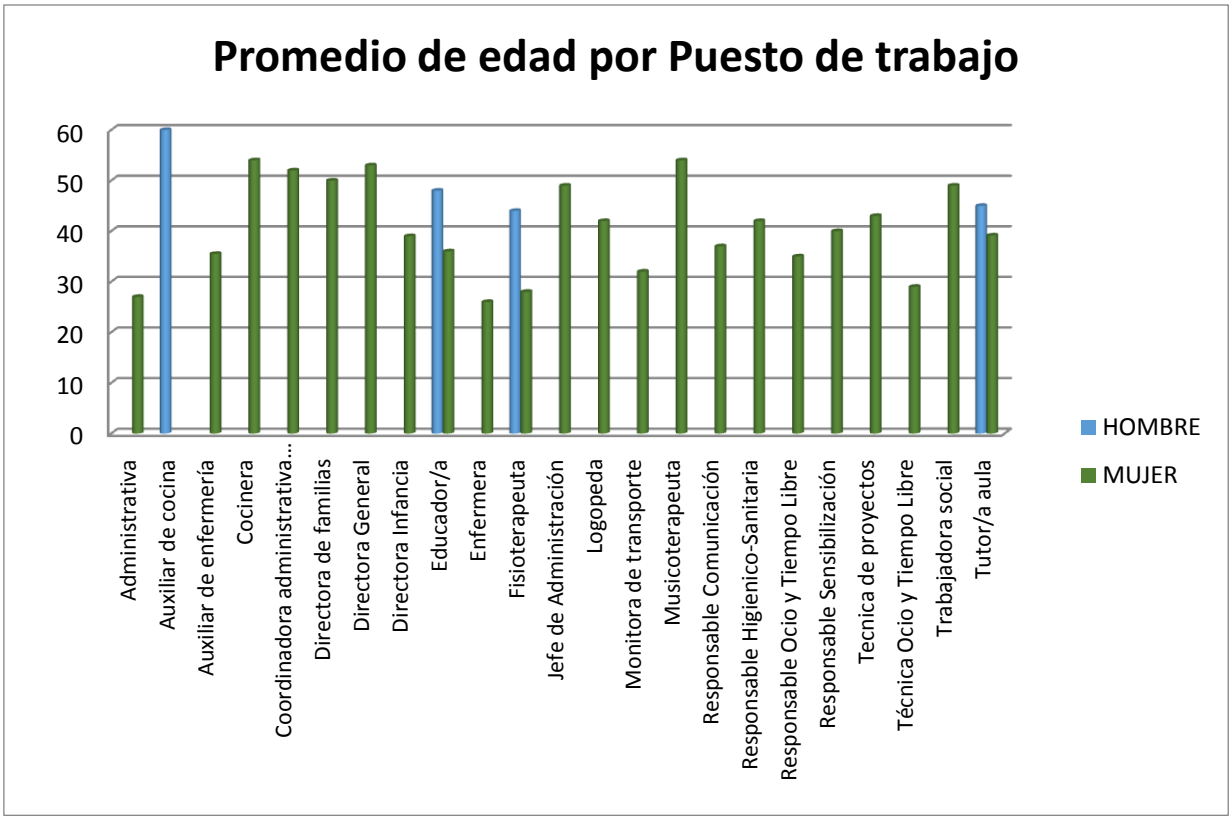



Gráfica 8. Promedio de edad.

Los promedios de edad son, en el caso de las mujeres entre 38 y 39 años, y en caso de los hombres, de entre 48 y 49 años, hay una diferencia de unos 10 años a favor de los hombres. Si se tiene en cuenta el promedio de edad de la plantilla en conjunto, es decir de los 38 años a los 49 podemos hablar de una plantilla madura, en este caso puede ser un aspecto positivo por la permanencia de la gente dentro de la organización. Este punto lo podremos esclarecer cuando veamos la antigüedad del equipo.



Subvencionado por:




Gráfica 9. Promedio de edad por puesto de trabajo.

En esta gráfica, a diferencia de la anterior, se establece la edad media por cada puesto de trabajo, separando por sexos, para así poder tener una aproximación más real del promedio de edades comprendidas.

De los 23 puestos de trabajo, sólo hay tres que son mixtos, es decir, hay una presencia de ambos sexos (Educador/a; Fisioterapeuta y Tutor/a aula), por lo tanto, será en los que podamos hacer un comparativo.

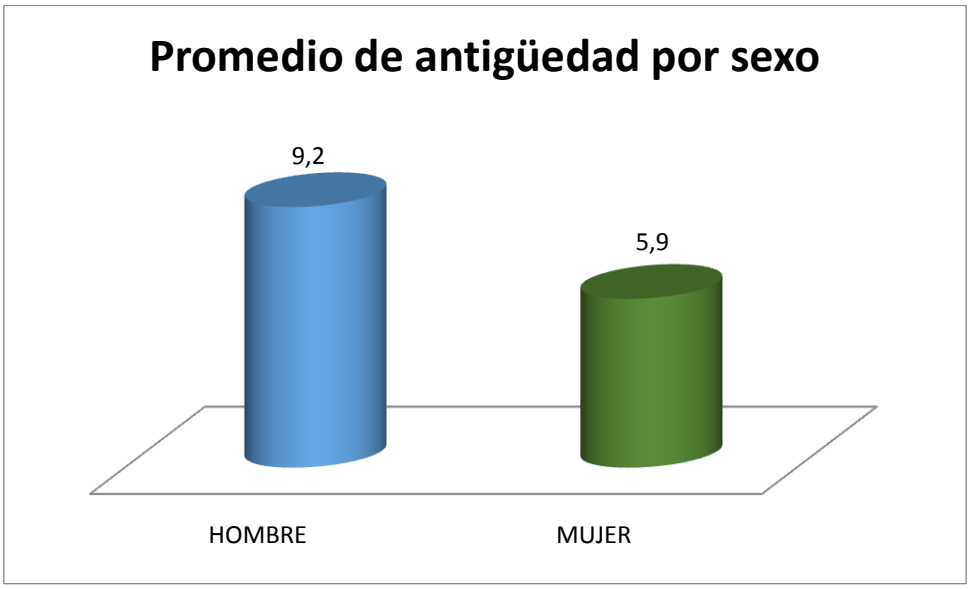
En relación a educadores/as la mediana de los hombres está en unos 45 años y la de las mujeres unos 35 años, en relación al puesto de trabajo de fisioterapeuta, la mediana de edad de los hombres está alrededor de los 40 años y el de las mujeres alrededor de los 30; finalmente, cuanto a tutores y tutoras, la mediana de ellos está sobrepasando un poco los 40 años mientras que el de las mujeres no llega a los 40.

Se debe tener en cuenta que, en promedio de edad por sexos, los hombres tienen unos 10 años más que las mujeres, por lo tanto, no es de extrañar que en relación a los puestos de trabajo haya esta diferencia media. En este caso se puede valorar si este salto generacional puede suponer un hándicap en el funcionamiento de hombres y mujeres en esos puestos de trabajo y en caso de detectarse se pueden proponer acciones de mejora, como formación en temas de mentoring, o brechas generacionales.



Subvencionado por:

Las dos gráficas siguientes presentan los datos **de antigüedad de la plantilla**. Es un dato relevante para saber si es la Fundación procura tener equipos consolidados y por lo tanto permanentes en el tiempo o si por el contrario se da un alta rotación.




Gráfica 10. Promedio de antigüedad por sexo.

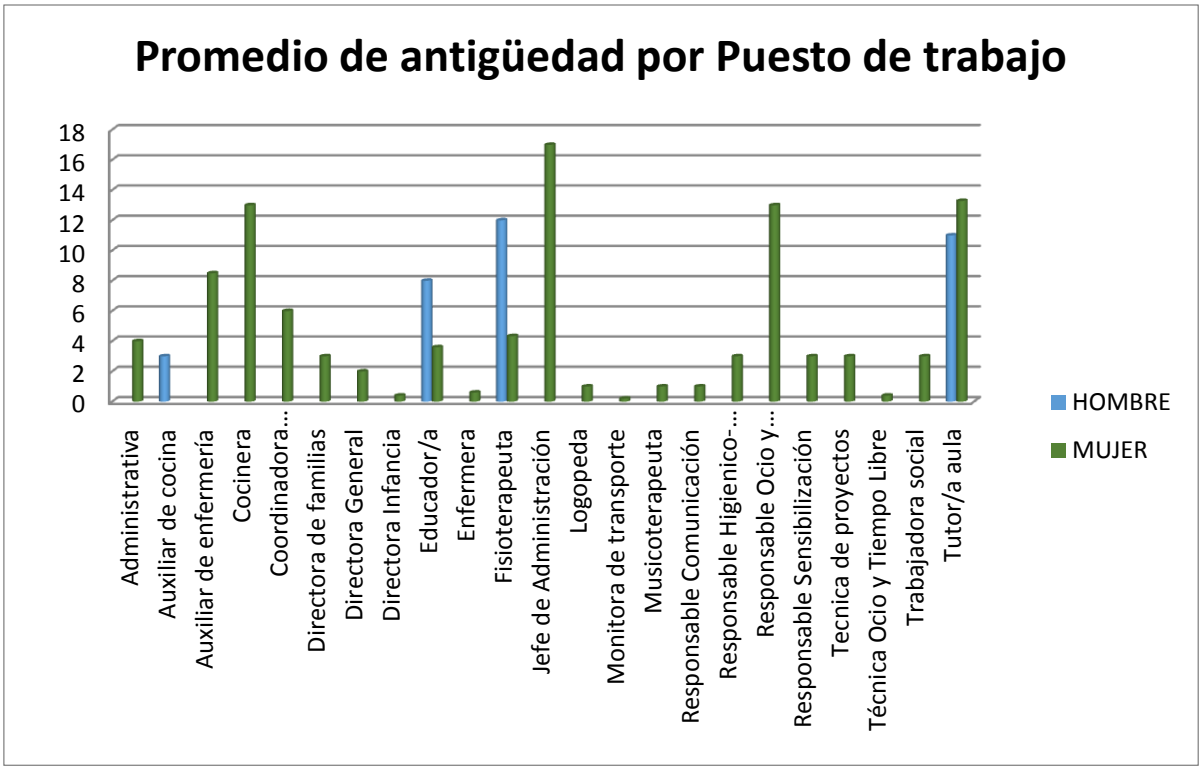
De la gráfica se extrae que hay más antigüedad en los hombres que en las mujeres, mientras ellas están entre los 5 y 6 años, ellos están entre los 9 y 10 años.

Lo primero que tenemos que relacionar es que aunque la entidad se creó en 1991, el CAE actual funciona desde el año 2004 es decir hace 14 años, por lo tanto el promedio de antigüedad del equipo concuerda con el la plantilla puesto que se van dando también nuevas incorporaciones. En el año 2011 se crearon nuevos servicios que supusieron la contratación de más de una docena de profesionales.

Mantener antigüedades de más de 5-8 años lo consideramos un factor positivo puesto que la rotación en el campo asistencial es muy elevada.



Subvencionado por:




Gráfica 11. Promedio de antigüedad por puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo que tienen menos antigüedad son: Monitora; Técnica de Ocio y Directora de infancia; seguido de enfermera, logopeda, músico-terapeuta y responsable, todos formados por mujeres.

Estas incorporaciones se deben a la creación de nuevos servicios y proyectos, por ello se debe referenciar como aspecto positivo la creación no solo de los perfiles y sino que estén ocupados por mujeres.

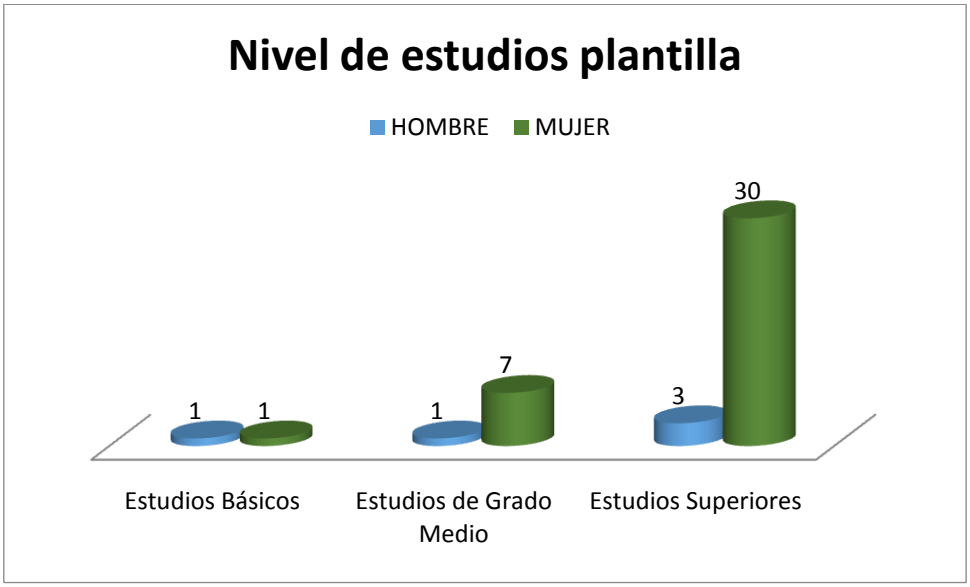
Por el contrario el puesto con mayor antigüedad es el de "jefa de administración", por encima de los 16. Esto tiene cierta lógica porque los puestos de mayor responsabilidad de suelen ir adquiriendo a lo largo de la trayectoria profesional de las personas dentro de la entidad.

En relación a la separación por sexos, de las tres categorías mixtas, en el que hay menos diferencia de antigüedad es en tutor/a de aula, que el promedio de antigüedad de las mujeres está por encima de los 12 años y el de los hombres por encima de los 10; en este caso, se rompe la mediana de la gráfica anterior que mostraba que de promedio las mujeres están menos años en la empresa que los hombres; no obstante, en las otras dos categorías mixtas se aprecia que los hombres doblan la antigüedad que las mujeres.

Finalmente, en la última gráfica se atiende al nivel de estudios de la plantilla para saber la titulación requerida y cuál es el grado de enseñanza máxima que se tiene de promedio. También se mira si existe sobre o supra cualificación de las mujeres o hombres en el desempeño de sus funciones.



nexe FUNDACIÓ
Subvencionado por:
GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES




Gráfica 12. Nivel de estudios de la plantilla.

La plantilla de Nexe Fundació, tiene mayoritariamente estudios superiores (un 76,74% de la plantilla). Mientras que un 18,60% tiene estudios de grado medio y un 4,65% tiene estudios básicos.

Segregando el nivel de estudios por sexo, en valores relativos, 78,95% de las mujeres tienen estudios superiores, mientras que el 18,42% tienen estudios de grado medio y un 2,63% tiene estudios básicos. En los hombres, hay un 60% que tiene estudios superiores, un 20% con estudios de grado medio y un 20% con estudios básicos.

Finalmente, mencionar que el equipo de Nexe está formado por un patronato con 50% mujeres y 50% hombre, un equipo profesional remunerado con un 86% de mujeres y un 14% de hombres y un equipo de voluntariado con un 68% de mujeres y un 32% de hombre.



Subvencionado por:

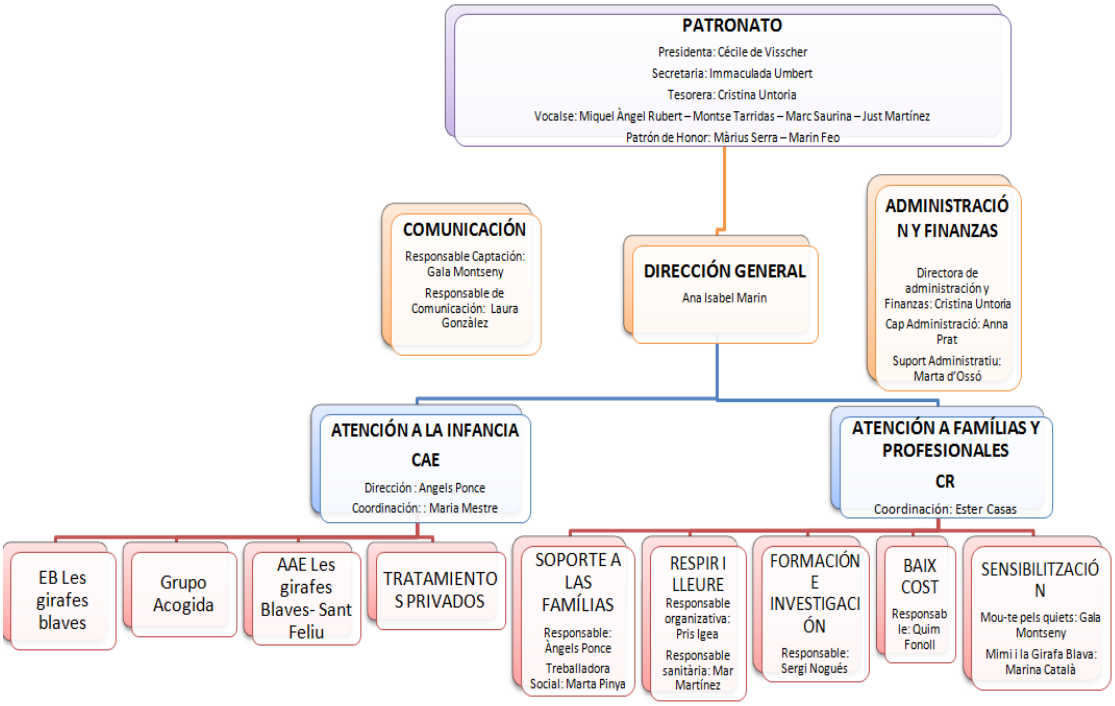



Imagen organigrama 1.

| Características de la plantilla | |
|---|---|
| Puntos fuertes | Puntos de mejora |
| Dirección de la entidad compuesta exclusivamente por mujeres | Plantilla feminizada. |
| Nivel de estudios adecuado para las funciones a desempeñar. | No se cumple con la LO 3/2007, en relación al 40%-60%. |
| Equipo de trabajo maduro en cuanto a edad. | |

Tabla síntesis 1. Características de la plantilla.

## *5.2 Selección, promoción profesional y formación*

En este eje analizaremos los sistemas de selección y promoción que se llevan a cabo dentro de la Fundación, así como la existencia o no de un plan de formación abierto y transversal a la totalidad de la plantilla.



Subvencionado por:

### *5.2.1 Selección:*

La selección y contratación de personal más cualificado es fundamental para que una entidad tenga éxito.

Se trata de analizar si se garantiza tanto a hombres como mujeres el mismo acceso a la empresa, mediante la selección de personal, es decir, si los procesos son neutros y objetivos. Se trata de hacer un estudio sobre cómo la Fundación contrata a las personas que trabajan en ella.

Para poder tener conclusiones adecuadas, se analizan ofertas de trabajo que la Fundación tiene:

→ En relación a la ficha de dirección de administración y finanzas:

En todo el documento se utiliza un lenguaje inclusivo, se hace referencia a la persona no a un sexo o género concreto, además, en el título de la oferta se especifica "Director/a", dando a entender que necesitan cubrir el puesto de trabajo con independencia del sexo.

Lo único que debería ser corregido es: en el apartado de sueldo se establece: "el sitio está pensado para un voluntario o bien, para una persona pre-jubilada", el hecho de que esté escrito "un voluntario" puede dar lugar a confusión, así que podría cambiarse por: "el sitio está pensado para voluntariado".

A modo de ejemplo:

**Director/a Administració i Finances**

Busquem una persona per a incorporar-se a l'Àrea d'Administració i Finances de Nexe Fundació i responsabilitzar-se plenament de la mateixa. Necessitem una persona amb visió global orientada a la direcció, planificació i seguiment dels processos comptables (general i analítica), reporting, pressupostos, finances/tresoreria, subvencions, temes legals i amb expertesa i trajectòria en aquest camp. Ha de poder liderar i impulsar nous processos i projectes, així com coordinar i assegurar el bon funcionament dels existents

Cal una persona proactiva, dinàmica, flexible, organitzada i eficient i amb visió global.

Captura de pantalla 1. Oferta laboral director/a administración y finanzas.



Subvencionado por:

**Formació**

- Titulació universitària (diplomats/des, llicenciats/des o equivalent) en Administració d'Empreses, Empresarials, Economia, o be experiència i formació equivalent.
- Estudis especialitzats en el seu àmbit.
- Es valorarà formació addicional en funcionament d'ONLs
- Imprescindible català i castellà escrit molt acurat
- Coneixement de l'anglès.
- Coneixements en software de gestió ( A3 gestió, o similar....)
- Experiència mínima de 10 anys en càrrec similar.

Captura de pantalla 2. Oferta laboral director/a administración y finanzas.

**Sou brut**

- El lloc està pensat per un voluntari o be, per una persona pre-jubilada que pugui compatibilitzar el pagament d' un salari pactat i ajustat amb la seva situació legal.

Captura de pantalla 3. Oferta laboral director/a administración y finanzas.

→ En relación a la ficha de coordinación organizativa:

En todo el documento se utiliza un lenguaje inclusivo, incluso se utiliza el recurso del desdoblamiento en diversos casos; a modo de ejemplo, en el perfil aptitudinal y actitudinal, se exigen las competencias de: "ser reflexivo/a" o "ser creativo/a".

A modo de ejemplo:

| | | |
|---|---|---|
| | **Instrument de Qualitat** | Codi: IQ-NEXE-05 |
| | | Revisió: 0 |
| | **Fitxa de descripció del lloc de treball** | Página 1 de 2 |

| | |
|---|---|
| IDENTIFICACIO DEL LLOC | COORDINACIÓ ORGANITZATIVA |
| ÀREA /ÀMBIT | ATENCIÓ A L'INFANT |
| DEDICACIÓ | 40 HORES |
| DEPENDÈNCIA | DIRECCIÓ GENERAL |
| CATEGORIA LABORAL | DIRECTORA |

Captura de pantalla 4. Oferta laboral coordinación organizativa.



nexe FUNDACIÓ

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**Formació necessària pel lloc de treball**

Llicenciatura en l'àmbit de la psicologia, atenció precoç, pedagogia terapèutica...

Captura de pantalla 5. Oferta laboral coordinación organizativa.

→ En relación a la ficha de dirección del área de infancia.

En este caso, se usa un lenguaje androcéntrico, que puede llevar a la confusión. El título de la oferta es "director del área de atención al infante", así que, en este caso, puede que no haya mujeres que presenten la candidatura puesto que se desprende que son hombres directores. En este caso, se podría cambiar el título por el de "dirección del área de atención a la infancia".

Y en relación, al resto del documento, se pueden utilizar recursos como los de la anterior oferta, es decir, desdoblando (comunicador/a) o bien usando el recurso de escribir la palabra persona delante del adjetivo.

A modo de ejemplo:

| | |
|---|---|
| IDENTIFICACIO DEL LLOC | DIRECTOR AREA ATENCIO INFANT |
| ÀREA /ÀMBIT | ATENCIÓ A L'INFANT I LA FAMILIA |
| DEDICACIÓ | 30 HORES |
| DEPENDÈNCIA | DIRECCIÓ GENERAL |
| CATEGORIA LABORAL | DIRECCIO |

**Missió del lloc**

El director de l'àrea d'Atenció a l'Infant és el màxim responsable i referent de tots els espais educatius de Nexe: el centre d'atenció especialitzat CAE/escola bressol les Girafes Blaves, les aules d'atenció especialitzades ubicades en escoles bressol ordinàries i d'altres projectes que se'n derivin.

Es el responsable conjuntament amb la directora de l'àrea de Famílies de garantir una atenció educativa, sanitària i social de qualitat, als infants amb pluridiscapacitat i les seves famílies

Forma part de l'equip directiu.

El director lidera l'equip professional i ha de comptar amb habilitats suficients per detectar el talent i fomentar el treball col·laboració entre tots els àmbits on participa

Captura de pantalla 6. Oferta laboral director área atención infante.



nexe FUNDACIÓ

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Como se observa, en todo momento como se ha indicado se usa un lenguaje androcéntrico, en este caso se puede cambiar “El director” por “Dirección”; en el caso de “es el responsable”, simplemente se podría eliminar el determinante, quedando la frase “es responsable”, que tendría el mismo sentido.

**Perfil aptitudinal i actitudinal**

És important que la persona que s'ha de fer càrrec d'aquest lloc de treball tingui experiència en l'àmbit de la gestió de projectes i d'equips professionals.

Les característiques que destacaríem del perfil son:

1. Mostrar autenticitat davant els equips, especialment al CAE, fomentant la transparència i mantenint un estil de comunicació assertiu.
2. Capacitat per trobar el talent en cada membre del seu equip. Equip format per professionals en un alt percentatge amb una experiència superior als deu anys, que esperem un líder que sàpiga escoltar de manera activa i mostri respecti per tots i cadascun dels membres de l'organització.
3. Tenir la ment oberta i ser capaç de generar noves formes d'aprendre en els altres.
4. Excel·lent comunicador, capaç de generar un entorn de confiança en las relacions interpersonal.

Captura de pantalla 7. Oferta laboral director área atención infante.

Siendo cierto que lo primero que se ve es que pone “la persona”, pareciendo que se intenta utilizar un lenguaje inclusivo, cuando se perfilan las características del perfil se vuelve a utilizar un lenguaje androcéntrico. En estos casos se podría eliminar la palabra “un líder” sin perder el sentido de la frase; en el caso de “excelente comunicador”, se podría cambiar por “excelente comunicador/a”.

Así mismo, a través de los informantes clave se detalla el proceso de selección que se sigue de la siguiente forma:

Convocatoria de plazas con descripción del puesto de trabajo, competencias necesarias, habilidades sociales y funciones del sitio de trabajo; primero se hace una difusión interna ya que siempre se opta por la promoción interna si hay posibilidad, aunque la realidad es que pocas veces se puede realizar debido a que los puestos de trabajo que tenemos están muy especializados y requieren de una formación muy específica.

En el caso de no cubrirse internamente la vacante, se procede a difusión externa. En este caso, se comunica a través de los canales habituales o depende de qué posición a través de una empresa externa de selección, o bien a través del boca oreja de gente del sector, o con personas que han realizado substituciones en alguna momento.



nexe FUNDACIÓ
Subvencionado por:
GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se realiza la preselección de CV, y se sigue un circuito que dependerá de la posición a cubrir. Si es un perfil que necesita una experiencia y conocimiento previo se suele articular a través de contratos de prácticas y si superan esta fase posteriormente se incorporan al puesto de trabajo. En perfiles más de organización se suele hacer una entrevista con la persona responsable del departamento y posteriormente con la directora de la Fundación.

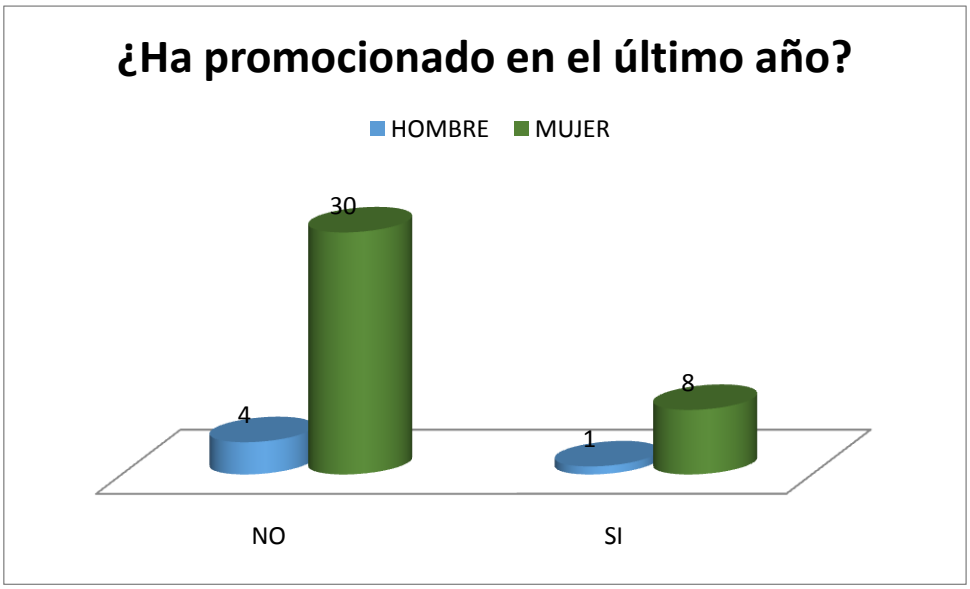
### *5.2.2 Promoción profesional:*

En este eje, lo que se trata de analizar es si existe una promoción interna, es decir, si se dan las mismas oportunidades a mujeres que a hombres de subir de categoría, cambiar de puesto de trabajo u optar a un ascenso.

Como hemos especificado antes, según la información recogida de la fase de entrevistas, existe la percepción de que promocionar en categorías similares es fácil. Pero por el contrato, según las vacantes que se ofrezcan es difícil la promoción porque que cada persona tiene una función asignada muy concreta y requieren de una titulación académica específica.

Además, también comentan que la Fundación intenta hacer un seguimiento del itinerario profesional de las personas, a través de reuniones donde se quiere detectar las necesidades de formación que puedan tener los y las profesionales así como otros aspectos que puedan ayudar a su carrera profesional.

Para tener unos detalles sobre promoción, se analiza una gráfica en relación a la promoción del 2017.






Subvencionado por:

Gráfica 13. Promoción en el último año.

Del total de la plantilla, hay un 79,07% que no ha promocionado frente a un 20,93% que sí ha promocionado.

Dentro de este 79,07% de plantilla que no ha promocionado hay un 88,24% de mujeres y un 11,76% de hombres, mientras que del 20,93% de plantilla que ha promocionado hay un 88,89% de mujeres y un 11,10% de hombres.

### *5.2.3 Formación:*

La formación de la plantilla tiene como finalidad potenciar las habilidades de trabajo y aumentar los conocimientos de una materia. En este eje lo que se analiza es qué formaciones imparte la Fundación y en qué lugar; haciendo hincapié en las formaciones con perspectiva de género e igualdad de trato y oportunidades. Es decir, se pretende analizar si hay necesidades de formación relacionada con la perspectiva de género y la igualdad.

Según el documento de "*información complementaria para la elaboración de la memoria*", la Directora General, tiene un curso de 30 horas en Igualdad de oportunidades realizado en la Fundación Pere Tarrés en el marco del Programa de Formación Continua para trabajadores del Consorci de Formació Continua de Catalunya.

En relación a la formación en las entrevistas se comenta que hay cierta flexibilidad para recibir formación. Se intenta tirar de crédito de formación bonificado, pero también se imparten formaciones concretas vinculadas al puesto de trabajo. Durante las entrevistas que se realizan de seguimiento, se detectan posibles necesidades de formación y si hay crédito y es viable la dirección valora la posibilidad de impartirla. Se sabe que en el último año se han hecho cursos en relación a la alimentación y gestión de equipos.

La formación se da en horario laboral y fuera de este dependiendo de la materia que se está dando. En el lugar de trabajo y fuera de este dependiendo de la logística necesaria para el curso, y para facilitar, los dos días que la empresa cierra, lo que se hace es aprovechar a hacer reuniones o formaciones.

Esta formación suele estar vinculada al plan estratégico, a la habilitación profesional o reciclaje y a petición de formaciones personales.

Vista la formación que reciben los y las profesionales de Nexe, también en este apartado hablaremos de la formación que se imparte desde la Fundación.



nexe FUNDACIÓ
Subvencionado por:
GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Desde Nexe Fundació se considera esencial compartir experiencias y difundir el conocimiento que la institución ha ido adquiriendo a lo largo de tres décadas de atención a niños y niñas con pluridiscapacidad y a sus familias, ya sea impartiendo cursos, creando grupos de trabajo o acogiendo a estudiantes en prácticas. El Departamento de Formación de Nexe crea y gestiona cursos propios en los que intervienen profesionales de la discapacidad de reconocido prestigio, para formar tanto a los y las profesionales de Nexe como a los de otras entidades, buscando siempre garantizar la máxima calidad de atención.

Como la atención al niño con pluridiscapacidad implica trabajar de manera multidisciplinaria, Nexe Fundació ofrece formación sobre las diferentes disciplinas que intervienen en ella: ya sean del ámbito sanitario (fisioterapia, enfermería, logopedia…), educativo (educación especial, comunicación…) o familiar. Nexe Fundació programa varios cursos a lo largo del año, pero también atiende las solicitudes para organizar cursos específicos en función de las necesidades de la institución que los solicita. Todo ello, en diferentes formatos como charlas, talleres, cursos… en función del contenido.

Por último especificar que dentro de Nexe se dan opciones de ayuda a la formación externa, es decir, si una persona tiene interés en cursas un curso específica vinculado con su puesto de trabajo, el patronato puede valorar la posibilidad de cofinanciar un parte del curso.

| Características de la selección, promoción y formación | |
|---|---|
| **Puntos fuertes** | **Puntos de mejora** |
| Hay procedimientos de selección adecuados para cada puesto de trabajo. | No existe un documento con los procedimientos de selección. |
| Se intenta dar promoción a la plantilla. | No hay paridad en promoción de mujeres y hombres. |
| La formación es adecuada y adaptada a las necesidades. | |
| Existe formación de reciclaje. | |

Tabla síntesis 2. Características de la selección, promoción y formación.



Subvencionado por:

## *5.3 Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad*

En este eje lo que se hace es un análisis del lenguaje que la Fundación utiliza, tanto para comunicación corporativa como para el exterior. Se tiene en cuenta si es inclusiva y no sexista, visibilizando a las mujeres.

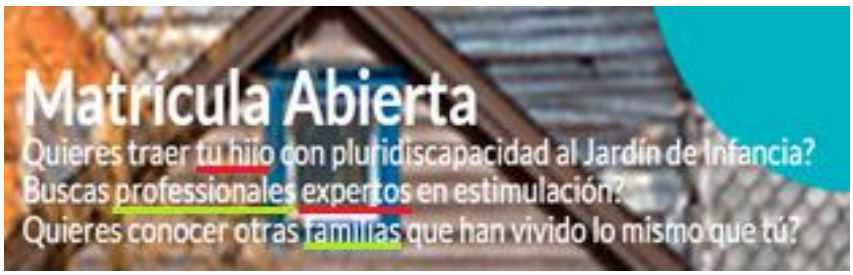
Para empezar, debemos definir que en nuestra sociedad existe un uso del lenguaje, el androcéntrico, que es el que nombra a los hombres en representación de todas las personas; es aquel uso del masculino genérico que invisibiliza a las mujeres; por el contrario un uso no sexista del lenguaje es aquel que utiliza palabras inclusivas y no discriminatorias hacia las mujeres y sobretodo que visibiliza puesto que las nombra.

A continuación se hace un análisis de la página web y canales de comunicación tanto internos como externos de la entidad.

### *5.3.1 Análisis de la página web:*

Después de analizar la página web de Nexe Fundació, se aprecia que en algunas partes hay un lenguaje inclusivo pero en muchas otras frases existe un lenguaje androcéntrico, por lo tanto no inclusivo. Cierto es, que el hecho de que se hable en tercera persona, a modo de ejemplo: Nexe Fundación crea y gestiona sus cursos; Nexe Fundació ha creado un espacio […], ayuda visibilizar todo el equipo de profesionales que forman la fundación.

A modo de ejemplo:




Captura de pantalla 8.

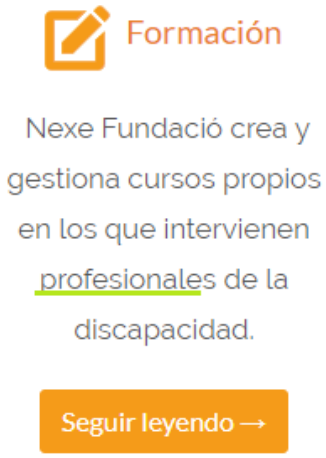
En esta captura de pantalla se aprecia como hay palabras inclusivas como familias y profesionales pero, el hecho de exponer: “tu hijo”, aunque se haya utilizado a modo de mote genérico, para designar tanto niños como niñas, se está ayudando a invisibilizar a



Subvencionado por:

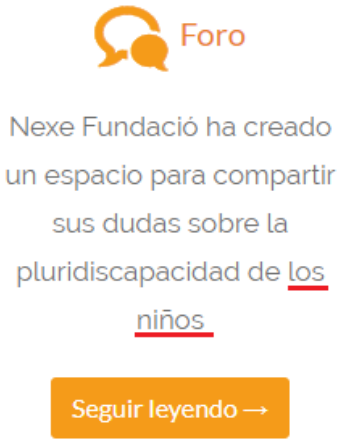
las familias con niñas con pluridiscapacidad, un uso inclusivo del lenguaje podría ser desdoblar, poner tu hijo/a.

Por el otro lado, el hecho de poner la palabra profesionales ayuda a visibilizar tanto hombres como mujeres, pero acompañarlo de "expertos", ayuda a pensar en profesionales "hombres". Un uso inclusivo sería cambiarlo de género, poner "profesionales expertas", no refiriéndose sólo a mujeres, sino a personas profesionales.




Captura de pantalla 9.

En esta captura de pantalla, se aprecia la frase: "intervienen profesionales de la discapacidad", el hecho de no poner ningún artículo delante de profesionales, es un buen recurso lingüístico, puesto que se pueden englobar tanto mujeres como hombres profesionales.






Subvencionado por:

Captura de pantalla 10.

En esta captura de pantalla, se aprecia la frase: “de los niños”, en este caso, como en anteriores, se invisibiliza a las niñas con pluridiscapacidad, un buen recurso sería cambiar “los niños” por la palabra “menores”, sin poner artículo, quedando la frase “sus dudas sobre la pluridiscapacidad de menores”.

## Visión de Nexe Fundació

Queremos seguir siendo un referente diferenciado en atención a la infancia con pluridiscapacidad y sus familias uniendo experiencia, innovación y equipos comprometidos.

## Misión de Nexe Fundació

Atender de forma integral las necesidades de los niños y niñas con pluridiscapacidad y sus familias, con el objetivo de mejorar su calidad de vida. Asimismo, dedicar nuestra experiencia y reputación para formar profesionales, desarrollar proyectos de investigación y hacernos visibles en la sociedad.

Captura de pantalla 11.

Tanto en la visión como en la misión, se utilizan buenos recursos lingüísticos para visibilizar tanto mujeres como hombres.

Así pues, siendo cierto que hay buenas intenciones y buenos recursos lingüísticos, Nexe Fundació deberá adoptar alguna medida más hacia lenguaje inclusivo en la comunicación externa de la página web. Como **por ejemplo a través del desarrollo de una guía de lenguaje inclusivo o de buenas prácticas.**

Las imágenes también son canales de transmisión de estereotipos, ayudando a visibilizar o invisibilizar a las mujeres y colectivos minoritarios. Es una parte importante de la visión que la Fundación muestra al exterior.

En este caso, las personas profesionales que salen son mujeres, pero puede ser debido a que socialmente se atribuye el cuidado de menores a las mujeres.

### *5.3.2 Análisis de los canales de comunicación:*

Los canales de comunicación son dos: los internos y los externos.



**Subvencionado por:**

De manera interna, la comunicación se puede establecer cara a cara, es decir, en una reunión (formal o informal) o bien mediante diversos canales de comunicación como un correo electrónico, mensaje, tablón de anuncios…

En el caso de Nexe Fundació, la comunicación se hace mayoritariamente por email, puesto que no hay intranet, y por reuniones, además, se establecen dos encuentros anuales donde se explica la situación de la Fundación; es una comunicación bidireccional puesto que tanto dirección puede enviar correos a la plantilla como la plantilla a la dirección.

A nivel tanto interno como externo la Fundación cuenta con una persona especializada en comunicación, aunque no hay un plan de comunicación específico.

De manera externa, además de la página web ya analizada, encontramos el Facebook, el Twitter y un canal de YouTube.

→ **Facebook:** Es el mismo caso que en la página web corporativa, hay entradas con lenguaje más inclusivo que otras. A modo de ejemplo:

Subvencionado por:

Captura de pantalla 12.

Se utiliza la palabra “de los” para referirse a todos y todas los infantes, y “entre todos” para referirse a la sociedad, en estos casos, se podría cambiar el “dels” per “d’” y el “entre tots”, por “entre todas”, refiriéndose a la sociedad en conjunto.

→ Twitter: Va relacionado con las mismas entradas que el Facebook, así que hay los mismos usos del lenguaje, tanto sexista como inclusivo.

→ YouTube: En relación a las entradas de vídeos que YouTube, se puede apreciar que las profesionales que están trabajando son mujeres, así que no es de extrañar que en los vídeos se vean a mujeres con los niños y las niñas con pluridiscapacidad. En relación al “calendario muévete por los quietos”, cierto es que el hecho de poner el artículo los, invisibiliza a las niñas, no obstante, en cada uno de los vídeos, de manera global, está repartido equitativamente el hecho de encontrar personas que colaboren, en unos vídeos aparecen mujeres famosas y en otros hombres famosos. Visibilizando que es labor de toda la sociedad colaborar y dar soporte.

A parte, existe una **revista trimestral** destinada a las familias y hay una persona encargada de gestionar la comunicación externa.

| Características del lenguaje y comunicación | |
|---|---|
| Puntos fuertes | Puntos de mejora |
| Existe persona especializada en comunicación dentro de la empresa. | No tienen plan de comunicación. |
| Comunicación transversal. | No hay intranet. |
| | Se utiliza de manera recurrente un lenguaje androcéntrico. |

Tabla síntesis 3. Características del lenguaje y comunicación.

## *5.4 Condiciones laborales*

En este apartado se analizan varios puntos desde la retribución que perciben hombres y mujeres, como los beneficios sociales asignados, como la tipología contractual o la



nexe FUNDACIÓ
Subvencionado por:
GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

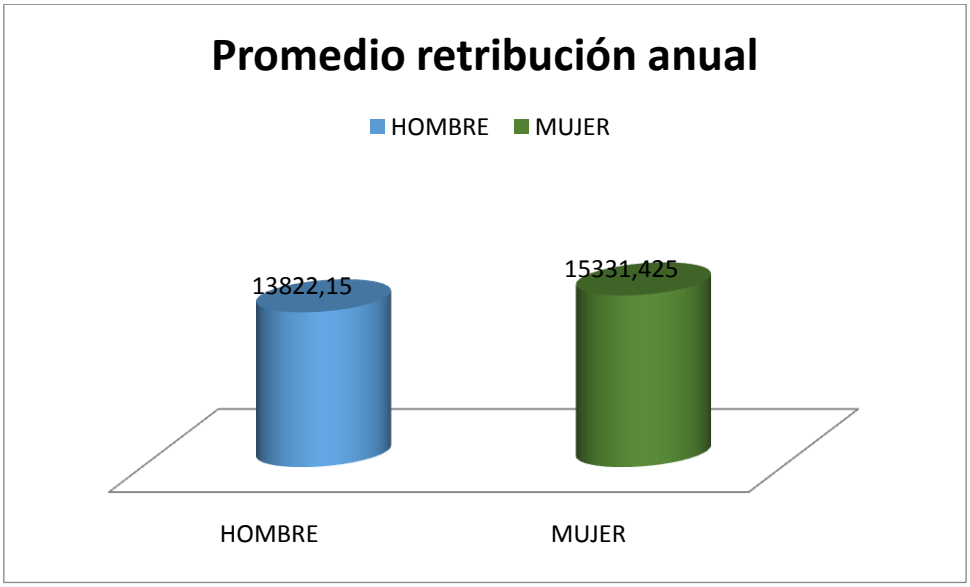
jornada laboral. Se analiza pues todos aquellos aspectos con el efectivo desarrollo del trabajo.

### *5.4.1 Retribución:*

Se trata de analizar si la empresa respeta la igualdad retributiva, incluida, desde 1957 en la Unión Europea, por el Tratado de Roma. Esta igualdad retributiva hace referencia a que no haya diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres.

Actualmente, en nuestra sociedad sigue existiendo una segregación de mercado de trabajo, valorándose, y retribuyéndose más, el trabajo masculino que el femenino, aunque sea el mismo trabajo o de igual valor. Este fenómeno se conoce como "brecha salarial", definida como la diferencia salarial entre hombres y mujeres expresada en un porcentaje, que representa el promedio de las diferencias entre los ingresos brutos por hora de trabajadores hombres y mujeres.

Así pues, se presentan y analizan los datos retributivos en forma de gráficas, que llevarán a la conclusión de si hay o no brecha salarial. Se presentan datos relativos a las retribuciones percibidas por la plantilla, disgregadas por sexo. Es necesario hacer mención que la retribución va en **relación al convenio de centros de día** y se paga en relación a la retribución por puesto de trabajo.



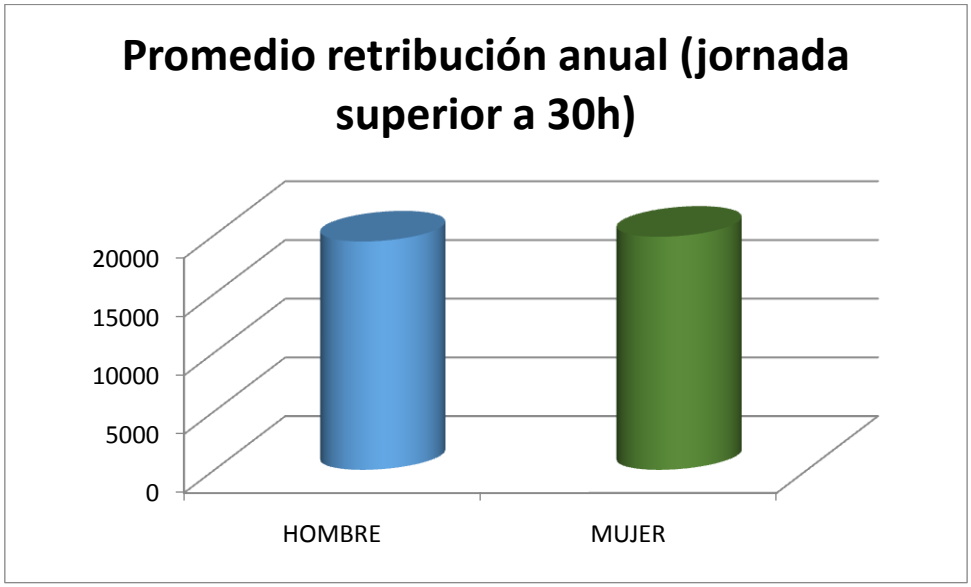

Gráfica 14. Promedio retribución anual.



Subvencionado por:

Como se aprecia, el promedio de retribución total anual es superior en el caso de las mujeres que en el de los hombres, en valores absolutos las mujeres ganan 15.331,43€ y los hombres 13.822,15€, por lo tanto, hay una diferencia de 1.509,28€ anual. En valores relativos, las mujeres ganan un 9,84% más que los hombres.

Para no quedarnos con esta visión que puede ser sesgada, debemos profundizar en el análisis de posibles factores que motiven esta diferencia, por ello es necesario analizar las demás gráficas, puesto que en valores absolutos, hay 5 hombres y 38 mujeres, de entre las cuales tienen puestos de dirección y responsabilidad, hecho que puede aumentar el promedio de retribución anual.

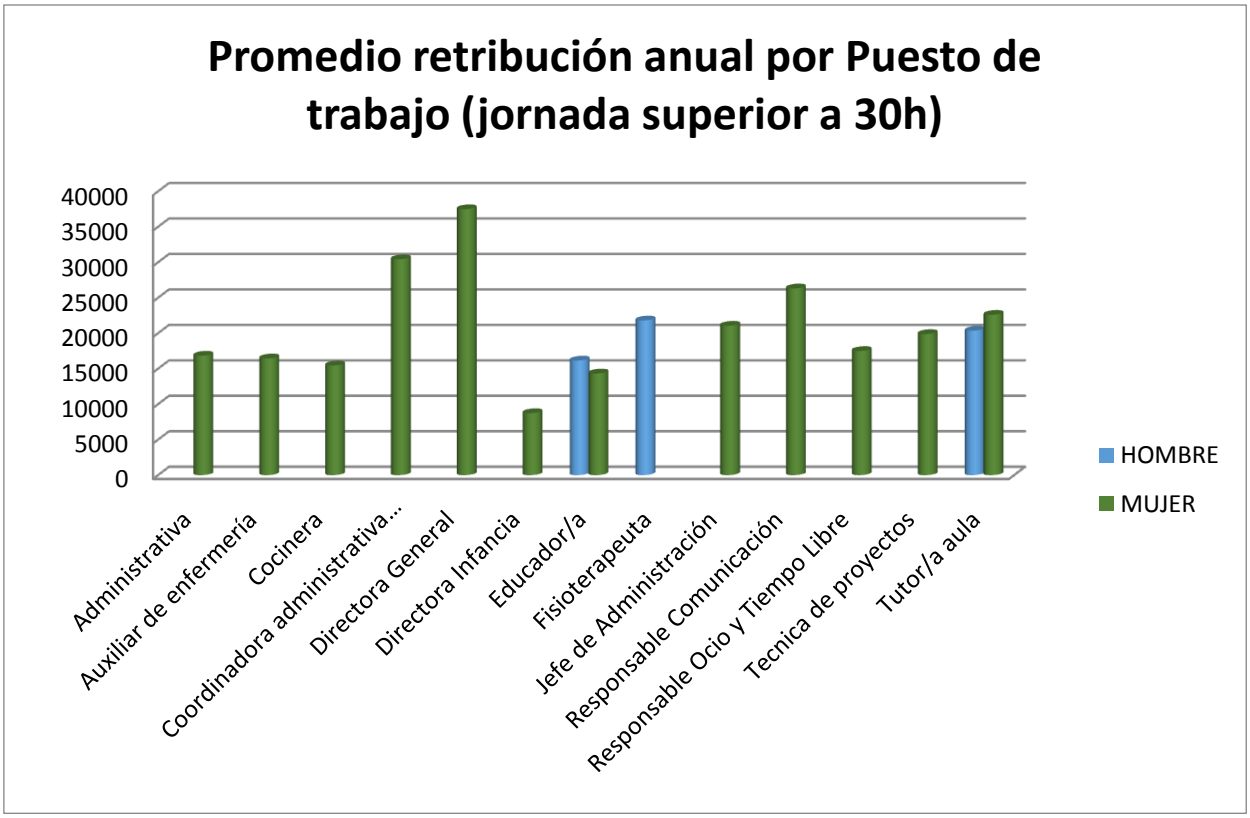



Gráfica 15. Promedio retribución anual (jornada superior a 30h).

De esta gráfica lo que llama la atención es que, a diferencia de la anterior, la diferencia se reduce casi al completo. Con lo que podemos decir que la realización de la jornada es el primer factor que incide en la retribución de hombres y mujeres, y que sobre una jornada igual o superior a 30 horas la retribución promedio anual de hombres y mujeres es casi idéntica.



Subvencionado por:




Gráfica 16. Promedio retribución anual por puesto de trabajo (jornada superior a 30h).

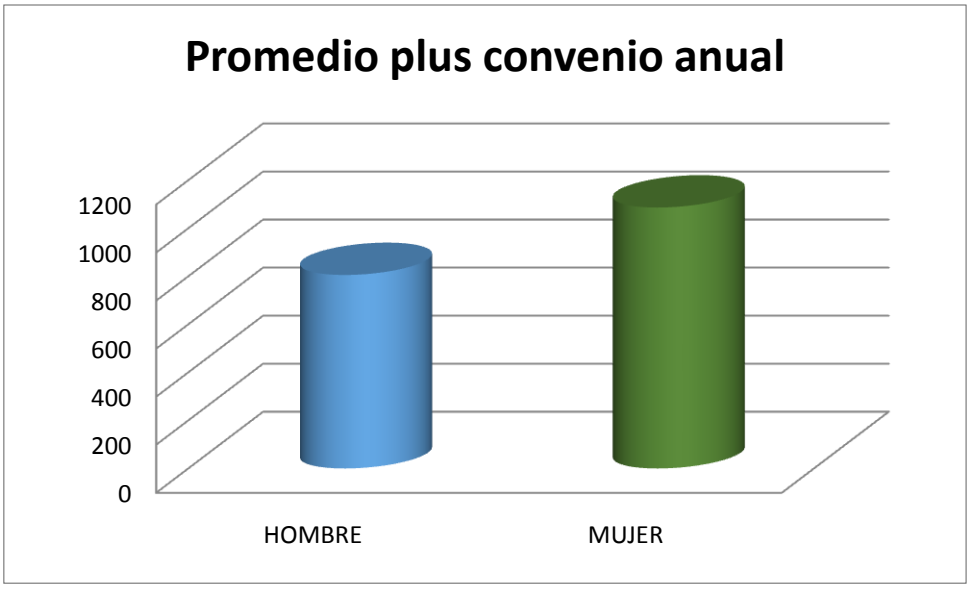
Mirando de manera más detallada, se observa que de los 13 puestos de trabajo que aparecen en jornadas de igual o más de 30 horas, dos están compuestas de forma mixta (educador/a y tutor/a de aula) y que en ellos se presenta cierta igualdad.

En el caso de educador/a el promedio anual marca una diferencia a favor de los hombres de 2000 euros, siendo la brecha 11,3% muy por debajo de la brecha salarial española. En el caso de tutor/a de aula, son las mujeres que perciben 2000 euros más. En general a nivel de retribución base promedio no se detectan diferencias significativas.

Las siguientes cuatro gráficas hacen referencia a los pluses de convenio anual que se tienen, separados por sexo, para poder entender mejor las diferencias de salario.



Subvencionado por:




Gráfica 17. Promedio plus convenio anual.

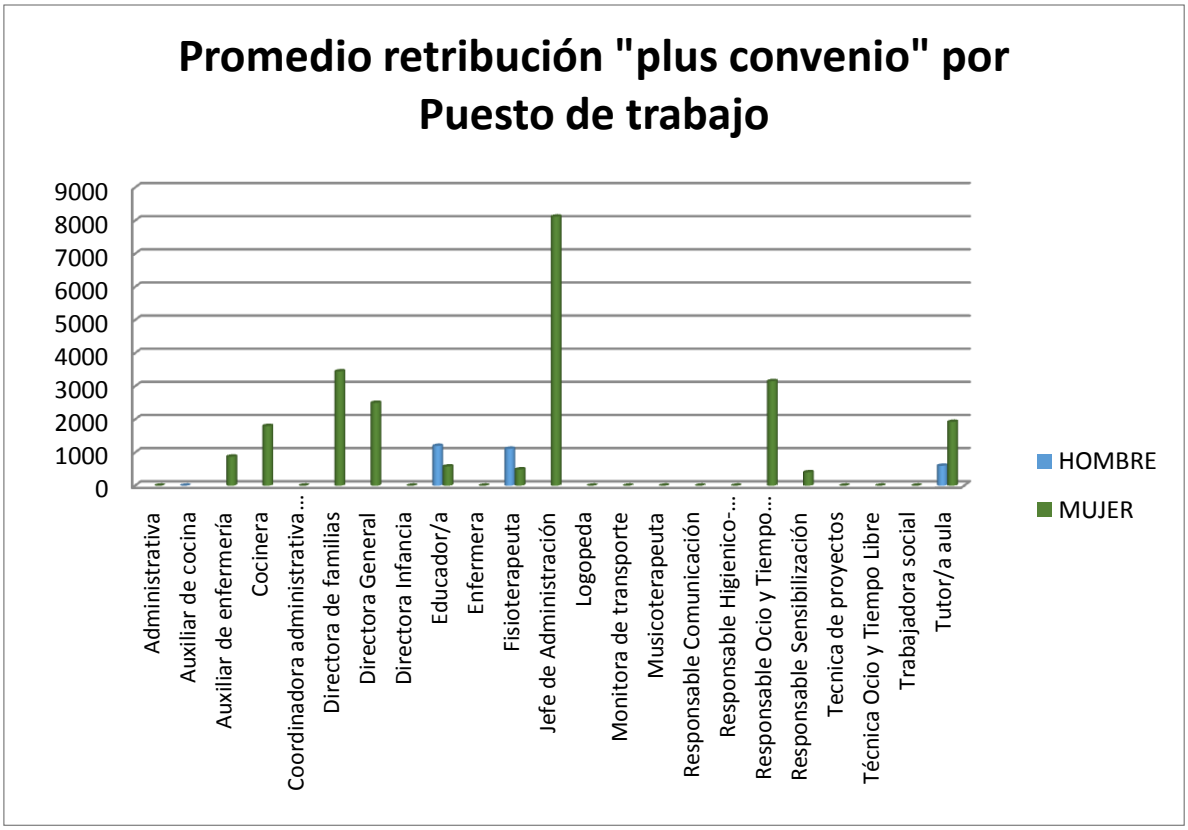
A pesar de que se observa que el promedio de plus convenio anual es superior en el caso de las mujeres, situándose alrededor de los 1000€ y los hombres los 600€, debemos especificar que esta asignación responde a criterios ajenos a la empresa.

Los pluses que perciben mujeres y hombre de Nexe son exactamente iguales, puesto que vienen definidos por convenio tanto en concepto como en cuantía, y son las personas de la plantilla, las que voluntariamente acceden a ellos a través de la prestación de servicios / proyectos determinados.

Es decir, una persona tiene un sueldo base, y el plus que cobra lo hace en función de si imparte formaciones, hace tratamientos individualizados, presta asistencia a un determinado servicio, etc..



Subvencionado por:



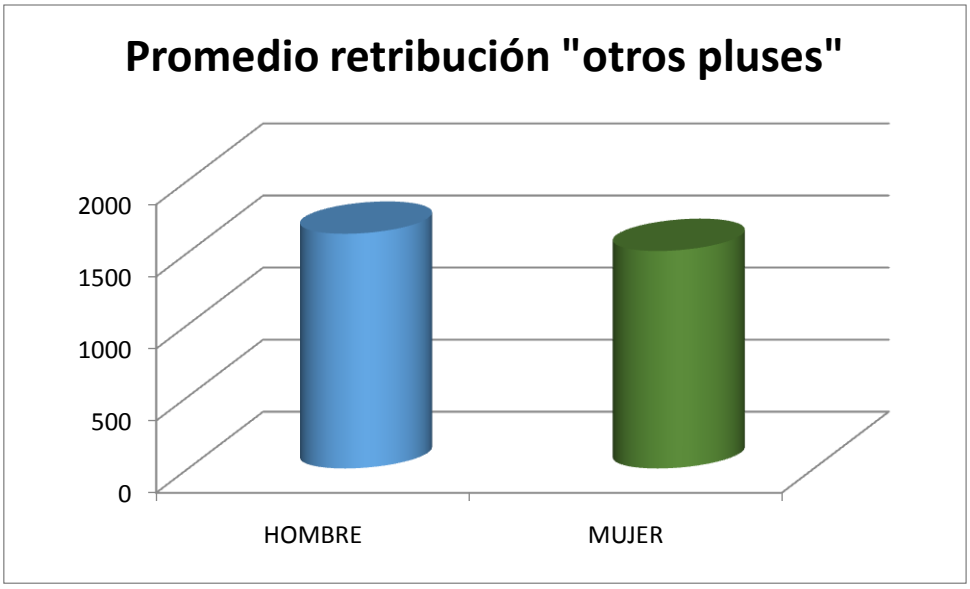

Gráfica 18. Promedio retribución "plus convenio" por puesto de trabajo.

En el promedio de retribución "plus convenio" por puesto de trabajo hay datos interesantes, puesto que se entiende que el plus promedio de la gráfica anterior sea superior en mujeres ya que hay puestos que lo tienen alto, como logopeda, coordinadora y responsable, haciendo que el porcentaje y el total suban.

No obstante, de las tres categorías mixtas, es decir, educadores/as, fisioterapeutas y tutor/a de aula, hay dos (educación y fisioterapia) que los pluses son más elevados en hombres que en mujeres, donde ellos se sitúan alrededor de los 1000€ y ellas perciben la mitad, por lo tanto ellos superan en un 50% los pluses. A diferencia de lo que ocurre en tutor/a de aula, que ellas tienen un 50% más de pluses que ellos.

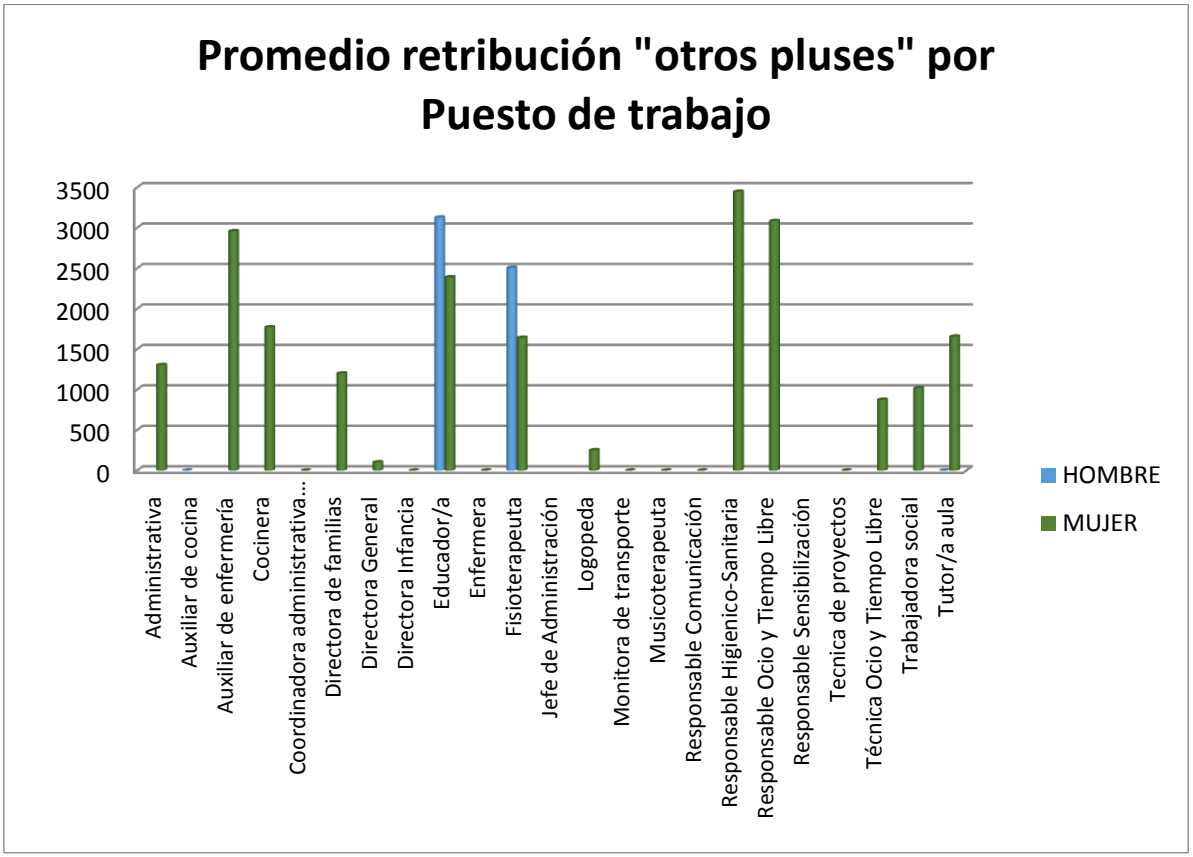


Subvencionado por:




Gráfica 19. Promedio retribución “otros pluses”.

El promedio de retribución “otros pluses” vemos que se invierte estos datos, puesto que el promedio de los hombres llega a los 1500€ y las mujeres están sobre los 1200€, habiendo una diferencia de 8% a favor de los hombres.




Gráfica 20. Promedio retribución “otros pluses” por puesto de trabajo.



Subvencionado por:

En relación al promedio retribución “otros pluses” por puesto de trabajo y sexo, de los tres que son mixtos (educación, fisioterapia y tutores/as), en el único que las mujeres son superiores en casi un 100% es en el caso de tutor/a, ya que, en el caso de educación, los hombres tienen, aproximadamente un 20% más de pluses que las mujeres, y en el caso de fisioterapeuta tienen aproximadamente un 40% más.

Justamente es en estos tipo de pluses donde se incorporan criterios subjetivos que pueden generar brechas a favor de los hombres, valorando aspectos no objetivables y más propio de posibles estereotipos.

### *5.4.2 Beneficios sociales:*

Son prestaciones que la empresa ofrece y facilita tanto a trabajadores como trabajadoras para mejorar las condiciones de empleo. No pueden ser prestaciones en metálico. Entre los beneficios sociales más frecuentes destacan seguros de accidentes y/o de vida, planes o fondos de pensiones y vales de comida.

En caso de Nexe Fundación, los beneficios sociales que tiene son semanas de vacaciones, horarios de comida y desayunos incluidos en la jornada laboral, comedor empresarial donde profesionales pueden comer por un euro; hay un convenio con un gimnasio donde la plantilla y familiares pueden entrar gratis, y, hay descuentos en comercios próximos a la empresa.

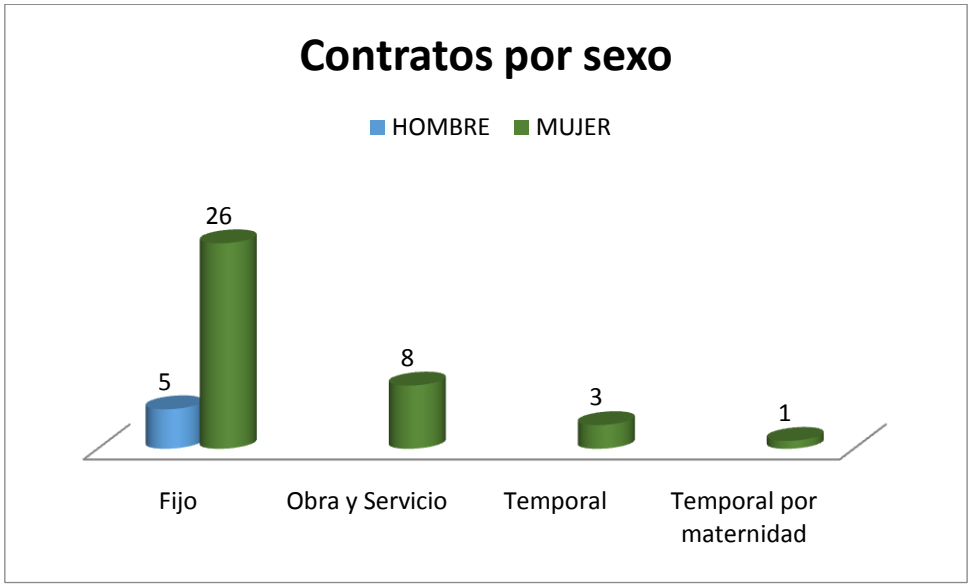


nexe FUNDACIÓ
COMPROMESOS AMB LA INFÀNCIA AMB PLURIDISCAPACITAT

**Subvencionado por:**

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

*5.4.3 Tipología contractual y jornada laboral:*




Gráfica 21. Contratos por sexos.

Relacionando esta gráfica con la analizada anteriormente sobre antigüedad, se observa el porqué los hombres tienen promedio de antigüedad más elevado que las mujeres, es decir, el 100% de hombres que componen la plantilla tienen contrato fijo, mientras que el porcentaje de mujeres en contrato fijo es el 68,42%.

Centrando los datos de esta gráfica, se observa cómo, de manera general, 31 personas del total de las 43 tienen contrato fijo, lo que equivaldría **a decir que el 72,09% de la plantilla es fija**.

En relación a contrato de obra y servicio, compuesto por 8 mujeres, en valores relativos del total de la plantilla, representan un 18% de contratos; y en relación al sexo femenino, representa que un 21,05% de mujeres tiene contrato de obra y servicio.

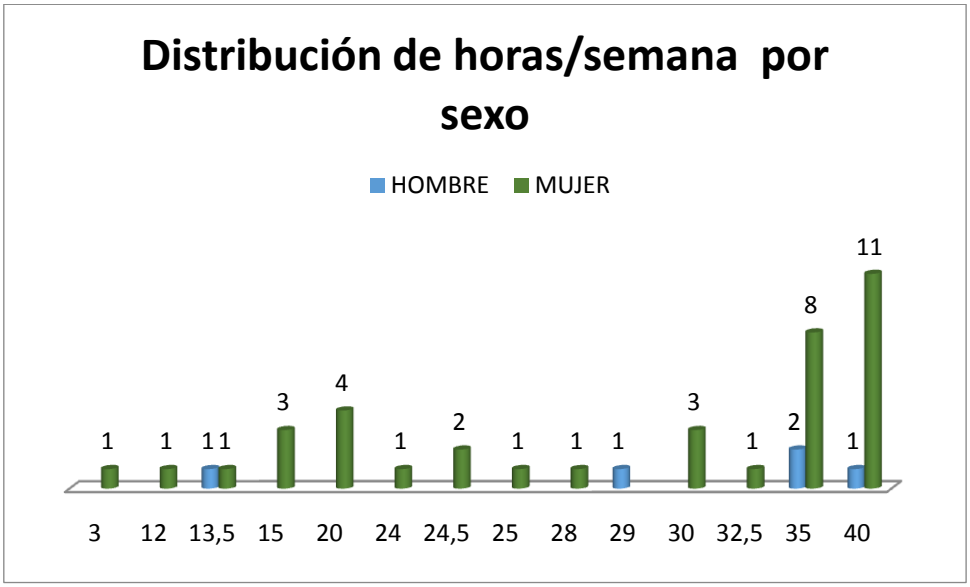
En relación a contrato temporal, compuesto por 3 mujeres, en valores relativos del total de la plantilla, representan un 6,98% de contratos; y en relación al sexo femenino, representa que un 7,89% de mujeres tiene contrato temporal.

En relación a contrato temporal por maternidad, está compuesto por 1 mujer, en valores relativos del total de la plantilla, representa un 2,33% de contratos; y en relación al sexo femenino, representa que un 2,63% de mujeres tiene contrato temporal por maternidad.



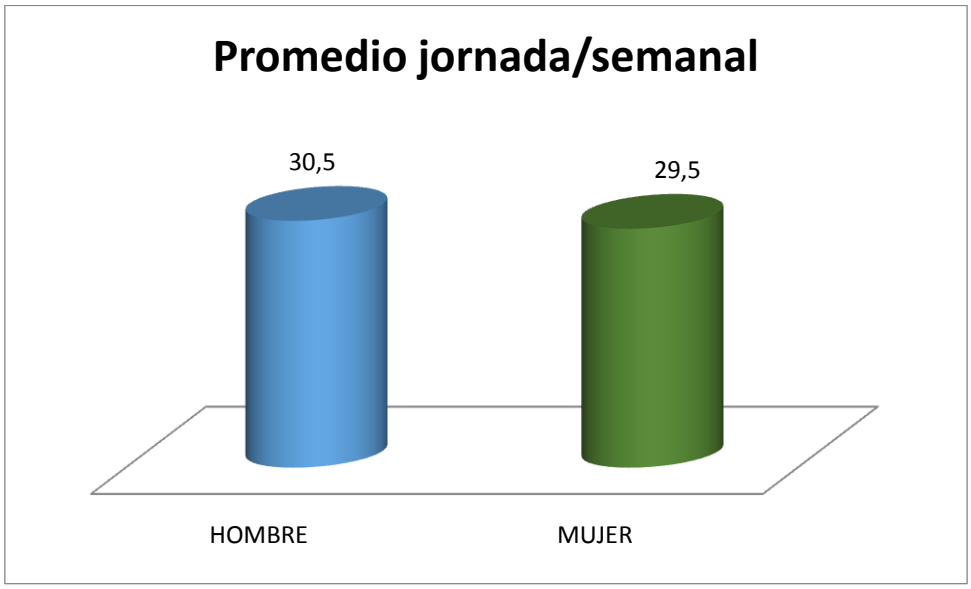
Subvencionado por:

En cuanto a la jornada laboral vemos que:




Gráfica 22. Distribución de horas/semana por sexo.

Existe una gran diversidad de jornadas, mayoritariamente son las mujeres las que están en franjas más bajas, realizando jornadas de entre 3 i 28 horas a la semana, esto es debido al tipo de proyecto que nos permite contratarlas (al contratarnos un servicio es el cliente quien marca la tipología contractual y nos debemos ajustar a esa petición). También encontramos 2 hombres en jornadas de 13,5 i de 29 horas. El hecho de que haya tanta disparidad viene motivado por el tipo de servicio que se presta desde la Fundación.




Gráfica 23. Promedio jornada/semanal.



Subvencionado por:

Esta gráfica muestra como, de manera porcentual, a pesar de lo que hemos visto en la grafica anterior, tanto hombres como mujeres tienen las mismas jornadas semanales, es decir, están contratados y contratadas por las mismas horas. El total de horas de los hombres es de una hora más que las mujeres, que en valores relativos representa el 3,28% de diferencia entre jornada masculina y femenina.

| Características de la política salarial | |
|---|---|
| Puntos fuertes | Puntos de mejora |
| Tienen beneficios sociales que abarcan no sólo a profesionales. | Los pluses son desiguales. |
| Retribución promedio bastante paritaria. | Mayor número de mujeres con jornadas más bajas. |
| Promedio laboral semanal muy parecido por sexo. | |

Tabla síntesis 4. Características de la política salarial.

### *5.5 Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral*

El acoso en el ámbito laboral es un delito que se encuentra tipificado como atentado grave contra la integridad tanto moral como física de la persona y contra la dignidad.

Como en este caso, se hace referencia al ámbito laboral, las organizaciones están obligadas a establecer medidas para la prevención y la erradicación de este acoso, aplicando protocolos y políticas. La prevención tiene como objetivo final la creación de un entorno laboral libre de situaciones de acoso y discriminación.

En este eje, se pretende analizar cuál es la postura de la Fundación frente al acoso, si hay, o no, documentación, protocolos y formación en prevención y sensibilización frente al acoso laboral.

Primero analizaremos el marco normativo. Existen textos legales que han definido lo que se entiende por acoso y discriminación:

- En el marco de las relaciones con la Unión Europea:



Subvencionado por:

· La Directiva 2006/54/CE, ha definido el acoso en su artículo 2, como: "la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

· El acoso sexual, según el artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE es: "la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

- En el marco de las leyes españolas, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo ha definido:

· Acoso sexual: "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (Art. 7.1).

· Acoso por razón de sexo: "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (Art. 7.2)

Dentro de la Ley Orgánica mencionada hay medidas específicas para prevenir los dos tipos de acoso en el ámbito laboral: "Art 48.1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo."

En relación con Nexe Fundació, según la información proporcionada, se está elaborando un protocolo de prevención, puesto que está incluido en el Manual de Compliace, al



nexe FUNDACIÓ
COMPROMESOS AMB LA INFÀNCIA AMB PLURIDISCAPACITAT

Subvencionado por:
GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

estarse aun elaborando el personal no conoce el procedimiento concreto ni está colgado en plataforma informática, aunque se baraja la opción de darlo en mano a cada persona, pero sí se conoce, a raíz de las entrevistas realizadas que existen dos personas de referencia (un hombre y una mujer) que son las encargadas de activar el protocolo y están formadas en relación a la prevención del acoso laboral.

El protocolo de acoso sexual que Nexe Fundació tiene es del octubre del 2017. En éste se puede apreciar que hay una introducción actualizada, con los objetivos que tiene. Además, existe un ámbito de aplicación, con una descripción del proceso y fases del proceso. Al estar aún en elaboración hay partes que podrían estar elaboradas diferentes, más explicadas como la introducción o el objetivo.

En relación a la descripción del proceso, está muy bien explicado, con un lenguaje inclusivo, se utiliza el término "persona", no hablando de víctima ni agresor/a, como se ejemplifica a continuación:

nexe FUNDACIÓ

**Descripció del procés**

| | |
|---|---|
| **OBJECTIU** | |
| Definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament laboral - sexual, per raó de sexe i moral - amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de NEXE FUNDACIÓ, a través d'establir mecanismes de prevenció per a la construcció d'un entorn de treball respectuós i un protocol d'actuació davant de situacions de presumpte assetjament laboral. | |
| **DESCRIPCIÓ** | |
| Aquest document pretén ser una guia per a la prevenció, identificació i resolució de situacions d'assetjament laboral -assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament mora - sempre sota les garanties de confidencialitat que exigeix aquesta problemàtica. | |
| **CARACTERÍSTIQUES** | |
| **Inici del procés** | Persona que se sent assetjada o se sent molesta pel comportament d'alguna persona amb la qual es relaciona per motiu laboral. |
| **Final del procés** | Es determina que no hi ha indicis d'assetjament laboral: assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i / o assetjament moral.<br>Finalitza el assetjament laboral -assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament moral- per part de la/les persona/es que origina/en aquesta situació.<br>Es trasllada a direcció general la recomanació de dur a terme mesures correctores i/o disciplinàries a la/les persona/es que persisteixen en continuar amb les conductes d'assetjament laboral.<br>La durada del procés no hauria de superar 1 mes. |
| **Àmbit d'aplicació** | Personal amb vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ, voluntaris o personal sense vinculació laboral que es relaciona per raó de treball, professió o per l'activitat que desenvolupa a NEXE FUNDACIÓ, sempre que hi hagi implicat personal amb vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ. |



nexe FUNDACIÓ

**Subvencionado por:**

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Captura de pantalla 13. Protocolo de acoso laboral (p.10).

| RESPONSABILITATS DELS DIFERENTS PARTICIPANTS DEL PROCÉS | |
|---|---|
| Unitat organitzativa | Rols i funcions |
| Persona que presenta una queixa o denúncia d'assetjament. | Veure apartat de drets i obligacions. |
| Persona acusada d'assetjament. | Veure apartat de drets i obligacions. |
| Persona de referència per a casos d'assetjament. | - Donar suport a la persona que realitza una queixa per tal d'identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.<br>- Facilitar informació sobre les diverses opcions per resoldre directament el problema.<br>- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.<br>- Informar dels drets i obligacions |

Captura de pantalla 14. Protocolo de acoso laboral (p.12).

En relación al glosario, está muy bien explicado, con ejemplos, hecho que facilita que se entienda lo que es un acoso laboral verbal, no verbal, físico; acoso moral y acoso por razón de sexo. A modo de ejemplo:



nexe FUNDACIÓ

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

| | |
|---|---|
| Assetjament sexual | Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.<br><br>A títol d'exemple, sense ànim excloent ni limitador, i sempre tenint en compte el factor d'insistència o repetició, alguns comportaments que conjuntament Amb altres o per si sols, quan són molt greus, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'Assetjament sexual són:<br><br>- **Verbals**<br>Fer bromes sexuals ofensives.<br>Fer comentaris sexuals obscens.<br>Dirigir-se a algú amb maneres que són denigrants o obscenes.<br>Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.<br>Preguntar o explicar fantasies / preferències sexuals.<br>Fer insinuacions o indirectes sexuals.<br>Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.<br>Fer xantatge sexual.<br>Demanar favors sexuals.<br>Amenaçar amb penjar fotos o vídeos en què es mostra a la persona mantenint relacions sexuals.<br>Fer invitacions persistents a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona que és objecte d'elles hagi deixat clar que no les vol i que són inoportunes.<br>Oferir cites compromeses o trobades sexuals o pressionar per concretar-les.<br>- **No verbals**<br>Fer mirades lascives al cos.<br>Fer gestos obscens.<br>Utilitza gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit per "decorar" el lloc de treball.<br>Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.<br>- **Físics**<br>Apropar i envair l'espai físic reiteradament.<br>Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de manera innecessària.<br>Realitzar un contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges).<br>Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos. |

Captura de pantalla 15. Protocolo de acoso laboral (p.19).

Finalmente, las fases del proceso de prevención y actuación de acoso laboral también está muy bien explicada, de manera clara y concisa, explicando las cuatro fases, con sus respectivos títulos, a modo de ejemplo, adjuntamos captura de pantalla del principio del apartado:



Subvencionado por:

Captura de pantalla 16. Protocolo de acoso laboral (p.22).

| Características de la prevención de acoso laboral | |
|---|---|
| Puntos fuertes | Puntos de mejora |
| Se está elaborando un protocolo de prevención. | No se ha realizado una información específica sobre la existencia del protocolo a la totalidad de la plantilla. |
| Se está cumpliendo con la obligación legal de tener un protocolo de prevención. | |
| Hay personas de referencia asignadas y formadas. | |
| No se han detectado situaciones de estas características de acuerdo con la información aportada en las entrevistas. | |

Tabla síntesis 5. Características de la prevención de acoso laboral.



Subvencionado por:

## *5.6 Ordenación del tiempo de trabajo*

Este eje trata de aportar información en relación a la conciliación igualitaria, así como de las medidas de las que dispone la Fundación para favorecer la armonización de vida laboral y personal de su equipo.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es definida como el equilibrio del tiempo de trabajo con el tiempo de las esferas de la vida, es decir, aquellas relacionadas con las cargas familiares y distribución de las tareas domésticas y de cuidado del núcleo familiar.

Los agentes implicados a nivel social son:

- **Empresa y organizaciones**: deben introducir políticas de igualdad y de gestión del tiempo.
- **Administración:** con servicios de apoyo y atención familiar.
- **Mujeres y hombres**: deben participar por igual en las tareas y responsabilidades.

En relación con estas medidas, Nexe Fundació ha incorporado la práctica de facilitar el teletrabajo en algunos puestos para lograr la conciliación familiar, además, se intenta ayudar en relación a los horarios y las horas de permisos retribuidos.

Se analizan a continuación las gráficas disponibles con este eje.

Estas  muestran el cuidado y cargo de menores y personas con dependencia y quien tiene más responsabilidad.

La primera gráfica muestra sólo si se ha estado de excedencia o no en el último año, a pesar de no especificarse en la grafica, la empresa conoce las motivaciones que generan la petición de este permiso. Es interesante tener un registro donde se recojan todos los motivos de baja por sexo, de los años venideros.

En cuento a medidas de conciliación que propone Nexe encontramos la ampliación a una semana de permiso para aquellos trabajadores y trabajadoras de la entidad cuando tengan a un familiar ingresado. El convenio establece un permiso de 3 días pero Nexe amplia a una semana.

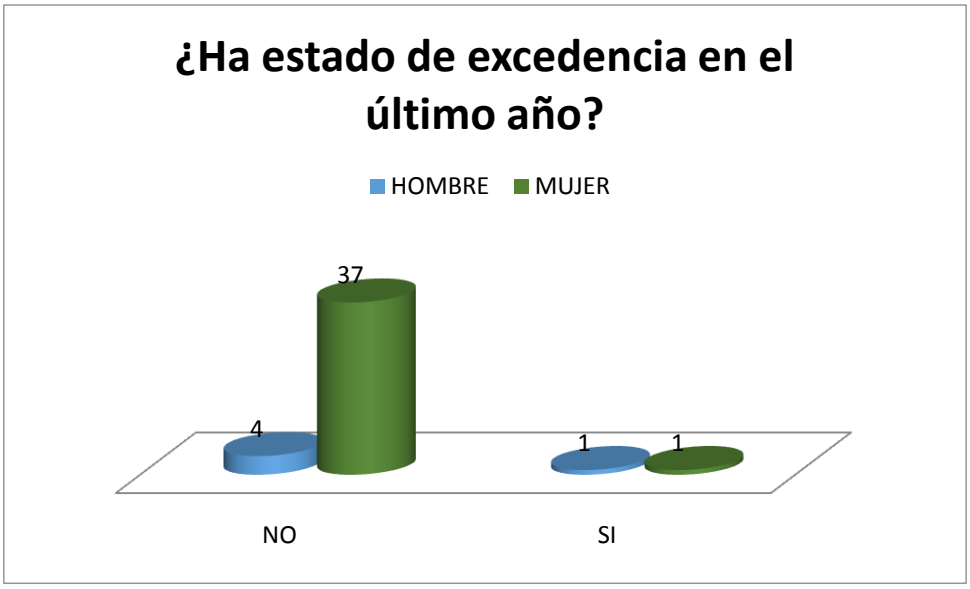
Además, también se da un permiso a todas las personas con menores a cargo para que, cuando inicia el período escolar, puedan hacer la adaptación a la guardería/escuelas de sus hijos/as. En este año escolar se acogieron 7 personas, con el la asunción por parte de la Fundación del coste que supone substituirlas durante el tiempo en que no están prestando asistencia a los usuarios del servicio que da Nexe.



nexe FUNDACIÓ
COMPROMESOS AMB LA INFÀNCIA AMB PLURIDISCAPACITAT

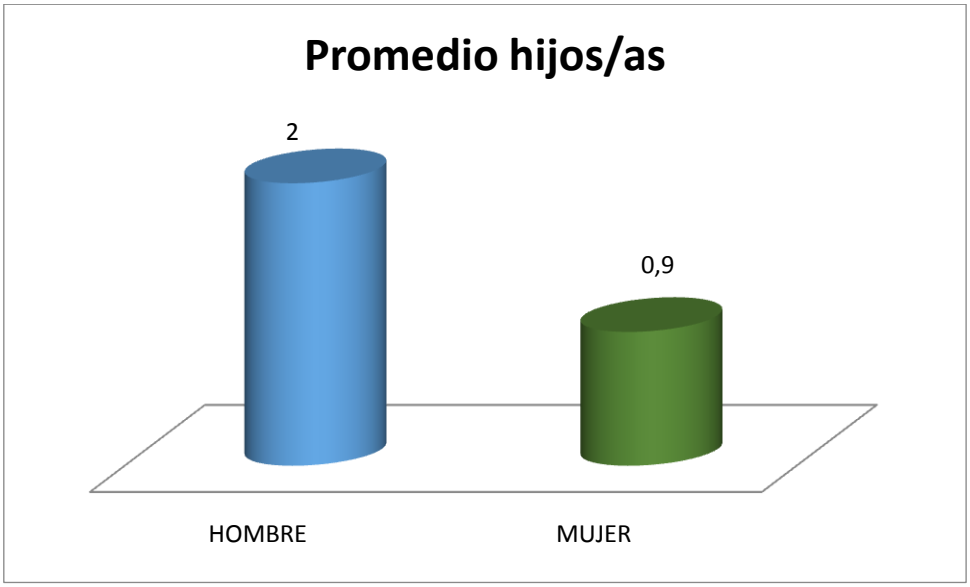
**Subvencionado por:**

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES




Gráfica 24. ¿Ha estado de excedencia en el último año?.

En valores absolutos, se puede ver como un hombre y una mujer han cogido excedencia, por lo tanto, se podría decir que hay una igualdad y equidad, no obstante, no se debe olvidar que en valores relativos no será lo mismo decir que un hombre (cuando hay 5 contratados) que una mujer (cuando hay 38 contratadas). Por lo tanto en valores relativos hay un total de 95,35% del total de la plantilla que se ha cogido una excedencia y un 4,65% que sí.



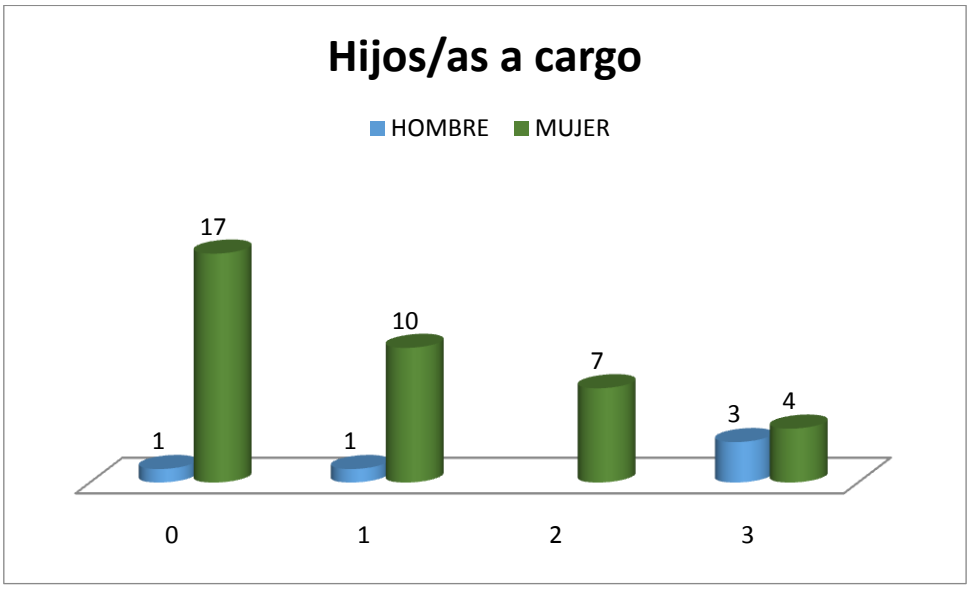

Gráfica 25. Promedio hijos/as.

El promedio de hijos/as es otro factor que se tiene en cuenta a fin de valorar que necesidades de conciliación tienen hombres y mujeres.



Subvencionado por:

En este caso vemos que los hombres tienen el doble de promedio de hijos. Como se aprecia, ellos tienen un promedio de dos mientras las mujeres de uno. No obstante, no debe olvidarse que hay 38 mujeres en plantilla frente a 5 hombres, por lo tanto, para profundizar más, es necesario analizar la gráfica siguiente.




Gráfica 26. Hijos/as a cargo.

En valores absolutos, se observa que 18 personas no tienen descendencia a cargo, de entre los cuales hay 1 hombre y 17 mujeres; y hay un total de 25 personas que tienen entre 1 y 3 descendientes a cargo.

Del total de los 5 hombres, hay 3 que tienen hijos/as a cargo, uno que tiene un/a hijo/a y uno que no tiene; en relación al total de las mujeres, hay 17 que no tiene descendencia a cargo; 10 que tienen un hijo/a a cargo, 7 que tienen dos y 4 que tienen a tres.

En valores relativos, hay un 39,53% de mujeres que no tienen descendencia a cargo y un 2,33% de hombres, en relación al total de la plantilla. Segregado por sexos, hay un 44,74% de mujeres que no tienen a cargo hijos/as y un 55,26% que sí; y un 20% de hombres que no tienen hijos/as a cargo frente a un 80% que sí.

Toda esta información nos tiene que hacer reflexionar sobre la importancia de que la Fundación apueste para sensibilizar a sus equipos de que las medidas de conciliación puede ser cogidas por ambos sexos, no recayendo siempre estas tareas en las mujeres, hecho que genera que deban reducirse la jornada o incluso, salir del mercado laboral por excedencias de guarda legal.



Subvencionado por:

| Características de la ordenación del tiempo de trabajo | |
|---|---|
| Puntos fuertes | Puntos de mejora |
| Jornadas laborales paritarias. | No se contempla que el personal tenga otras personas a cargo. |
| Facilidad de conciliación. | |
| Hay flexibilidad en permisos retribuidos. | |

Tabla síntesis 6. Características de la ordenación del tiempo de trabajo.

## 6. FASE DE DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo de la fase de diseño del plan de igualdad es definir las medidas que se deben implantar en relación a la igualdad, con planificación temporal y grado de inmediatez. Asimismo, se deben establecer las personas responsables de llevarlas a cabo, cómo se llevarán a cabo y los mecanismos de seguimiento.

En el caso de Nexe Fundació, se trabajará base **grupos de trabajo**. Es necesario mencionar que Nexe Fundació ha sido una gran precursora en la creación de grupos de trabajo entre profesionales, y entre padres y madres y profesionales, con la voluntad de compartir y abordar proyectos específicos con otras instituciones y de trabajar en red. Nexe Fundació participa en diversos grupos de trabajo, tanto locales como nacionales e internacionales.

Actualmente funcionan **dos** grupos de trabajo: uno de profesionales y otro de padres-profesionales. El primero se reúne dos veces al trimestre, y el segundo una vez al mes, siendo el acceso libre. El Grupo de profesionales está formado por especialistas de diversos centros o escuelas, y cuenta con personas expertas en diferentes disciplinas, con el objetivo común de compartir su práctica diaria y de preservar la visión interdisciplinaria y transdisciplinaria en la intervención.

**Estos encuentros de grupo de trabajo nos permitirán recoger el feedback una vez implantado el Plan, y ver de qué manera la aplicación de las medidas del Plan surgen efecto en los objetivos propuestos.**



**Subvencionado por:**

*6.1 Acciones:*

| Eje | Compromiso de la empresa |
|---|---|
| Acción: Visibilización del compromiso de la fundación con las políticas de igualdad | |
| Indicador | - Publicación por email a la plantilla.<br>- Publicación del compromiso en la reunión. |
| Objetivos | - Hacer visible el compromiso adquirido por la fundación. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla así como entidades col.laboradoras |
| Responsables | Dirección y Recursos Humanos |
| Recursos | Canales de difusión propios de la entidad, pc, impresora, etc. |
| Fecha prevista | Primer mes desde la publicación del plan de igualdad |

| Eje | Composición y distribución de la plantilla |
|---|---|
| Acción: Realizar procesos para conseguir equipos de composición equilibrados | |
| Indicador | - Si hay dos candidaturas con la misma experiencia y formación, ¿se prioriza las del sexo menos representado en el departamento?<br>- ¿El procedimiento de valoración es el mismo? |
| Objetivos | - Equilibrar la presencia de hombres y mujeres.<br>- Conseguir equipos de trabajo equilibrados de acuerdo ley 3/2007 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Responsables | Dirección y Recursos Humanos. |
| Recursos | Programas informáticos que nos permitan sistematizar candidaturas, canales de difusión de la entidad para convocar plazas |
| Fecha prevista | Desde abril 2018 en adelante |



nexe FUNDACIÓ

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

| Eje | Selección, promoción profesional y formación |
|---|---|
| Acción: Creación de un documento donde se recojan los procedimientos de selección | |
| Indicador | - ¿A través de qué medio se ha creado el documento?<br>- ¿Cuántas veces se ha utilizado?<br>- Tener el documento, ¿Ha facilitado el procedimiento? |
| Objetivos | - Unificar los procesos de selección de personal.<br>- Hacer que los procesos sean lo más neutral posible. |
| Personas destinatarias | Futuras candidaturas |
| Responsables | Dirección y Recursos Humanos. |
| Recursos | Programas informáticos, impresora, pc.. |
| Fecha prevista | Antes de diciembre de 2018 |
| Acción: Impulso de la promoción de mujeres en la empresa | |
| Indicador | - En relación a la última promoción, ¿Ha aumentado el porcentaje de mujeres que han promocionado?<br>- Delante de dos candidaturas, ¿Se ha priorizado la del sexo menos representado? |
| Objetivos | - Equilibrar las promociones en relación al año anterior. |
| Personas destinatarias | Mujeres de la plantilla. |
| Responsables | Dirección. |
| Recursos | Canales de comunicación propios de la entidad, |
| Fecha prevista | Cuando haya oportunidad de promoción. |
| Acción: Formación en igualdad para toda la plantilla | |
| Indicador | - ¿Es obligatoria?<br>- ¿Es bonificada?<br>- En caso de ser voluntaria, ¿Qué porcentaje de plantilla la ha realizado? |
| Objetivos | - Concienciar a la plantilla en temas de igualdad. |



nexe FUNDACIÓ
Subvencionado por:
GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

| | |
|---|---|
| | - Prevenir situaciones de desigualdad o discriminación. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Responsables | Recursos Humanos o persona externa experta en igualdad. |
| Recursos | Plataforma de formación on-line o aulas para formación presencial. |
| Fecha prevista | Primer trimestre del 2019. |

| Eje | Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad |
|---|---|
| Acción: Creación de un plan de comunicación | |
| Indicador | - ¿Se ha creado un plan de comunicación?<br>- ¿Cuál ha sido el proceso de creación? |
| Objetivos | - Redactar en lenguaje inclusivo los futuros manuales o comunicaciones de la Fundación.<br>- Modificar los documentos de la fundación. |
| Personas destinatarias | Dirección y Recursos Humanos./ Departamento de comunicación/ Todas las entidades colaboradoras de la Fundación |
| Responsables | Empresa externa experta en lenguaje. |
| Recursos | Impresora, pc, programas informáticos concretos para el desarrollo del proyecto, canales de difusión propios de la entidad. |
| Fecha prevista | Entre el primer y el segundo trimestre del 2019. |
| Acción: Revisión del lenguaje de los documentos de la Fundación, en uso del lenguaje inclusivo | |
| Indicador | - ¿Se han revisado? ¿A través de qué mecanismos?<br>- ¿Cuántos documentos se han revisado? ¿Cuáles? |
| Objetivos | - Utilizar un lenguaje inclusivo en todo momento. |
| Personas destinatarias | Personal de la fundación. |
| Responsables | Persona de comunicación / RRHH |



nexe FUNDACIÓ

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

| | |
|---|---|
| Recursos | Portal web, documentos internos, pc, impresora, etc. |
| Fecha prevista | Entre abril y agosto de 2018 |

| Eje | Condiciones laborales |
|---|---|
| Acción: Sistematizar la petición de servicios que llevan asociados pluses y complementos, por sexo | |
| Indicador | - Cuantas personas se han presentado voluntariamente a la prestación del servicio?, ¿Cuántos hombres y cuantas mujeres?<br>- En el último trimestre, ¿Qué pluses se les ha dado a hombres?, ¿Y a mujeres? Según los servicios prestados? |
| Objetivos | - Analizar la diferencia de percepción de los pluses por sexos. |
| Personas destinatarias | Plantilla. |
| Responsables | Dirección. |
| Recursos | Programas informáticos y de nóminas |
| Fecha prevista | Durante el primer año de la aprobación del Plan de Igualdad. |
| Acción: Elaboración de un documento con los beneficios sociales | |
| Indicador | - Convocando una reunión, ¿Qué porcentaje de plantilla ha ido?<br>- ¿A través de qué canal se les ha facilitado el documento?<br>- A raíz de la elaboración y comunicación, ¿Se han dado más beneficios sociales? |
| Objetivos | - Dar a conocer los beneficios sociales que la fundación tiene. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Responsables | Dirección y Recursos Humanos. |
| Recursos | Impresora, pc, canales de comunicación propios de la empresa |
| Fecha prevista | A lo largo del 2018 |



nexe FUNDACIÓ
Subvencionado por:
GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

| Eje | Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral |
|---|---|
| Acción: Dar a conocer el protocolo de prevención del acoso en el ámbito laboral | |
| Indicador | - ¿Cuántas personas han firmado conforme tienen el protocolo?<br>- ¿Se ha hecho una reunión para hablar sobre ello? ¿Cuántas personas han asistido? |
| Objetivos | - Dar a conocer el protocolo de acoso laboral a la plantilla.<br>- Llevar un control de quien lo tiene y quién no. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Responsables | Dirección y Recursos Humanos |
| Recursos | Impresora, pc, canales de comunicación propios de la empresa, implicación del servicio de Prevención de Riesgos |
| Fecha prevista | A lo largo del 2018 |

| Eje | Ordenación del tiempo de trabajo |
|---|---|
| Acción: Registro de motivos de las excedencias | |
| Indicador | - ¿Se les ha preguntado el motivo?<br>- ¿Qué motivo es el más recurrente? |
| Objetivos | - Llevar un registro de los motivos.<br>- Identificar los motivos principales de las excedencias. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Responsables | Dirección y Recursos Humanos. |
| Recursos | Impresora, pc, canales de comunicación propios de la empresa |
| Fecha prevista | Cada vez que se hagan peticiones de excedencias desde Abril 2018 |
| Acción: Conocimiento de personas a cargo por parte de la plantilla | |
| Indicador | - ¿Qué número de personal tiene personas a su cargo? (Que no sea descendencia) |



nexe FUNDACIÓ
Subvencionado por:
GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

| | |
|---|---|
| | - En valores absolutos, ¿Cuántas son mujeres? Y ¿Cuántos son hombres? |
| Objetivos | - Conocer el porcentaje de la plantilla que tiene personas dependientes a su cargo.<br>- Conocer el porcentaje por sexos que tienen personas a su cargo. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Responsables | Dirección y Recursos Humanos. |
| Recursos | Programa informático de nóminas, Excel, etc |
| Fecha prevista | Antes de noviembre 2018 |

| Eje | Difusión del plan de igualdad |
|---|---|
| Acción: Difusión del plan de igualdad a todo el personal | |
| Indicador | - ¿A través de qué canal se ha realizado la difusión?<br>- ¿Se ha llevado un registro de a cuantas personas se les ha informado? |
| Objetivos | - Comunicar el plan de igualdad.<br>- Dar a conocer el plan de igualdad. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Responsables | Dirección. |
| Recursos | Impresora, pc, canales de comunicación propios de la empresa |
| Fecha prevista | De abril 2018 a agosto 2018 |



Subvencionado por:

## 7. FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### *7.1 Seguimiento:*

La finalidad última de realizar un **seguimiento** debe ser conocer los efectos e impacto producidos en todas las áreas de intervención, para poder valorar posteriormente los resultados obtenidos. Este seguimiento debe adecuarse a las necesidades surgidas, pero podremos inicialmente valorar un seguimiento trimestral para posteriormente pasar a uno semestral.

### *7.2 Evaluación:*

Los períodos de evaluación podrán ser semestrales o anuales, dependiendo una vez más de las necesidades que vayan surgiendo y los impedimentos encontrados. Con ella queremos alcanzar los siguientes objetivos:

-Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

-Desarrollo del proceso que se ha efectuado.

-Posible continuidad.

-Detección de nuevas necesidades.

### *7.3 Agentes encargados:*

*** Personas responsables especificadas en las fichas de cada acción.**

*** Comisión** creada a tal efecto. **En base a sus normas específicas de funcionamiento y horario y desarrollo de las reuniones, se encargará de llevar un control exhaustivo, supervisando y recopilando información de manera continuada y periódica sobre todos los aspectos de interés.**

### *7.4 Evaluación final acorde a vigencia del plan:*

Queremos especificar que nuestro compromiso no se acaba en la puesta en marcha de las 3 acciones prioritarias que desarrollaremos, ni en los 2-3 años de vigencia del presente Plan que queremos emprender; nuestro compromiso es una inversión de futuro, y deseamos que vertebre nuestro funcionamiento de una manera integral de ahora en adelante. Por ello, mantendremos una especial atención a la realidad cambiante de la Fundació, procurando ser flexibles y adaptarnos de manera eficaz a toda dificultad que pueda surgir, utilizando esta información en un informe final que



nexe FUNDACIÓ
COMPROMESOS AMB LA INFÀNCIA AMB PLURIDISCAPACITAT

**Subvencionado por:**

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

sirva como nuevo diagnóstico para un nuevo Plan que contemple la globalidad de la Fundació de aquí a 3 años, proponiendo nuevas acciones de mejora en caso de que permanecieran puntos débiles o hubiéramos detectado nuevos aspectos sobre los que intervenir.



nexe FUNDACIÓ
COMPROMESOS AMB LA INFÀNCIA AMB PLURIDISCAPACITAT

**Subvencionado por:**

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES