



PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN NAVARRA PARA LA GESTIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES PÚBLICOS (GIZAIN)

PLANTEAMIENTO PARA CENTROS Y SERVICIOS SOCIALES GESTIONADOS
POR FUNDACIÓN GIZAIN
2022-2025

FUNDACIÓN | GIZAIN



Documento aprobado por la Comisión Negociadora
del Plan de Igualdad de la Fundación GIZAIN el 7 de marzo de 2022.

FUNDACIÓN GIZAIN

LAB

CCOO

Dirección Gerencia

Dirección Técnica

FUNDACIÓN | GIZAIN

© Fundación Navarra para la Gestión de Servicios Sociales Públicos (GIZAIN FUNDAZIOA)

Reservados todos los derechos. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de este documento solo se puede realizar con la autorización expresa y por escrito de la Fundación GIZAIN y señalando la fuente.

Edita:

Fundación Navarra para la Gestión de Servicios Sociales Públicos (GIZAIN FUNDAZIOA)

C/Errotazar 9 bajo. 31014 Pamplona

<https://www.fundaciongizain.es/>

Año: 2022

INDICE

FUNDAMENTACIÓN.....	5
CONTEXTO.....	6
1. PLANTEAMIENTO.....	7
2. OBJETIVOS.....	8
3. METODOLOGÍA.....	8
4. COMISIÓN NEGOCIADORA.....	11
4.1. Competencias.....	11
4.2. Procedimiento de actuación.....	12
5. DIAGNÓSTICO.....	13
5.1. Recogida de información.....	13
5.2. Elaboración del diagnóstico.....	14
5.2.1. Condiciones generales relativas al diagnóstico.....	14
5.2.2. Información básica de la Fundación.....	15
5.2.3. Información cuantitativa de la plantilla.....	15
5.2.4. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.....	15
5.2.5. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.....	17
5.2.6. Condiciones de trabajo.....	19
5.2.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	20
5.2.8. Infrarrepresentación femenina.....	20
5.2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	21
5.2.10. Otras materias de análisis.....	22
5.2.11. Redacción del informe diagnóstico.....	23



6. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	24
7. PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD.....	25
7.1. Determinación de las partes concertantes.....	25
7.2. Ámbito personal, territorial y temporal.....	25
7.3. Informe del diagnóstico de la situación de Fundación Gizain.....	26
7.4. Resultados de la auditoría retributiva.....	26
7.5. Objetivos cualitativos y cuantitativos.....	26
7.6. Medidas.....	27
7.7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.....	28
7.8. Comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión.....	28
7.9. Procedimientos.....	28

ANEXOS:

ANEXO I Ficha de identificación de la empresa.....	30
ANEXO II Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal.....	31
ANEXO III Modelo de cuestionario para la dirección.....	44
ANEXO IV Modelo de cuestionario para la plantilla.....	48
ANEXO V Informe diagnóstico sobre igualdad en la Fundación GIZAIN.....	52



FUNDAMENTACIÓN

La Fundación Navarra para la Gestión de Servicios Sociales Públicos (Fundación Gizain), como ente público, actúa desde la transparencia y gestión abierta en todos sus ámbitos, contando con “personalidad jurídica propia y plena capacidad para obrar, de conformidad con la Ley 42, pudiendo realizar, en consecuencia, todos aquellos actos que sean necesarios para el cumplimiento de la finalidad para la que ha sido creada...” (*Estatutos de la Fundación Navarra para la Gestión de Servicios Sociales Públicos, art. 2, p. 1*).

“La actuación de la Fundación queda sometida a las obligaciones de transparencia establecidas en la Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno o normativa que la sustituya” (*Estatutos de la Fundación Navarra para la Gestión de Servicios Sociales Públicos, art. 5.2, p. 3*).

Estos elementos, unidos a la necesidad del cumplimiento legal y la vocación igualitaria de la propia Fundación, generan la existencia de mecanismos para el desarrollo de planes y protocolos que redunden en actuaciones eficientes, eficaces y de calidad. En este orden, se articula el Plan de Igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Dentro del concepto de impulso de desarrollo de políticas de igualdad para responder a las responsabilidades Fundacionales en este ámbito, se enmarcan las actuaciones a realizar en la normativa aplicable vigente:

- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)
- [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)
- [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.](#)
- [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.](#)
- [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.](#)



CONTEXTO

La Fundación Navarra para la Gestión de Servicios Sociales Públicos (Fundación Gizain) se enmarca en un contexto de reciente creación. Con apenas dos años de vida (01 de abril de 2019), la Fundación nació (BON 119, 20 de Junio de 2019) con el objeto de:

“la gestión, prestación y ejecución directa de:

- Los Centros de Servicios Sociales
- Los Servicios de Observación y Acogida de menores para perfiles en situación de desprotección y conflicto
- EL Centro de día, dentro del servicio de ejecución de medidas judiciales en medio abierto” (p. 7698).

Dentro de sus funciones (artículo 9 Estatutos), se establece que “la Fundación ejecutará programas específicos, realizará actividades prestacionales o de gestión de servicios públicos, gestionará y explotará sus propios centros, gestionará los bienes adscritos, realizará estudios, informes, estadísticas y otras actividades relacionadas con el fin fundacional, por iniciativa o que puedan serle solicitados” (p. 7698).

En este marco de acción, el 1 de mayo de 2019 se pasó a gestionar los dos Centros de Servicios Sociales (CSS) de la Comunidad Foral de Navarra de Estella y Tudela, y más tarde el 1 de julio de 2019 el Centro de Observación y Acogida de Menores (COA) y Programa de Atención a Familias de Urgencia (AFU). A inicios de 2020, asumía el nuevo Centro de Día de Justicia Juvenil (CDJ). Una tarea en proceso que implica la gestión de más de 80 profesionales en el plazo de dos años.

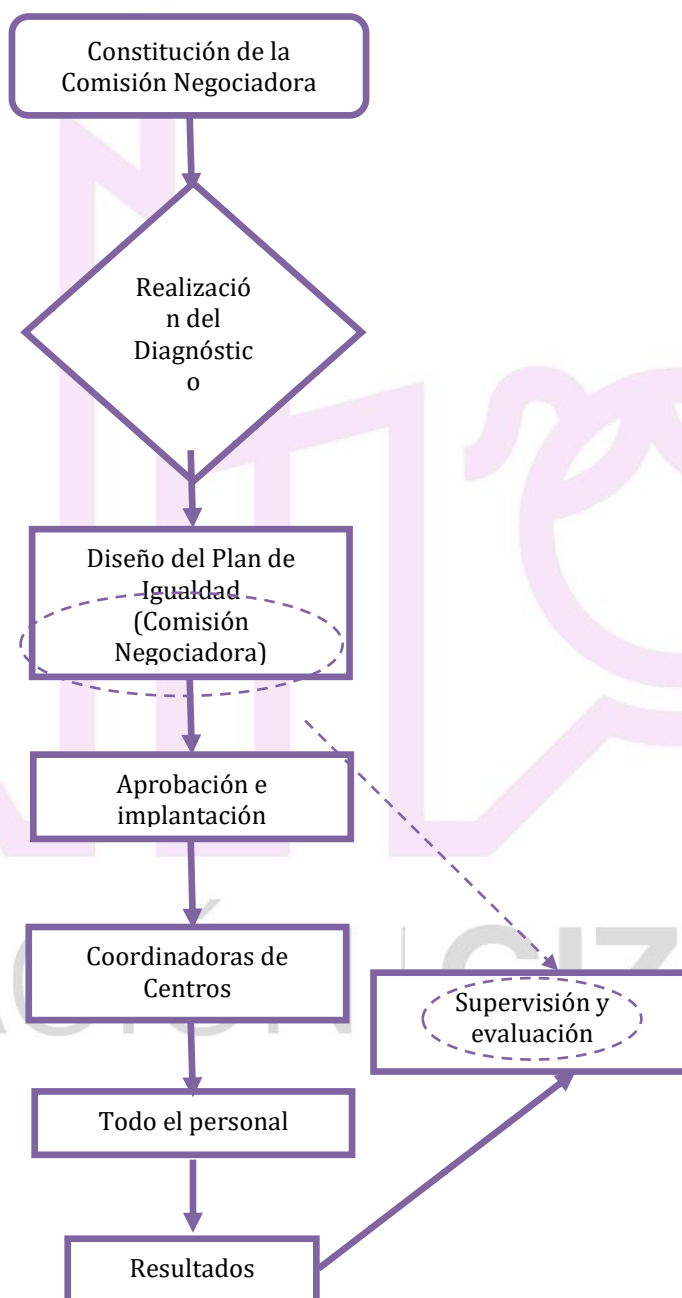
Cada uno de estos centros tiene una correspondencia técnica con distintos departamentos y dependencias de Gobierno de Navarra. Siendo la Fundación dependiente directamente del Departamento de Derechos Sociales de Gobierno de Navarra, quien la sustenta y financia.

FUNDACIÓN | GIZAIN

1. PLANTEAMIENTO

El presente Plan de Igualdad supone un proceso que se articula en distintas fases de acuerdo a cada uno de los pasos a realizar según la legislación vigente y el progresivo desglose de los distintos elementos a desarrollar. En el siguiente flujograma se puede observar el proceso con detenimiento.

Figura 1: Flujograma de desarrollo de Plan Igualdad



Fuente: Elaboración propia.



Se trata de elaborar un proceso que permita ejecutar los diferentes elementos acordes a la normativa vigente en un plazo temporal orientado a satisfacer las orientaciones legales y de modo lineal. De esta forma, se perfila un proceso eficiente y eficaz.

2. OBJETIVOS

El diagnóstico realizado ha contado, entre sus objetivos con:

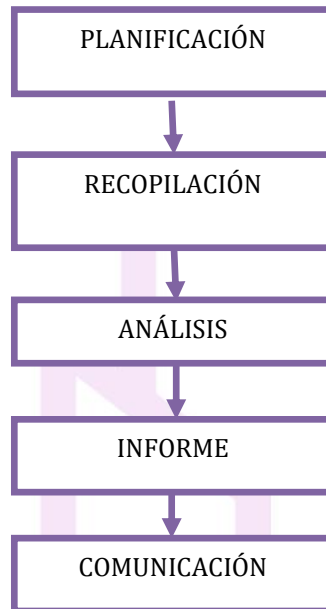
- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de la Fundación.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

La finalidad del diagnóstico ha sido, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la Fundación, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

3. METODOLOGÍA

El diagnóstico consiste en el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, al menos en cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la Fundación y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma (figura 2).

Figura 2: Flujograma de la metodología de elaboración del diagnóstico



Fuente: Elaboración propia.

La recogida de la información debe sistematizarse de tal forma que no se pierdan aspectos que pueden ser necesarios para el análisis posterior ni se recopilen otros que finalmente no resulten útiles. Realizar un diagnóstico completo y exhaustivo aporta una base sólida y documentada sobre la que construir la arquitectura del plan de igualdad. Con este objetivo se han seguido los siguientes pasos:

- **Planificación.** Asignación del personal que proporcionará la documentación y dinamizará el proceso de recogida de información, selección de las herramientas a utilizar para la recopilación de datos (fichas y cuestionarios) y información a la plantilla del comienzo de la Fase de diagnóstico, que ha participado de forma activa, acordado por la comisión negociadora.
- **Recopilación de información.** Se recopiló la información y documentación disponible, utilizando para ello la metodología propuesta a continuación.
- **Análisis de información.** Se han analizado los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Se han identificado los aspectos en que se producen desigualdades, las causas que las generan y se propondrán medidas de mejora para solventarlas.
- **Informe de diagnóstico.** Se ha elaborado un informe conforme al modelo propuesto que ha resumido el análisis llevado a cabo y sus principales conclusiones y propuestas. Este informe, forma parte del contenido del plan de igualdad.
- **Comunicación.** Se informará a la plantilla sobre los resultados del diagnóstico.

Los elementos y materias que se han abordado durante la realización del diagnóstico y que se describen de forma detallada posteriormente se presentan en la figura 3.

Figura 3: Elementos que componen la elaboración del diagnóstico

Condiciones generales	<ul style="list-style-type: none"> • Datos desagregados por sexo. • Metodología empleada. • Periodo de referencia de los datos. • Fecha de realización del diagnóstico. • Personas que intervienen.
Información básica de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Información básica, interna y externa. • Datos sobre sector de actividad, dimensión de la empresa y estructura organizativa. • Datos de localización, dispersión geográfica y peculiaridades de cada centro de trabajo, en su caso.
Análisis cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, contrato y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puesto de trabajo, nivel formativo. • Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación con la plantilla.
Procesos de gestión de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de selección y contratación. • Proceso de formación. • Proceso de promoción profesional.
Política retributiva	<ul style="list-style-type: none"> • Retribuciones. • Clasificación profesional. • Auditoría retributiva.
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo. • Régimen de trabajo a turnos. • Teletrabajo. • Permisos y excedencias. • Movilidad funcional y geográfica.
Corresponsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. • Medidas implantadas en la empresa. • Permisos y excedencias.
Infrarrepresentación femenina	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la empresa. • Segregación vertical. • Segregación horizontal. • Presencia de mujeres y hombres en la RLT.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de prevención, detección y actuación. • Actuaciones de sensibilización y formación.

Los datos estarán desagregados por sexo

Fuente: Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

4. COMISIÓN NEGOCIADORA

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, indica la necesidad de establecer una negociación del plan de igualdad a partir de un diagnóstico previo. Para ello obliga a la constitución de una comisión negociadora a las empresas:

- Aquellas que tengan cincuenta o más personas trabajadoras en su plantilla.
- Aquellas obligadas por el convenio colectivo que fuera de aplicación.
- Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad.

Esta comisión está compuesta por una representación paritaria del comité de Fundación y la representación de la Fundación. En este sentido, se entenderá como tal:

“Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral” (art. 4).

Una vez establecida dicha comisión el 29 de marzo 2021, ésta podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrán con voz pero sin voto.

4.1. Competencias

La comisión negociadora tendrá como competencias las que le atribuye la legislación (art. 6):

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la Fundación.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la

remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

4.2. Procedimiento de actuación

En el desarrollo de sus competencias, dicha comisión, actuará de acuerdo a forma similar a la negociación de un convenio, teniendo las personas que intervengan, los mismos derechos y obligaciones que las adquiridas en la elaboración de un convenio. Por otro lado, será obligación de dicha comisión, llegar a un acuerdo sobre el Plan de Igualdad, que requerirá la conformidad de la Fundación y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión (art. 5.6).

A efectos prácticos, cada encuentro de la comisión requerirá el levantamiento y aprobación de acta en cada reunión de negociación. Una vez llegado a un acuerdo sobre el Plan de Igualdad, éste será firmado y remitido a la autoridad laboral competente por la Fundación a efectos de registro, depósito y publicidad.

Las partes negociadoras, de mutuo acuerdo, podrán designar a una persona que ostente la presidencia. Si la comisión negociadora optara por la no elección de una persona que ostente la presidencia, las partes deberán consignar en el acta constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas, pudiendo designar a una persona representante de cada una de las partes, junto con la persona que ostente la secretaría.

En el momento de la formación de la comisión negociadora se deberá levantar acta de constitución, en la que se incluirá el reglamento de funcionamiento interno de aquella y en la que se hará constar, al menos, lo siguiente:

- Composición de la comisión, especificando a qué parte corresponde cada persona.
- Funciones de la comisión negociadora.
- Régimen de funcionamiento y procedimiento en el que se haga constar, entre otros elementos, el calendario de reuniones, el compromiso de confidencialidad de las personas que integran la comisión, así como el procedimiento de sustitución de sus integrantes.
- Toda aquella información que las partes estimen oportuna.

En cuanto al uso de la documentación necesaria para el desarrollo del acuerdo, se establece reglamentariamente que:

“Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Fundación a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega”.

5. DIAGNÓSTICO

Para la realización del diagnóstico es necesario seguir los siguientes criterios:

1. Instrumentalidad: se trata de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
2. Flexibilidad: el contenido, extensión y forma en que se realice responderá a las necesidades concretas de la Fundación identificadas en la negociación.
3. Dinamismo: se debe actualizar y adaptar a las necesidades y características de cada entidad.

Su elaboración se ha realizado con **perspectiva de género**, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados. Entendido, este análisis, como el *estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado*. Esto generará una información que permitirá evaluar cómo la gestión y actividad de la Fundación impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, es preciso realizar la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que el resultado de la misma formará parte del diagnóstico, así como el contenido del registro retributivo. En cuanto al proceso diagnóstico en sí mismo, se establecen distintas fases:

5.1. Recogida de información

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo y se referirán, al menos, a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la Fundación, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos, la organización del trabajo y las condiciones en las que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.

Además, el análisis deberá extenderse a todos los niveles jerárquicos de la Fundación de sus sistemas de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascenso. El resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

5.2. Elaboración del diagnóstico

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido que, finalmente, se traslade al informe diagnóstico deberá atender los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el **Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Estos criterios son:

5.2.1. Condiciones generales relativas al diagnóstico

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo. Asimismo, deberá incluirse una referencia al proceso y metodología utilizada para su realización, con mención expresa de:

- Los datos analizados.
- La fecha de inicio y fin de recogida de información.
- La fecha de inicio y fin de realización del diagnóstico.
- Las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

De este modo se refleja en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la Fundación, así como los ámbitos prioritarios de actuación. También se deberán tomar en consideración datos e información sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista o aspectos relativos a la relación de la Fundación con el entorno.

5.2.2. Información básica de la Fundación

Primeramente, es necesario recoger información general de la Fundación relativa a datos de identificación de la entidad, actividad, dimensión, localización, historia, dispersión geográfica, en su caso, y estructura organizativa, atendiendo a las peculiaridades de cada centro de trabajo, si fuera necesario, y de la actividad desarrollada.

5.2.3. Información cuantitativa de la plantilla

Se recopilará y analizará información relativa a la distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años. Así como de la distribución por sexo de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en relación al conjunto de la plantilla. Para ello se puede utilizar la Herramienta de análisis de la plantilla por sexo.

5.2.4. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Este aspecto del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos relativos a selección de personal, promoción y formación, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres. Además, se tendrá en cuenta:

- En relación con la selección: formularios o solicitudes de ingreso en la Fundación, anuncios publicados de ofertas de empleo, otras vías de solicitud de ofertas de empleo, guion de entrevistas, pruebas selectivas, perfil de las personas que intervienen en el proceso y demás documentación oportuna.
- Respecto a la promoción: planes de carrera, gestión y retención del talento y demás documentación o procedimientos utilizados por la Fundación que aporten información sobre estos procesos. Además, habrá de tenerse en cuenta la auditoría retributiva en lo relativo a la valoración de puestos de trabajo que debe realizarse, también, con relación al sistema de promoción como se detalla en artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.
- En relación con la formación: cuestionario de detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.

La información recogida en cada una de estas materias será objeto de análisis con enfoque de género, prestando atención a los siguientes aspectos en cada una de ellas, para comprobar:

En la selección y contratación

- Ingresos y ceses producidos en el último año, indicando causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento.
- Si los criterios de selección están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional, o también en otros de carácter subjetivo, en los que pueden intervenir estereotipos de género.
- Qué pruebas se realizan, quién las realiza, cómo se desarrollan las entrevistas de trabajo, qué tipo de preguntas se hacen y cómo se interpretan y valoran las respuestas de candidatas y candidatos al puesto de trabajo.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento, y en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

En la formación

- Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Información sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la Fundación, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.
- Si se garantiza el acceso igualitario a programas formativos.
- Si las actividades formativas tienen lugar dentro o fuera de la jornada de trabajo y si esto afecta de manera desigual a mujeres y hombres.
- Si existen diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos que persigue dicha formación cuando asisten más mujeres o más hombres.
- Si el número de horas de las acciones formativas se distribuyen por igual entre mujeres y hombres y entre los diferentes puestos de trabajo.
- Si existen acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional y si en estas participan mujeres y hombres por igual.



- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

En la promoción profesional

- Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la selección de personal en la promoción profesional y gestión y retención del talento.
- Si el sistema de promoción profesional está basado en criterios objetivos y se garantiza la participación igualitaria de toda la plantilla.
- Si existen diferencias por sexo en el acceso a puestos de responsabilidad.
- Si la descripción del puesto de trabajo, o de los requisitos de acceso, incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre las y los trabajadores, tales como movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, información sobre su difusión y publicidad.
- Si las necesidades de conciliación afectan en el acceso a puestos de responsabilidad y si lo hacen en la misma medida entre las trabajadoras que entre los trabajadores.
- Si en la promoción incide, (y cómo lo hace) la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de promoción y gestión y retención del talento, y en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

5.2.5. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

La elaboración del diagnóstico permite identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, para lo cual, será necesario disponer de información, desagregada por sexo, sobre la política retributiva de la Fundación, los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extra salarial y el sistema de clasificación profesional. A tal efecto, serán fuentes de información para el análisis las siguientes:

- Datos extraídos de la Herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla por sexo.



- Resultados de la auditoría retributiva, realizada de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que incluirá la valoración de los puestos de trabajo, realizada según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.
- Datos del registro retributivo con el contenido previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades que establece el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para las Fundación con auditoría retributiva.

A partir de la información aportada por estos elementos y de cualquier otra que resulte de interés en esta materia, el diagnóstico contendrá información y análisis sobre:

- Los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas o funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.
- La distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado en la Fundación para hacer la clasificación profesional.
- El salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extra salariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno.
- Datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, que deberán ser facilitados por la Fundación. Todo ello permitirá analizar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.
- Los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales, que incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

Las conclusiones extraídas de la información permitirán conocer, por ejemplo:

- Si existen diferencias salariales entre ambos sexos.
- Si las diferencias están asociadas a ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres o por hombres.
- Si se accede a la política de incentivos y plusas a través de criterios objetivos (valoración del desempeño) o intervienen otros de carácter subjetivo (negociación individual) o vinculados a situaciones contractuales (antigüedad, nivel jerárquico...) del que puedan quedar excluidas mayor número de trabajadoras.
- Si el reconocimiento de beneficios sociales está dirigido a toda la plantilla o solo corresponde a una parte y con qué criterios se reconocen.
- Si se paga, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución (satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extra salarial).



- Si la determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones del convenio o convenios colectivos de aplicación.
- La naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, profesionales o de formación exigida para su ejercicio y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad son equivalentes (trabajo de igual valor).

5.2.6. Condiciones de trabajo

En lo relativo a esta área de análisis se debe recopilar información para medir, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido el puesto a disposición en la Fundación usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral. En concreto, se valorarán datos relativos a:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
- Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
- Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la Fundación, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel formativo.
- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la Fundación.
- Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la Fundación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- Régimen de movilidad funcional y geográfica.
- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que hayan podido producirse en los últimos tres años.
- Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra Fundación.
- Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 82.3).

- La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

5.2.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Será preciso analizar y valorar información sobre:

- Medidas implantadas por la Fundación para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.
- Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la Fundación, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- Análisis del modo en que afectan, a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...

5.2.8. Infrarrepresentación femenina

En este apartado del diagnóstico, la información deberá estar desagregada por sexo, e informará sobre la distribución de la plantilla, en los puestos de distinto nivel de responsabilidad, en función del sexo para identificar la existencia en su caso de infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello se analizará:

- La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en la comisión de seguimiento de los planes de igualdad.

Para este análisis se tendrán en consideración otros datos analizados en el ámbito de promoción profesional, como son:

- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación y promoción profesional.
- Criterios, métodos y procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento.

En este apartado, también se analizará la distribución de la plantilla en la Fundación, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal). A estos efectos, se recogerá en el diagnóstico el número total de hombres y mujeres en la Fundación, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina

5.2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En este punto se comprobará si existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta. Se analizará, asimismo, si en la Fundación se han dado situaciones de acoso y cómo se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, en los casos en que la Fundación disponga de dicho protocolo.

El diagnóstico incluirá una descripción de los procedimientos y medidas de sensibilización, prevención, detección actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, analizando si estos protocolos contemplan:

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.

Comprobación de que el procedimiento de actuación respete los siguientes principios:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
- Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

5.2.10. Otras materias de análisis

Violencia de género

Se recopilará información sobre las actuaciones o medidas que la Fundación viene desarrollando en relación con la violencia de género. Así, por ejemplo, se recogerá información sobre:

- La información que la Fundación ofrece a las trabajadoras sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarlos. Así como de su ampliación, en su caso.
- Las actuaciones o medidas de sensibilización en la materia que se realizan en la entidad.
- La existencia de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia.

Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

Se analizarán los canales de comunicación de la Fundación, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas. Respecto a la comunicación interna, se contemplará la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tablones de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados. Además, se tendrá en cuenta la comunicación realizada en relación con el plan de igualdad y sobre el desarrollo del diagnóstico, etc.

Se revisará si en las imágenes de la Fundación (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres. Asimismo, tanto en el lenguaje como en las imágenes, se revisará si se profundiza en estereotipos de género.

Seguridad, salud laboral y equipamientos

En este apartado se revisará si se incorpora la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia). Asimismo, se revisará si se dispone de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.

Además, se analizarán las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc.



Relación de la Fundación con su entorno

En este apartado, se recopilará información sobre los procesos de contratación de servicios y relación con personas y Fundación proveedoras. Se analizará la existencia de criterios o requisitos en materia de igualdad a la hora de seleccionarlos.

Opinión de la plantilla y de la dirección

La simple observación de datos, porcentajes y documentación no es suficiente para proporcionar una visión integral de la realidad de la Fundación en lo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Contar con la opinión de la plantilla es un objetivo fundamental para conocer de cerca cómo el personal percibe la cultura organizativa de su Fundación y sus prácticas en favor de la igualdad, cuáles son sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas. De este modo, se favorece la comunicación ascendente y se facilita que se sientan partícipes en la identificación de necesidades y de propuestas para el diseño de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos de la Fundación.

Del mismo modo, es importante conocer cuál es la actitud de la dirección hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas, así como su nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos.

Para recoger la opinión de la plantilla y de la dirección y, en su caso, de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras se podrán realizar encuestas o entrevistas (individuales o grupales).

Para el análisis de los resultados de la encuesta realizada a la plantilla y a la dirección se tendrán en cuenta las posibles diferencias entre las respuestas de mujeres y hombres a cada una de las cuestiones planteadas y se realizarán cruces con otras variables: departamento, antigüedad en la Fundación, edad, responsabilidades familiares...

5.2.11. Redacción del informe diagnóstico

La información y análisis que se ha realizado, utilizando datos recientes, debe permitir conocer de manera precisa, rigurosa y realista la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la Fundación, que se plasmará en el informe diagnóstico.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la Fundación y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose las medidas que podrían incluirse en la negociación del plan de igualdad. Estas medidas se definirán en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

Se detallarán en concreto:

- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Ámbitos prioritarios de actuación.
- Objetivos generales.
- Propuestas de mejora.

6. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico realizado se ha plasmado en un informe que se adjunta como anexo (Anexo V) a este Plan. En él se detallan todos los elementos recogidos y analizados que pueden observarse en el informe. A modo de conclusión, los datos obtenidos reflejan:

La visión de la igualdad en la Fundación Gizain es mayoritariamente positiva, considerando que las distintas variables que se han sometido a cuestión, favorecen la igualdad y promueven acciones en sintonía con ella. No se ha observado diferencias entre centros, entre perfiles, ni en términos globales, lo que indica que las valoraciones emitidas de manera conjunta se encuentran alineadas con los planteamientos de centros. En todos los ítems, de manera global, se ha puntuado 3, 4 o 5 en más de un 75%.

En aquellos casos donde se han observado elementos de mejora, estos se han relacionado con:

- Mejora de las medidas de conciliación y la información sobre las mismas.
- Información sobre ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de género.
- Promoción del ejercicio de la corresponsabilidad.

Por otro lado, en cuanto a medidas de conciliación, se observa que durante el año 2021 se han solicitado: 101 y se han concedido: 98.

Asimismo, en relación a la retribución, los resultados indican que no existen diferencias en cuanto a género, sino relacionadas con complementos de desplazamiento o actividad que se refieren al puesto y sus características y no a la persona que lo ocupa.

Finalmente, tanto el protocolo de selección de personal, como el de prevención de acoso, han sido validados por entidades cualificadas y asesores del comité, observando en ambos la igualdad de condiciones y la actuación conforme a situaciones igualitarias y preventivas. Además, el Plan de formación también ha sido avalado, estableciendo igualdad de acceso tanto para hombres como para mujeres, observando los resultados obtenidos en las memorias anuales.

7. PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD

De acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico y según los planteamientos emitidos por la legislación vigente acerca del Plan de Igualdad, se detallan diversos aspectos señalados en la normativa y las actuaciones a desarrollar.

7.1. Determinación de las partes concertantes

Tal y como se indica en el punto 4. “El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, indica la necesidad de establecer una negociación del plan de igualdad a partir de un diagnóstico previo” (p. 11). Para ello se crea una comisión negociadora cuya finalidad es la de (punto 4.1, p. 11):

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la Fundación.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Es, por consiguiente, función de dicha comisión la aprobación del Plan de Igualdad como resulta del informe-diagnóstico y de acuerdo a los planteamientos de intervención elaborados. En Fundación Gizain, dicha Comisión está constituida por dos representantes de la empresa (Gerencia y Dirección Técnica) y por dos representantes del Comité Sindical. Es pues, esta comisión quien concierta el presenta plan y lo acuerda.

7.2. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se establece en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, y en concreto para el personal perteneciente a Fundación Gizain en el momento presente y en el que pudiera tener a futuro mientras se mantenga la vigencia del plan. Dicha vigencia será entre los años 2022-2025, debiendo renovarse y/o actualizarse previamente al fin de 2025 para el próximo periodo.



7.3. Informe del diagnóstico de la situación de Fundación Gizain

El informe diagnóstico con los resultados obtenidos y detallados se presenta en el Anexo V del presente documento.

7.4. Resultados de la auditoría retributiva

Los resultados de la auditoría retributiva están insertos en el informe-diagnóstico que se presenta en el Anexo V del presente documento.

7.5. Objetivos cualitativos y cuantitativos

Objetivos cualitativos

- Favorecer la igualdad y corresponsabilidad.
- Estudiar la posible mejora de las medidas de conciliación y su conocimiento, con pautas unificadas en su aplicación.
- Analizar la posibilidad de uso del teletrabajo como medida de conciliación a través de un estudio de puestos de trabajo susceptibles de adoptar esta medida y opciones viables de teletrabajo.
- Promover y gestionar espacios de consulta y proactividad.
- Promover la sensibilización y la visibilización.

Objetivos cuantitativos

- Desarrollar al menos una acción integral anual en la Fundación que promueva la sensibilización y visibilización, alcanzando al 100% de la plantilla.
- Crear un espacio general de consulta sobre temas de igualdad (1 espacio).
- Crear sistemas de consulta en cada centro de la Fundación (1 espacio por centro).
- Realizar un informe-diagnóstico sobre puestos de trabajo y posibilidades de teletrabajo (1 informe).
- Realizar un análisis de las medidas existentes y posibles mejoras (1 informe).
- Difundir los distintos planes y protocolos y establecer fórmulas de garantía de información y conocimiento por parte del personal (1 acción anual).

7.6. Medidas

Tabla 1. Medidas del plan de igualdad y cuestiones relacionadas con las mismas

Orden Prioridad	Medida	Contenido	Objetivo Cuantitativo	Objetivo Cualitativo	Plazo	Indicadores	Recursos	Seguimiento	Calendario
1	Conocimiento e información	Dar a conocer los distintos planes y protocolos relacionados con igualdad	Difusión Planes, protocolos y medidas (1 acción global) (1 acción por centro)	Mejorar el conocimiento de las medidas de conciliación	2022 2023 2024 2025	-Nº Circulares -Nº Profesionales -Nº Acciones de difusión - Medición de conocimiento (cuestionario y registro)	- E-mail - Figuras de coordinación - Documentación - Gerencia y Dirección Técnica - Registros	Comisión Negociadora	Revisión: Junio y Diciembre de cada año de vigencia del Plan
2	Promoción y sensibilización de la igualdad y co-responsabilidad	Fomentar el conocimiento sobre igualdad	Acción integral anual de promoción y sensibilización (1 acción global)	Favorecer la igualdad y la co-responsabilidad	2022 2023 2024 2025	-Nº Circulares -Nº Profesionales - Medición de conocimiento (cuestionario y registro)	- E-mail - Figuras de coordinación - Documentación - Gerencia y Dirección Técnica - Registros	Comisión Negociadora	Revisión: Junio y Diciembre de cada año de vigencia del Plan
3	Creación de un espacio de consulta sobre medidas e igualdad	Generar un espacio de consulta general y en centros	Generar espacios (1 espacio general y 1 espacio en cada centro)	Favorecer la participación y la consulta	2022	-Nº espacios -Difusión de su creación -Nº de consultas -Nº de propuestas	- E-mail - Figuras de coordinación - Documentación - Gerencia y Dirección Técnica - Registros	Comisión Negociadora	Revisión: Junio y Diciembre de 2022
4	Análisis de las medidas de conciliación y posibles mejoras	Informe-diagnóstico	Realizar un informe-diagnóstico sobre las medidas	Estudiar la posible mejora de medidas de conciliación	2022 I 2023	-Informe-diagnóstico	-Documentación - Figuras de coordinación - Gerencia y Dirección Técnica - Registros	Comisión Negociadora	Revisión: Diciembre 2022 y Junio 2023
5	Análisis de puestos de trabajo y opciones de teletrabajo	Informe-diagnóstico	Realizar un informe-diagnóstico sobre los puestos	Estudiar la posibilidad de implementación de teletrabajo	2022 I 2023	-Informe-diagnóstico	-Documentación - Figuras de coordinación - Gerencia y Dirección Técnica - Registros	Comisión Negociadora	Revisión: Diciembre 2022 y Junio 2023

Fuente: Elaboración propia.

Las medidas 1 y 2 son acciones a desarrollar anualmente como recordatorios y para nuevas incorporaciones de personal

7.7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Cada acción comprenderá una serie de acciones específicas para su desarrollo, así como registros concretos que se detallarán en pequeños proyectos de acción consensuada con la comisión de seguimiento y revisión de las acciones implementadas. Para ello, cada actuación se pautará en el tiempo de acuerdo al orden de prioridad establecido y con actuaciones y sistemas de control, seguimiento y evaluación prefijados. Así, se elaborarán los cuestionarios para comprobar el nivel de información y conocimiento adquirido en las acciones 1 y 2, los registros en cada una de ellas, la documentación requerida para su puesta en práctica, así como la colaboración de agentes de difusión e impacto. Y todos los elementos que cada actuación requiera.

La evaluación de cada acción se obtendrá a través de la memoria anual del Plan de Igualdad y los progresos seguidos en cada actuación de acuerdo a los indicadores establecidos. No sólo de adquisición de información y/o conocimiento, sino también de impacto. Se elaborarán específicamente para cada actuación y serán recogidos en la memoria anual junto con los resultados que, a su vez, indicarán elementos de mejora.

Finalmente, en cuanto a la revisión periódica, se establece que esta se realice por parte de la Comisión de seguimiento, en los meses de junio y diciembre de cada año dependiendo de la medida, tal y como se indica en la tabla anterior (tabla 1). Se considera que esta periodicidad es adecuada dado que en cada sesión se establecen plazos y se observa el seguimiento de los mismos y las medidas.

7.8. Comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión

La composición y funcionamiento del órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión, será el establecido en la comisión negociadora, manteniendo así la continuidad del proceso iniciado. Para su funcionamiento se establecerán reuniones de seguimiento bianuales de acuerdo a los planteamientos anteriores (junio y diciembre) sin perjuicio de otras reuniones que pudieran darse de manera excepcional. En cada una de estas reuniones de seguimiento se revisará el proceso iniciado y su grado de implementación, se realizarán posibles propuestas de mejora y se evaluarán los resultados (estos tras la memoria anual).

Por consiguiente, tendrá un contenido múltiple que se concentrará en las acciones planteadas con un orden del día que emitirá la figura de Gerencia y que versará sobre el proceso señalado en el párrafo anterior. Con independencia de estas cuestiones se mantendrán contactos vía e-mail cuando sea necesario como medio informativo y de cooperación.

7.9. Procedimientos

En cuanto a la modificación del plan de acuerdo a resultados, ésta se realizará tras la lectura de la memoria anual y el análisis de los resultados y propuestas que la misma ofrece. Dicha memoria se presentará en el primer trimestre de cada año natural y las propuestas de reajuste/modificación se realizarán y aprobarán o rechazarán en la reunión establecida en junio. Entendiendo que existe margen de actuación durante el año



en curso y/o en el siguiente dependiendo de la magnitud de los cambios. Deberán ser aprobadas por consenso. En el caso de no llegar a acuerdos sobre modificaciones, se mantendrán los planteamientos iniciales presentados en la memoria.

Ante cualquier posible discrepancia que surja en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, y en tanto que la normativa no obligue a su adecuación, máxime en el caso de no llegar a consenso tras debate y diálogo, se acudirá al asesoramiento de agentes externos expertos en la materia que puedan dilucidar el objeto de discrepancia y si este persiste, se solicitará la intervención de organismos oficiales competentes para la resolución de la discrepancia.



ANEXOS

ANEXO I Ficha de identificación de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Fundación Navarra para la Gestión de Servicios Sociales Públicos					
NIF	G71367437					
Domicilio social	C/ Errotazar 9					
Forma jurídica	Fundación Pública					
Año de constitución	2019					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Yolanda Fillat Delgado					
Cargo	Gerencia					
Telf.	649149521					
e-mail	y.fillat@fundaciongizain.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Maria Cristina Lopes Dos Santos					
Cargo	Directora Técnica					
Telf.	674398993					
e-mail	m.lopes@fundaciongizain.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios Sociales					
CNAE						
Descripción de la actividad	Gestión de Servicios Sociales Públicos de Gobierno de Navarra					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Foral de Navarra					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres final año	64	Hombres	10	Total	74
Centros de trabajo	5					
Facturación anual (€)	2.854.252					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Certificado de Igualdad por la Fundación Navarra para la Excelencia en 2021					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	4	Hombres	1	Total	5

ANEXO II Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal

Selección y contratación

Información cuantitativa

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad

Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo	1	1	50%	50%
Puestos directivos	4	1	80%	20%
Mandos intermedios	11	2	84,61 %	15,38 %
Subtotal cargos de responsabilidad	15	4	78,95%	21,05%
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	5	0	100%	0%
Personal técnico	90	12	88,23 %	11,77
Personal de cocina y limpieza	3	0	100%	0%
Dirección centros	4	1	80%	20%
Dirección-Gerencia	1	1	50%	50%
Subtotal otros puestos de trabajo	103	14	88,03 %	11,97 %
TOTAL PLANTILLA	118	18	86,77 %	13,23 %

Datos referidos hasta el 30 de junio 2021.

Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha Puesto	21/11/2019 Director/a Técnica		01/04/2020 Director/a centro Estella		04/01/2021 Coordinadora Equipo EAIV Estella		03/03/2021 Director/a Centro de Día de Justicia Juvenil	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		x		x	x			x
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		x		x		x		x
	Contenido no sexista	x		x		x		x	
	Contenido sexista		x		x		x		x
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo							104	34
	De la propia organización					1	0		
	Otros: BON	9	6	9	6				
	Total candidaturas recibidas	9	6	9	6	1	0	104	34
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	8	5	8	5	1	0	8	6
Prueba 1		5	4	5	4	1	0	6	3
Prueba 2		5	0	5	0	1	0	2	3
Prueba 3								1	3
	Personas contratadas	1	0	1	0	1	0	0	1
	Personas responsables de la selección	6	4	6	4	1	1	1	1
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
			x		x		x		x

Datos referidos hasta el 30 de junio 2021.

Información sobre los 4 últimos procesos de captación y selección en puestos feminizados (más del 60% de mujeres)

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha Puesto	21/11/2019 Director/a Técnica		01/04/2020 Director/a centro Estella		04/01/2021 Coordinadora Equipo EAIV Estella		03/03/2021 Director/a Centro de Día de Justicia Juvenil	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		x		x	x			x
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		x		x		x		x
	Contenido no sexista	x		x		x		x	
	Contenido sexista		x		x		x		x
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo							104	34
	De la propia organización					1	0		
	Otros: BON	9	6	9	6				
	Total candidaturas recibidas	9	6	9	6	1	0	104	34
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	8	5	8	5	1	0	8	6
Prueba 1		5	4	5	4	1	0	6	3
Prueba 2		5	0	5	0	1	0	2	3
Prueba 3								1	3
	Personas contratadas	1	0	1	0	1	0	0	1
	Personas responsables de la selección	6	4	6	4	1	1	1	1
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
			x		x		x		x

Datos referidos hasta el 30 de junio 2021.

Información cualitativa

	Sí	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criterios de cada departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipo de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Responsables de los departamentos	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Equipo externo a la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Test psicotécnico	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros: Prueba escrita		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se seleccionan más hombres que mujeres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Se seleccionan más mujeres que hombres	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros: SEPE / WEB DE LA FUNDACIÓN / BON		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se utiliza lenguaje no sexista	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Datos referidos hasta el 30 de junio 2021.



Promoción

Información cuantitativa

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel

Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	2	2	100%	0	0%
En el año anterior					

Hace dos años					
Hace tres años					
Hace cuatro años					
N° de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Nivel directivo	1	1	100%	0	0%
Mando intermedio	1	1	100%	0	0%
Nivel técnico					

Nivel administrativo		%			
Nivel operario					
N° de personas que han ascendido de nivel por departamentos	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
En el último año	2	2	100%	0	0%
En el año anterior					
Hace dos años					
Hace tres años					
Hace cuatro años					
N° de personas que han ascendido por tipo de promociones	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Promoción sin cambio de categoría	36	32	88.89%	4	11.11%
Promoción con cambio de categoría	2	2	100%	0	0%
Promoción vinculada a movilidad geográfica	1	1	100%	0	0%
Promoción vinculada a dedicación exclusiva					
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar					
N° de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Por prueba objetiva	36	32	88.89%		11.11%
Por antigüedad					
Por designación de la empresa					

Datos referidos hasta el 30 de junio 2021.

N° de personas que han ascendido por años trabajados en la empresa	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Hasta 5 años (incluidos)	2	2	100		
A partir de 5 y hasta 10 años (incluidos)					
A partir de 10 y hasta 15 años (incluidos)					
Más de 15 años					
N° de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	1	1	100		
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años					
Cuidado de personas mayores					
Cuidado de personas con discapacidad					
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes					



FUNDACIÓN | GIZAIN

Promociones en los últimos años por origen y destino del puesto

Origen y Destino	Nivel Directivo-Gerencia			Nivel Director Centros			Nivel Técnico			Nivel Administrativo			Nivel Personal Cocina y Limpieza		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°
Nivel directivo-Gerencia					I	100%			I						
Nivel Director-Centro							I	100%							
Nivel técnico							32	88,89%	4	11,11%	36				
Nivel administrativo															
Nivel Personal Cocina y Limpieza															

FUNDACIÓN GIZAIN

Datos referidos hasta el 30 de junio 2021.

Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)

CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha	02/03/2020							
Puesto	Coordinadora Centro de Día de Justicia Juvenil							
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	1							
Personas que lo solicitan	1							
Personas promocionadas	1							
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado								
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación								
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	1 año							
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	2 años							
Media de edad de las personas promocionadas	32 años							



RESTO DE PUESTOS	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha								
Puesto								
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto								
Personas que lo solicitan								
Personas promocionadas								
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado								
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación								
Personas promocionadas con responsabilidades familiares								
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas								
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas								
Media de edad de las personas promocionadas								

Datos referidos hasta el 30 de junio 2021.

Información cualitativa

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Formación

Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	104 personas	96	90.38%	8	9.62%
En el año anterior					
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	1607.8 horas en total	96		8	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	355.8 horas	31		2	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	1242 horas	34		4	
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Equipos de trabajo y desarrollo profesional	10	10	100%	0	0%
Liderazgo y gestión de equipos	10	9	90%	1	10%
El juego y el dibujo	19	18	97.74%	1	2.26%
El duelo	18	17	94.44%	1	5.56%
Gestión de conflictos	17	16	94.12%	1	5.88%
Violencia de género	15	12	80%	3	20%
Otros: Experto universitario, covid, PRL	49	46	93,88%	3	6,12%
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0				
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	10	10	100%	0	0
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	0				
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	10	9	90%	1	10%
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	4	2	50%	2	50%
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	0				

Datos referidos hasta el 30 de junio 2021.

Información cualitativa

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



ANEXO III

Modelo de cuestionario para la dirección

En la empresa estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad, actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

DATOS PERSONALES

Sexo¹	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad²	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

DATOS PROFESIONALES

Antigüedad³:	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
¿Formas parte de la RLT⁴?	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>

Para asegurar la confidencialidad del cuestionario y evitar que al cumplimentar la información de datos personales y profesionales se pueda identificar a la persona que responde, se recomienda eliminar aquellas cuestiones que sean susceptibles de generar dicha identificación. La pregunta sobre el sexo de la persona es obligatoria para poder realizar un análisis de las opiniones desde la perspectiva de género.

¹ Pregunta obligatoria.

² Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

³ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

⁴ Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.



N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc
1	La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del plan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems.					



Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:
1. 2. 3.	1. 2. 3.
Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.	





EMPRESAS FEMINIZADAS

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por cualidades específicas de las mujeres para el desempeño del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Porque los costes salariales de las mujeres podrían ser más bajos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por malas experiencias en contratación con hombres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por falta de perfiles con la formación requerida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras:		
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa))		
- Administrativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Operativos/producción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Mandos intermedios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Dirección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Administrativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Operativos/producción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Mandos intermedios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Dirección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas



ANEXO IV

Modelo de cuestionario para la plantilla

En (*nombre de la empresa*) estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad. Actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

DATOS PERSONALES

Sexo⁵	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad⁶	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijas/os	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional⁷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puesto⁸	Directivo <input type="checkbox"/>	Mando intermedio <input type="checkbox"/>	
	Técnico <input type="checkbox"/>	Administrativo u/y otros <input type="checkbox"/>	
Antigüedad⁹:	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
¿Tienes personal a cargo?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿Formas parte de la RLT¹⁰?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	

Para asegurar la confidencialidad del cuestionario y evitar que al cumplimentar la información de datos personales y profesionales se pueda identificar a la persona que responde, se recomienda eliminar aquellas cuestiones que sean susceptibles de generar dicha identificación.

La pregunta sobre el sexo de la persona es obligatoria para poder realizar un análisis de las opiniones con perspectiva de género.

⁵ Pregunta obligatoria.

⁶ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

⁷ Modificar en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

⁸ Modificar en función de la estructura de la empresa.

⁹ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

¹⁰ Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.



N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc
1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



		Sí	No	Ns/ Nc
14	La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa? ¿Por qué?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems.			
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:		
	4.	4.		
	5.	5.		
	6.	6.		
17	Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.			



	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por discriminación hacia los hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por malas experiencias en contratación con hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras:		
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Operativos/producción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Mandos intermedios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Dirección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Operativos/producción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Mandos intermedios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Dirección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		



ANEXO V – Informe diagnóstico sobre igualdad en la Fundación GIZAIN

INFORME DIAGNÓSTICO SOBRE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN NAVARRA PARA LA GESTIÓN DE SERVICIOS SOCIALES PÚBLICOS (GIZAIN)

Enero 2022



FUNDACIÓN | GIZAIN



CONTEXTO

La Fundación Navarra para la gestión de servicios sociales públicos (Gizain), nació en 2019 con el objeto de asumir centros y servicios de titularidad pública que se encontraban externalizados. Con ese fin, se constituyó como ente instrumental del Gobierno de Navarra, dependiente del [Departamento de Derechos Sociales](#).

Los servicios y equipos que gestiona [Fundación Gizain](#) se enmarcan en la atención de Centros de Servicios Sociales, Centro de Observación y Acogida y Centro de Día de Justicia Juvenil (BON 119, 20 de junio de 2019), además de aquellos recursos que puedan serle asignados a futuro.

Dentro de sus funciones (artículo 9 de sus [estatutos](#)), se establece que “la Fundación ejecutará programas específicos, realizará actividades prestacionales o de gestión de servicios públicos, gestionará y explotará sus propios centros, gestionará los bienes adscritos, realizará estudios, informes, estadísticas y otras actividades relacionadas con el fin fundacional, por iniciativa o que puedan serle solicitados” (p. 7698). En este sentido, la gestión de los diversos servicios y centros que la integran está orientada a promover la calidad de los mismos, la eficacia y eficiencia, así como principios de igualdad, transparencia, equidad y desarrollo.

En el marco de la igualdad, Fundación Gizain se encuentra bajo los parámetros de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en sus artículos 17 y 46, plantea la existencia de un “Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades”, el “concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas” y “un conjunto ordenado de medidas evaluables”, que precisarán de un diagnóstico previo negociado con la representación legal de los/as trabajadores/as. El desarrollo legislativo de esta ley se encuentra en el reciente [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre de 2020](#), que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a las indicaciones de la Ley Orgánica 3/2007 y los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ([Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de 2015](#)), sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

Es por ello, de necesario y obligado cumplimiento, la constitución de una comisión negociadora entre empresa y comité, y la elaboración de un diagnóstico, previo al Plan de Igualdad, que analice, al menos, las siguientes materias:



- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para la recogida de la información, el propio Real Decreto establece varios cuestionarios (Anexo I) orientados a obtener los datos precisos para la elaboración del diagnóstico. Tras la constitución de la comisión negociadora en marzo de 2021, se prepararon los cuestionarios en base a las directrices del Real Decreto y se enviaron a todo el personal que conforma Fundación Gizain. Los resultados obtenidos han sido analizados en el presente informe-diagnóstico.

FUNDACIÓN | GIZAIN

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Para el análisis de datos y su presentación se procede a exponer los parámetros generales (tabla 1) y, posteriormente, realizar el análisis pormenorizado de cada centro y de las figuras de dirección de la Fundación. Finalmente se presentan los datos generales de la Fundación al completo, de modo que se obtengan datos completos y concretos. De esta forma, se visualizan posibles dificultades o carencias de acuerdo a espacios concretos y/o perfiles, así como desde el punto de vista de la Fundación como un todo.

Por otro lado, es preciso señalar que se han establecido como criterios de incidencia sobre cada ítem concreto los siguientes:

- Los ítems con puntuaciones de 3 o más y un porcentaje mínimo, en una de ellas o en la suma de todas, de un 75%, se entenderán como satisfactorios sin necesidad de aplicar ninguna medida al respecto.
- Los ítems con puntuaciones inferiores a 3 cuyo porcentaje sea igual o superior al 50%, en una de las puntuaciones o en la suma de todas, se entenderán como insatisfactorios con necesidad de aplicación de alguna medida al respecto.

Estas valoraciones corresponden al uso de la [escala Likert](#) planteada por el Real Decreto. Una escala de 5 puntos donde se establece el valor 3 como valor medio que no se encuentra en ningún grado de satisfacción ni insatisfacción o acuerdo, y los valores superiores (4 y 5) como valores positivos de satisfacción o acuerdo. Dado que el ítem 3 no puntúa negativamente, no puede ser considerado como un valor negativo sino neutro, por lo que, en el caso de que las respuestas se decanten a opciones como el 4 y 5 junto con el 3, deberá entenderse que el resultado se orienta a una valoración positiva. Por el contrario, en el caso de valores 1 o 2, claramente negativos, se entenderá que el ítem es insatisfactorio.

En cuanto a la aplicación de porcentajes, estos se relacionan con el grado de mayoría de respuesta de las personas encuestadas. Se estima que es suficiente que un 50% de las respuestas se encuentren en rango 1 o 2 para considerar la necesidad de entender este aspecto como insatisfactorio. No así en el caso de que el porcentaje sea inferior, dado que, en esa circunstancia, la mayoría de las personas encuestadas encuentran satisfacción en el ítem planteado, por lo que si bien es importante referenciar el dato, no puede considerarse que el ítem, para el conjunto de la población encuestada sea negativo.

Tabla 1. Número de encuestas contestadas y no contestadas (valores totales y porcentajes) por centros

CENTRO	Nº Encuestas	Nº Contestadas	%	Nº No contestadas	%
COA	26	20	76.93	6	23.1
CDJJ	6	5	83.34	1	16.66
ESTELLA	16	10	62.50	6	37.50
TUDELA	17	11	64.71	6	35.29
DIRECCIÓN	4	3	100	0	0
TOTAL	65	46	70	19	30

Fuente: elaboración propia

Se puede observar que han existido encuestas no contestadas total o parcialmente, lo que implica que los resultados obtenidos si bien son significativos por su volumen y cuantía, no son absolutos.

1. Centro de Orientación, Acogida y Valoración (COA)

Atendiendo al cuestionario utilizado, y de acuerdo a las puntuaciones obtenidas, se presentan las medias obtenidas (tabla 2), teniendo en cuenta que la puntuación oscila, como se ha explicado anteriormente, entre un 1 (Totalmente en desacuerdo) y un 5 (Totalmente de acuerdo). Los ítems 15 y 16, así como 20-23 son dicotómicos. Y existen respuestas de formato libre asociadas al ítem 16 y al ítem 23. Por otro lado, los ítems 17, 18 y 19 son de respuesta libre.

Tabla 2. Valor total y porcentual de cada ítem de acuerdo a los valores de la escala

Nº Ítem	Valor	Total	%
1 ¿La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?	4	18	90
	3	1	5
	2	1	5
2 ¿La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad?	5	1	5
	4	18	90
	3	1	5
3 ¿La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad?	4	18	90
	3	2	10
4 ¿La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?	5	1	5
	4	13	65
	3	5	25
	2	1	5
5 ¿La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo?	4	19	95
	3	1	5
6 ¿A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres?	5	3	15
	4	16	80
	3	1	5
7 ¿El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre?	4	15	75
	3	4	20
	2	1	5
8 ¿La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?	5	2	10
	4	17	85
	1	1	5
9 ¿Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?	5	2	10
	4	10	50
	3	5	25
	2	2	10
	1	1	5
10 ¿La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación?	5	2	10
	4	5	25
	3	8	40
	2	3	15
	1	2	10
11 ¿La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)?	5	3	15
	4	12	60
	3	4	20
	2	1	5
12 ¿Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley?	5	8	40
	4	5	25
	3	4	20
	2	3	15
13 ¿Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto?	5	4	20
	4	11	55
	3	3	15
	2	1	5
	1	1	5
14 ¿La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo?	5	6	30
	4	6	30
	3	3	15
	2	4	20
	1	1	5
15 ¿La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad?	SI	10	50
	NO	5	25
	NO SE	5	25
16 ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?	SI	17	85
	NO	1	5
	NO SE	2	10

Fuente: elaboración propia



En el ítem 16 se plantea, en el caso de contestar sí, ¿por qué?

- Garantizar la igualdad de oportunidades (1 persona).
- Es importante y necesario (1 persona).

Los ítems 17, 18 y 19 corresponden a preguntas de respuesta libre, por lo que se detallan a continuación:

17.1 Aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems. Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:

- Poco personal masculino (1 persona).
- Conciliación familiar (3 personas).
- Igualdad de trato y de oportunidades (1 persona).
- Mayoritariamente mujeres (1 persona).
- Dar mayor visibilidad a los cuidados (1 persona).
- Exponer vídeos y comentar (1 persona).
- Hablar de situaciones concretas (1 persona).
- Bajas por maternidad (1 persona).

17.2 Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:

- Formación específica en género (1 persona).
- Sensibilización (1 persona).
- Teletrabajo para la conciliación (1 persona).
- Conciliación (1 persona).
- Talleres (1 persona).
- Charlas (1 persona).
- Juegos (1 persona).
- Conciliación (1 persona).
- Favorecer inclusión masculina política selección (1 persona).

18. Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas:

- “Cuando sean fechas puntuales sobre igualdad, celebrarlo como un día importante para darle la misma importancia que otro” (1 persona).

19. ¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?

- El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres (19 personas).
- La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social (2 personas).
- Malas experiencias en la contratación de hombres (1 persona).

Las preguntas 20, 21, 22 y 23 no están sujetas a escala Likert sino a dicotómica:

Nº Ítem	Valor	Total	%
20 ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	SI	1	5
	NO	19	95
21 ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	SI	19	95
	NO	1	5
22 ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	SI	19	95
	NO	1	5
23 ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?	SI	10	50
	NO	10	50

La respuesta 23 plantea, en el caso de contestar SI: ¿en qué puestos especialmente?

- Operativos/Producción (7 personas).
- Técnicos (4 personas).
- Administrativos (1 persona).
- Mandos intermedios (3 personas).

De los resultados obtenidos se observan las siguientes conclusiones:

- Los ítems 1 a 14 obtienen puntuaciones por encima del 75% en valores superiores a 3, siendo la puntuación 4 la más repetida (moda).
- El ítem 15 muestra contradicciones al señalar la mitad del mismo servicio que sí ha sido informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad mientras que la otra mitad señala que no. En ambos casos rellenan el cuestionario presentado para el diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad. En este sentido el resultado supone que si bien la información se ha emitido parece existir un déficit de asimilación de la misma.
- El ítem 16 manifiesta un claro apoyo a la existencia del plan aunque no tienen conocimiento de su puesta en marcha según los datos el ítem anterior. Puede existir un déficit de atención y/o comprensión en la contestación.
- Finalmente, el ítem 23 contrasta con el ítem 16 donde mayoritariamente estaban de acuerdo con la implantación de un Plan de Igualdad en la Fundación. En este caso



no se pueden obtener conclusiones claras al existir un 50% que responde NO y otro 50% que responde SI.

2. Centro de Día de Justicia Juvenil (CDJJ)

Atendiendo al cuestionario utilizado, y de acuerdo a las puntuaciones obtenidas, se presentan las medias obtenidas (tabla 3), teniendo en cuenta que la puntuación oscila, como se ha explicado anteriormente, entre un 1 (Totalmente en desacuerdo) y un 5 (Totalmente de acuerdo). Los ítems 15 y 16, así como 20-23 son dicotómicos. Y existen respuestas de formato libre asociadas al ítem 16 y al ítem 23. Por otro lado, los ítems 17, 18 y 19 son de respuesta libre.



Tabla 3. Valor total y porcentual de cada ítem de acuerdo a los valores de la escala

Nº Ítem	Valor	Total	%
---------	-------	-------	---



1 ¿La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?	4 3	3 2	40 60
2 ¿La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad?	4 3	4 1	80 20
3 ¿La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad?	4 3	3 2	60 40
4 ¿La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?	4 3 2	2 2 1	40 40 20
5 ¿La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo?	5	5	100
6 ¿A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres?	4 3	2 3	40 60
7 ¿El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre?	4 3 2	3 1 1	60 20 20
8 ¿La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?	4 3	4 1	80 20
9 ¿Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?	4 3 2	1 3 1	20 60 20
10 ¿La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación?	3	5	100
11 ¿La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)?	4 3	3 2	60 40
12 ¿Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley?	5 3 2	1 2 2	20 40 40
13 ¿Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto?	5 4 3	1 2 2	20 40 40
14 ¿La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo?	4 3 2	1 3 1	20 60 20
15 ¿La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad?	SI NO NO SE	3 1 1	60 20 20
16 ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?	SI NO NO SE	5 0 0	100 0 0

Fuente: elaboración propia

En el ítem 16 se plantea, en el caso de contestar sí, ¿por qué?



- Exigencia legal (1 persona).
- Favorecer la igualdad de sexos (1 persona).

Los ítems 17, 18 y 19 corresponden a preguntas de respuesta libre, por lo que se detallan a continuación:

17.1 Aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems. Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:

- Conciliación familiar (2 personas).
- Igualdad de trato y de oportunidades (1 persona).
- Sector feminizado y salarios no dignos (1 persona).
- Diferencias de responsabilidades (1 persona).
- “La diferencia entre hombres y mujeres a la hora de escuchar y dar importancia a las propuestas que hacen los/las trabajadores/as” (1 persona).

17.2 Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:

- Misma conciliación hombres-mujeres (1 persona).

18. Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas:

- No hay respuestas.

19. ¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?

- El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres (5 personas).

Las preguntas 20, 21, 22 y 23 no están sujetas a escala Likert sino a dicotómica:

Nº Ítem	Valor	Total	%
20 ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	SI	0	0
	NO	5	100
21 ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	SI	5	100
	NO	0	0
22 ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	SI	5	100
	NO	0	0
23 ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?	SI	1	20
	NO	4	80

La respuesta 23 plantea, en el caso de contestar SI: ¿en qué puestos especialmente?

- Operativos/Producción (1 persona).

- Técnicos (1 persona).
- Administrativos (1 persona).

De los resultados obtenidos se observan las siguientes conclusiones:

- Los ítems 1 a 14 obtienen puntuaciones por encima del 75% en valores superiores a 3, siendo la puntuación 3 la más repetida (moda). Excepto el ítem 12 donde se manifiestan discrepancias entre las personas integrantes del centro al valorar las medidas mayoritariamente como superiores a las establecidas en la ley, si bien un 40% manifiesta poca satisfacción o acuerdo con la premisa.
- El ítem 15 muestra contradicciones al señalar 3 personas del mismo servicio que sí han sido informadas del proceso de desarrollo del plan de igualdad mientras que 1 persona dice que no y otra no sabe si ha sido informada o no. En todos los casos rellenan el cuestionario presentado para el diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad. En este sentido el resultado supone que si bien la información se ha emitido parece existir un déficit de asimilación de la misma y, en un caso, una duda de su propio autoconocimiento.

3. Centro de Servicios Sociales del Área de Estella (CSS ESTELLA)

Atendiendo al cuestionario utilizado, y de acuerdo a las puntuaciones obtenidas, se presentan las medias obtenidas (tabla 4), teniendo en cuenta que la puntuación oscila, como se ha explicado anteriormente, entre un 1 (Totalmente en desacuerdo) y un 5 (Totalmente de acuerdo). Los ítems 15 y 16, así como 20-23 son dicotómicos. Y existen respuestas de formato libre asociadas al ítem 16 y al ítem 23. Por otro lado, los ítems 17, 18 y 19 son de respuesta libre.

Tabla 4. Valor total y porcentual de cada ítem de acuerdo a los valores de la escala



Nº Ítem	Valor	Total	%
1 ¿La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?	5	1	10
	4	4	40
	3	4	40
	2	1	10
2 ¿La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad?	5	1	10
	4	3	30
	3	5	50
	2	1	10
3 ¿La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad?	5	2	20
	4	4	40
	3	3	30
	2	1	10
4 ¿La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?	5	1	10
	4	3	30
	3	5	50
	2	1	10
5 ¿La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo?	4	7	70
	3	3	30
6 ¿A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres?	5	2	20
	4	4	40
	3	4	40
7 ¿El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre?	5	1	10
	4	3	30
	3	5	50
	2	1	10
8 ¿La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?	4	7	70
	3	3	30
9 ¿Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?	5	1	10
	4	2	20
	3	4	40
	2	3	30
10 ¿La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación?	4	2	20
	3	6	60
	2	2	20
11 ¿La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)?	5	2	20
	4	3	30
	3	4	40
	2	1	10
12 ¿Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley?	5	2	20
	4	3	30
	3	2	20
	2	3	30
13 ¿Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto?	5	1	10
	4	2	20
	3	6	60
	2	1	10
14 ¿La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo?	5	5	50
	4	2	20
	3	2	20
	2	1	10
15 ¿La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad?	SI	4	40
	NO	3	30
	NO SE	3	30
16 ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?	SI	10	100
	NO	0	0
	NO SE	0	0

Fuente: elaboración propia

En el ítem 16 se plantea, en el caso de contestar sí, ¿por qué?



- “Además de una obligación legal es una vía para mejorar la estructura y funcionamiento de la fundación, atendiendo a las características y necesidades de su personal” (1 persona).
- Necesario (1 persona).

Los ítems 17, 18 y 19 corresponden a preguntas de respuesta libre, por lo que se detallan a continuación:

17.1 Aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems. Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:

- Se niega la opción de pedir vacaciones/horas para cuidar hijos/as si enferman de un día para otro (1 persona).
- Medidas de conciliación (1 persona).
- Empleo feminizado, figura masculina. Más oportunidad de contratación (1 persona).
- Aplicación de la perspectiva de género en trabajo diario. Facilitación de la plantilla para la elaboración y evaluación de las medidas. (1 persona).
- Baños mixtos (1 persona).

17.2 Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:

- Flexibilidad en las medidas de conciliación (1 persona).
- No diferenciar entre figura masculina y femenina, sino de autoridad (1 persona).
- Formación en perspectiva de género. Gestionar espacios físicos de consulta y pro participativos (entrevistas, grupos), (1 persona).

18. Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas:

- Dar más opciones de conciliación, por cuidado de menores, por ejemplo el teletrabajo (1 persona).

19. ¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?

- El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres (9 personas).
- Discriminación hacia los hombres (1 persona).
- Costumbre social (1 persona).

Las preguntas 20, 21, 22 y 23 no están sujetas a escala Likert sino a dicotómica:

Nº Ítem	Valor	Total	%
			65



20 ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	SI	1	10
	NO	9	90
21 ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	SI	10	100
	NO	0	0
22 ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	SI	10	100
	NO	0	0
23 ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?	SI	3	30
	NO	7	70

La respuesta 23 plantea, en el caso de contestar SI: ¿en qué puestos especialmente?

- Técnicos (3 personas).
- Administrativos (1 persona).

De los resultados obtenidos se observan las siguientes conclusiones:

- Los ítems 1 a 14 obtienen puntuaciones por encima del 75% en valores superiores a 3, siendo la puntuación 4 la más repetida (moda). Excepto el ítem 9 donde se encuentra que un 30% no encuentra satisfactorio el favorecimiento de la empresa del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, personal y laboral.
- El ítem 15 muestra contradicciones al señalar 4 personas del mismo servicio que sí han sido informadas del proceso de desarrollo del plan de igualdad mientras que 3 personas dicen que no y otras 3 no saben si han sido informadas o no. En todos los casos rellenan el cuestionario presentado para el diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad. En este sentido el resultado supone que si bien la información se ha emitido parece existir un déficit de asimilación de la misma y, en algunos casos, dudas de su propio autoconocimiento.

4. Centro de Servicios Sociales del Área de Tudela (CSS TUDELA)

Atendiendo al cuestionario utilizado, y de acuerdo a las puntuaciones obtenidas, se presentan las medias obtenidas (tabla 5), teniendo en cuenta que la puntuación oscila, como se ha explicado anteriormente, entre un 1 (Totalmente en desacuerdo) y un 5 (Totalmente de acuerdo). Los ítems 15 y 16, así como 20-23 son dicotómicos. Y existen respuestas de formato libre asociadas al ítem 16 y al ítem 23. Por otro lado, los ítems 17, 18 y 19 son de respuesta libre.

Tabla 5. Valor total y porcentual de cada ítem de acuerdo a los valores de la escala



Nº Ítem	Valor	Total	%
1 ¿La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?	5 4 3	1 9 1	9 82 9
2 ¿La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad?	5 4 3	1 9 1	9 82 9
3 ¿La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad?	4 3	9 2	82 18
4 ¿La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?	4 3	10 1	91 9
5 ¿La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo?	4 3	10 1	91 9
6 ¿A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres?	5 4 3	1 9 1	9 82 9
7 ¿El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre?	4 3 1	8 2 1	73 18 9
8 ¿La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?	5 4 3	1 9 1	9 82 9
9 ¿Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?	4 3	7 4	63.5 36.5
10 ¿La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación?	4 3 2	5 5 1	45.5 45.5 9
11 ¿La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)?	5 4 3	2 8 1	18 73 9
12 ¿Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley?	5 3	6 5	54.5 45.5
13 ¿Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto?	5 4 3	5 4 2	45.5 36.5 18
14 ¿La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo?	5 4 3 2 1	4 3 2 1 1	36.5 27.5 18 9 9
15 ¿La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad?	SI NO NO SE	2 4 5	18 36.5 45.5
16 ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?	SI NO NO SE	8 0 3	72.5 0 27.5

Fuente: elaboración propia

En el ítem 16 se plantea, en el caso de contestar sí, ¿por qué?

- Fomentar igualdad laboral (1 persona).

Los ítems 17, 18 y 19 corresponden a preguntas de respuesta libre, por lo que se detallan a continuación:



17.1 Aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems. Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:

- Tener las mismas oportunidades, el mismo salario (1 persona).
- “No detecto ninguna carencia respecto a conciliación laboral, la empresa favorece al trabajador, mujeres y hombres, tener conciliaciones por hijo por lo que no tengo nada que aportar” (1 persona).

17.2 Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:

- No hay respuestas.

18. Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas:

- No hay respuestas.

19. ¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?

- El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres (11 personas).
- Costumbre social (2 personas).

Las preguntas 20, 21, 22 y 23 no están sujetas a escala Likert sino a dicotómica:

Nº Ítem	Valor	Total	%
20 ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	SI	0	0
	NO	11	100
21 ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	SI	11	100
	NO	0	0
22 ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	SI	11	100
	NO	0	0
23 ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?	SI	5	45.5
	NO	6	54.5

La respuesta 23 plantea, en el caso de contestar SI: ¿en qué puestos especialmente?

- Técnicos (4 personas).
- Administrativos (2 personas).
- Operativos/Producción (2 personas).
- Mandos intermedios (1 persona).

De los resultados obtenidos se observan las siguientes conclusiones:

- Los ítems 1 a 14 obtienen puntuaciones por encima del 75% en valores superiores a 3, siendo la puntuación 4 la más repetida (moda).
- El ítem 15 muestra contradicciones al señalar 2 personas del mismo servicio que sí han sido informadas del proceso de desarrollo del plan de igualdad mientras que 4 personas dicen que no y otras 5 no saben si han sido informadas o no. En todos los casos rellenan el cuestionario presentado para el diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad. En este sentido el resultado supone que si bien la información se ha emitido parece existir un déficit de asimilación de la misma y, en algunos casos, dudas de su propio autoconocimiento.
- Finalmente, el ítem 23 contrasta con el ítem 16 donde mayoritariamente estaban de acuerdo con la implantación de un Plan de Igualdad en la Fundación. En este caso no se pueden obtener conclusiones claras al existir un 54.5% que responde NO y un 45.5% que responde SI.

5. Centros y servicios de Fundación Gizain (Resultados globales)

Atendiendo al cuestionario utilizado, y de acuerdo a las puntuaciones obtenidas, se presentan las medias obtenidas (tabla 6), teniendo en cuenta que la puntuación oscila, como se ha explicado anteriormente, entre un 1 (Totalmente en desacuerdo) y un 5 (Totalmente de acuerdo). Los ítems 15 y 16, así como 20-23 son dicotómicos. Y existen respuestas de formato libre asociadas al ítem 16 y al ítem 23. Por otro lado, los ítems 17, 18 y 19 son de respuesta libre. En este apartado se reúnen todos los resultados obtenidos por cada centro con el objeto de obtener una visión global de la percepción de igualdad por parte de la plantilla de Fundación Gizain.

Tabla 6. Valor total y porcentual de cada ítem de acuerdo a los valores de la escala

Nº Ítem	Valor	Total	%
1 ¿La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?	5	2	4.3
	4	32	69.6
	3	9	19.6
	2	3	6.5
2 ¿La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad?	5	3	6.5
	4	34	74
	3	8	17.4
	2	1	2.1
3 ¿La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad?	5	2	4.3
	4	34	74
	3	8	17.4
	2	2	4.3
4 ¿La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?	5	5	10.9
	4	24	52.2
	3	14	30.4
	2	3	6.5
5 ¿La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo?	5	4	8.7
	4	41	89.2
	3	1	2.1
6 ¿A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres?	5	6	13
	4	31	67.4
	3	9	19.6
7 ¿El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre?	5	1	2.1
	4	29	63.1
	3	12	26.2
	2	3	6.5
8 ¿La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?	5	3	6.5
	4	37	80.5
	1	6	13
	1	1	2.1
9 ¿Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?	5	3	6.5
	4	20	43.4
	3	16	35
	2	6	13
10 ¿La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación?	5	3	6.5
	4	12	26.2
	3	24	52.2
	2	6	13
11 ¿La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)?	5	7	15.2
	4	25	54.3
	3	12	26.2
	2	2	4.3
12 ¿Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley?	5	17	36.9
	4	13	28.3
	3	8	17.4
	2	8	17.4
13 ¿Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto?	5	11	24
	4	17	36.9
	3	13	28.3
	2	4	8.7
14 ¿La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo?	5	1	2.1
	4	10	21.7
	3	15	32.7
	2	10	21.7
15 ¿La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad?	5	8	17.4
	4	3	6.5
	NO SE	19	41.3
	NO	13	28.3
16 ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?	5	14	30.4
	4	1	2.1
	NO	40	87
	NO SE	5	10.9



En el ítem 16 se plantea, en el caso de contestar sí, ¿por qué?

- Garantizar la igualdad de oportunidades (1 persona).
- Es importante y necesario (2 personas).
- Fomentar igualdad laboral (1 persona).
- Exigencia legal (1 persona).
- Favorecer la igualdad de sexos (1 persona).
- “Además de una obligación legal es una vía para mejorar la estructura y funcionamiento de la fundación, atendiendo a las características y necesidades de su personal” (1 persona).

Los ítems 17, 18 y 19 corresponden a preguntas de respuesta libre, por lo que se detallan a continuación:

17.1 Aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems. Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:

- Poco personal masculino (1 persona).
- Conciliación familiar (6 personas).
- Igualdad de trato y de oportunidades (2 personas).
- Mayoritariamente mujeres (1 persona).
- Dar mayor visibilidad a los cuidados (1 persona).
- Exponer vídeos y comentar (1 persona).
- Hablar de situaciones concretas (1 persona).
- Bajas por maternidad (1 persona).
- Sector feminizado y salarios no dignos (1 persona).
- Diferencias de responsabilidades (1 persona).
- “La diferencia entre hombres y mujeres a la hora de escuchar y dar importancia a las propuestas que hacen los/las trabajadores/as” (1 persona).
- Se niega la opción de pedir vacaciones/horas para cuidar hijos/as si enferman de un día para otro (1 persona).
- Empleo feminizado, figura masculina. Más oportunidad de contratación (1 persona).
- Aplicación de la perspectiva de género en trabajo diario. Facilitación de la plantilla para la elaboración y evaluación de las medidas. (1 persona).
- Baños mixtos (1 persona).

- Tener las mismas oportunidades, el mismo salario (1 persona).
- “No detecto ninguna carencia respecto a conciliación laboral, la empresa favorece al trabajador, mujeres y hombres, tener conciliaciones por hijo por lo que no tengo nada que aportar” (1 persona).

17.2 Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:

- Formación específica en género (2 personas).
- Sensibilización (1 persona).
- Teletrabajo para la conciliación (1 persona).
- Conciliación (2 personas).
- Talleres (1 persona).
- Charlas (1 persona).
- Juegos (1 persona).
- Favorecer inclusión masculina política selección (1 persona).
- Misma conciliación hombres-mujeres (1 persona).
- Flexibilidad en las medidas de conciliación (1 persona).
- No diferenciar entre figura masculina y femenina, sino de autoridad (1 persona).
- Gestionar espacios físicos de consulta y pro participativos (entrevistas, grupos), (1 persona).

18. Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas:

- “Cuando sean fechas puntuales sobre igualdad, celebrarlo como un día importante para darle la misma importancia que otro” (1 persona).
- Dar más opciones de conciliación, por cuidado de menores, por ejemplo el teletrabajo (1 persona).

19. ¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?

- El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres (44 personas).
- Costumbre social (5 personas).
- Malas experiencias en la contratación de hombres (1 persona).
- Discriminación hacia los hombres (1 persona).

Las preguntas 20, 21, 22 y 23 no están sujetas a escala Likert sino a dicotómica:

Nº Ítem	Valor	Total	%
20 ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	SI	2	4.3
	NO	44	95.7
21 ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	SI	45	97.9
	NO	1	2.1
22 ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	SI	45	97.9
	NO	1	2.1
23 ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?	SI	19	41.3
	NO	27	58.7

La respuesta 23 plantea, en el caso de contestar SI: ¿en qué puestos especialmente?

- Técnicos (12 personas).
- Administrativos (5 personas).
- Operativos/Producción (10 personas).
- Mandos intermedios (4 personas).

De los resultados obtenidos se observan las siguientes conclusiones:

- Los ítems 1 a 14 obtienen puntuaciones por encima del 75% en valores superiores a 3, siendo la puntuación 4 la más repetida (moda).
- El ítem 15 muestra contradicciones al señalar 19 personas que sí han sido informadas del proceso de desarrollo del plan de igualdad mientras que 13 personas dicen que no y otras 14 no saben si han sido informadas o no. En todos los casos rellenan el cuestionario presentado para el diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad. En este sentido el resultado supone que si bien la información se ha emitido parece existir un déficit de asimilación de la misma y, en algunos casos, dudas de su propio autoconocimiento.
- Mayoritariamente se considera que tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades de promoción y acceso a puestos directivos. Más controvertida es la necesidad de realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa.
- En cuanto a valores residuales, estos se sitúan entre el 2.1% y el 17.4% (valores 1 y/o 2). Si bien no son significativos, reflejan descontento o disconformidad con los distintos ítems evaluados, salvo en el ítem 5 y en el ítem 6 que tienen puntuaciones elevadas.
- En cuanto a las propuestas planteadas, éstas se relacionan con: garantizar la igualdad de oportunidades, cumplir la exigencia legal y favorecer la igualdad. Por



otro lado, se proponen medidas relacionadas con: mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como las medidas de conciliación, baños mixtos, teletrabajo, gestionar espacios físicos de consulta y proactividad, y acciones relacionadas con la sensibilización y la visibilización.

6. Gerencia, Dirección y Administración de Fundación Gizain

Atendiendo al cuestionario utilizado, y de acuerdo a las puntuaciones obtenidas, se presentan las medias obtenidas (tabla 7), teniendo en cuenta que la puntuación oscila, como se ha explicado anteriormente, entre un 1 (Totalmente en desacuerdo) y un 5 (Totalmente de acuerdo). Los ítems 15 y 16, así como 20-23 son dicotómicos. Por otro lado, los ítems 18 y 19 son de respuesta libre. En este caso se ha extraído del resto de centros con el objeto de diferenciar la visión de las figuras directivas, y dado que el contenido previsto para el diagnóstico varía con respecto a estas figuras de acuerdo a la normativa vigente. Por otro lado, la figura de administración vinculada a COA y a CDJJ, se ha incluido en este apartado para evitar la duplicidad de respuesta dado que es la misma (1/2 jornada en ambos casos) y está directamente vinculada a la dirección de la Fundación.

Tabla 7. Valor total y porcentual de cada ítem de acuerdo a los valores de la escala

Nº Ítem	Valor	Total	%
1¿La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa?	4	4	100



2 ¿La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad?	4	4	100
3 ¿La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres?	4	4	100
4 ¿Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa?	4 3	3 1	75 25
5 ¿Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer?	1	4	100
6 ¿Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado?	3 2	3 1	75 25
7 ¿Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres?	4 2	3 1	75 25
8 ¿Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del plan?	4 2	3 1	75 25
9 ¿La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo?	4	4	100
10 ¿Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento?	4 3 2	2 1 1	50 25 25
11 ¿Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo?	4	4	100
12 ¿Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable?	4	4	100
13 ¿Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres?	4	4	100
14 ¿Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir?	4 3	3 1	75 25
15 ¿La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento?	SI NO NO SE	4 0 0	100 0 0
16 ¿Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa?	SI NO NO SE	4 0 0	100 0 0
17 ¿Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento?	4	4	100

Fuente: elaboración propia

Los ítems 18 y 19 corresponden a preguntas de respuesta libre, por lo que se detallan a continuación:

18.1 Aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems. Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:

- Mayor representación masculina (1 persona).



18.2 Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:

- No hay respuestas.

19. ¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?

- El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres (3 personas).
- Falta de perfiles con la formación requerida (4 personas).

Las preguntas 20-26 no están sujetas a escala Likert sino a dicotómica:

Nº Ítem	Valor	Total	%
20 ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	SI NO	4 0	100 0
21 ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	SI NO	4 0	100 0
22 ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	SI NO	4 0	100 0
23 ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?	SI NO	0 4	0 100
24 ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	SI NO	0 4	0 100
25 ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?	SI NO	0 4	0 100
26 ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?	SI NO	0 4	0 100

De los resultados obtenidos se observan las siguientes conclusiones:

- Los ítems 1 a 14 y 17 obtienen puntuaciones iguales o por encima del 75% en valores superiores a 3, siendo la puntuación 4 la más repetida (moda). Existiendo unanimidad en 9 ítems.
- También existe unanimidad en cuanto a la igualdad de oportunidades (ítems 20-26) para la promoción. Asimismo, se plantea la necesidad de un Plan de Igualdad y la consonancia con los objetivos de la Fundación.

CONCILIACIÓN

Las medidas de conciliación solicitadas por diversas y diversos trabajadores de la Fundación han supuesto:



Tabla 8. Número de encuestas contestadas y no contestadas (valores totales y porcentajes) por centros

CENTRO	Nº Medidas	Mujeres	Hombres	Nº Aprobadas	%	Nº No aprobadas	%
COA	29	27	2	29	100	0	0
CDJJ	2	1	1	2	100	0	0
ESTELLA	54	11	1	51	94.44	3	5.56
TUDELA	16	15	1	16	100	0	0
DIRECCIÓN	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	101	54*	5	98		3	

Fuente: elaboración propia

*Este dato no es un global de mujeres sino de medidas de conciliación solicitadas por mujeres, ya que una misma mujer ha podido solicitar más de una medida.

Por lo que mayoritariamente se han concedido las medidas solicitadas. Además, existe flexibilidad horaria en el inicio de la jornada que apoya la conciliación.

REMUNERACIÓN

En cuanto a la remuneración, se observa en la tabla 9 cómo las variaciones se producen sólo en el caso de variables de complemento por desplazamiento o actividad (por ejemplo, nocturnidad) que están relacionadas con el puesto y no con el género.

Cód. empresa: G71367437 (FUNDACION NA GESTION SERVICIOS SOCIALES PUBLICOS)
PYRAMIDE ASESORES S.L.

Fecha del registro: 19/01/2022 10:39:59

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa procede a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Descr. categoría	Descripción	Tipo valor	Hombres	Mujeres	Media aritmética Hombres	Media aritmética Mujeres	% Desviación promedio	Mediana Hombres	Mediana Mujeres	% Desviación mediana
NIVEL A FUNCIONARIO	Salario base	Salario	1	0	54.521,35	0,00	0,00	54.521,35	0,00	0,00
NIVEL A FUNCIONARIO	Complementos fijos	Complemento	1	0	7.358,04	0,00	0,00	7.358,04	0,00	0,00
	Percepción									
NIVEL A FUNCIONARIO	Extrasalarial	extrasalarial	1	0	671,24	0,00	0,00	671,24	0,00	0,00
GRUPO I	Salario base	Salario	2	5	27.244,78	26.843,26	1,47	27.244,78	28.401,78	-4,25
GRUPO I	Complementos fijos	Complemento	2	5	1.618,55	4.562,58	-181,89	1.618,55	2.416,04	-49,27
	Percepción									
GRUPO I	Extrasalarial	extrasalarial	1	5	80,46	1.125,61	-1.298,97	80,46	1.179,20	-1.365,57
	Complementos variables	Complemento	0	4	0,00	202,79	0,00	0,00	159,04	0,00
GRUPO II	Salario base	Salario	19	129	19.984,69	20.079,58	-0,47	20.285,05	20.302,04	-0,08
GRUPO II	Complementos fijos	Complemento	19	129	1.764,34	1.590,06	9,88	1.245,20	1.245,20	0,00
	Complementos variables	Complemento	15	88	390,76	387,86	0,74	128,65	114,34	11,12
	Percepción									
GRUPO II	Extrasalarial	extrasalarial	9	63	836,55	1.082,27	-29,37	628,83	609,47	3,08
GRUPO III	Salario base	Salario	0	4	0,00	18.314,01	0,00	0,00	18.289,42	0,00
GRUPO III	Complementos fijos	Complemento	0	4	0,00	1.861,23	0,00	0,00	1.459,58	0,00
	Complementos variables	Complemento	0	4	0,00	114,78	0,00	0,00	81,51	0,00
	Percepción									
GRUPO III	Extrasalarial	extrasalarial	0	2	0,00	80,96	0,00	0,00	80,96	0,00
GRUPO IV	Salario base	Salario	0	12	0,00	16.166,82	0,00	0,00	16.498,05	0,00
GRUPO IV	Complementos fijos	Complemento	0	12	0,00	1.318,30	0,00	0,00	1.281,06	0,00
	Complementos variables	Complemento	0	5	0,00	371,63	0,00	0,00	177,68	0,00
	Percepción									
GRUPO IV	Extrasalarial	extrasalarial	0	2	0,00	643,86	0,00	0,00	643,86	0,00

Media de las percepciones a los trabajadores de sexo masculino	24.862,72
Media de las percepciones a los trabajadores de sexo femenino	22.369,70
Porcentaje diferencia promedio	10,03

Mediana de las percepciones a los trabajadores de sexo masculino	22.285,09
Mediana de las percepciones a los trabajadores de sexo femenino	22.206,75
Porcentaje diferencia mediana	0,35

En cuanto a las desviaciones producidas que aparecen en la tabla (recuadros con borde naranja), éstas lo son por las siguientes cuestiones:

- Hay hombres en el Grupo I, porque recoge los contratos no las personas, y José Luis Otano (coordinador del Centro de día de Justicia Juvenil) ha tenido dos contratos diferentes en 2021.
- La desviación en el salario del Grupo I, se debe al sueldo de la Directora Técnica y de ahí la diferencia de salario. No se puede modificar, con motivo de cualquier inspección. Podría replantearse la salida de este perfil a un Grupo 0 junto con Gerencia y Administración Central.
- La desviación en el Grupo II en el salario base, es por una diferencia por bajas de IT, no porque haya diferencia de salarios.
- Los conceptos variables, presentan diferencias por horas extras, nocturnas, complementos,... Y los extra salariales por kilometraje, peajes,... No dependen del género sino de las exigencias de ese puesto de trabajo.

SELECCIÓN DE PERSONAL

En cuanto a la selección de personal, está supeditada al protocolo establecido para ello y configurado de acuerdo a parámetros de competencia independientemente del género de la persona candidata. Dicho protocolo cuenta con la aprobación consensuada del comité de empresa y se configura de manera rigurosa y según los parámetros de transparencia, equidad y libre concurrencia obligatorios para Fundación Gizain (ver protocolo: Gizain → Protocolos y Procedimientos → Protocolo de selección de personal).

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO

En relación al protocolo de prevención de acoso, éste fue elaborado con el nombre: protocolo de violencia interna en el trabajo. Y contó con la aprobación de entidades cualificadas (Preving), asesores del comité y el propio comité, afrontando acciones para la prevención de esta situación y otras que pudieran darse (ver protocolo:

Gizain → Protocolos y Procedimientos → Protocolo de violencia interna en el trabajo).

CONCLUSIONES

La visión de la igualdad en la Fundación Gizain es mayoritariamente positiva, considerando que las distintas variables que se han sometido a cuestión, favorecen la igualdad y promueven acciones en sintonía con ella. A pesar de algunas contradicciones observadas y valores residuales de algunos ítems, no se ha observado diferencias entre centros ni en términos globales, lo que indica que las valoraciones emitidas de manera conjunta se encuentran alineadas con los planteamientos de centros. En todos los ítems, de manera global, se ha puntuado 3, 4 o 5 en más de un 75%.

En aquellos casos donde se han observado valores bajos (puntuaciones 1 o 2), estos se relacionan:

- 17.4% con las medidas de conciliación que no superan las legalmente establecidas y la información de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de género.
- 13% con la retribución, el ejercicio de la corresponsabilidad y la información de las medidas disponibles para la conciliación.
- 8.7% con las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que las/los demás profesionales cuando se acogen a medidas temporales de conciliación.
- 6.5% con la selección de personal y la carrera profesional.
- 4.3% con el favorecimiento del uso de medidas de conciliación en igual medida en hombres que en mujeres.
- 2.1% con la sensibilización y compromiso de la dirección con la igualdad, el progreso en la carrera profesional con independencia del género, el ejercicio de la corresponsabilidad y la información de las medidas disponibles para la conciliación y con las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que las/los demás profesionales cuando se acogen a medidas temporales de conciliación.

En estos casos se indica una dificultad de conocimiento de medidas e información al respecto, así como acciones proactivas hacia medidas de conciliación y promoción profesional.

Las sugerencias relacionadas con los ítems de libre redacción señalan, mayoritariamente:

- Garantizar la igualdad de oportunidades.

- Cumplir la exigencia legal y favorecer la igualdad.
- Mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mejorar las medidas de conciliación y su conocimiento.
- Existencia de baños mixtos.
- Uso del teletrabajo como medida de conciliación.
- Gestionar espacios físicos de consulta y proactividad.
- Acciones relacionadas con la sensibilización y la visibilización.

Por otro lado, en cuanto a medidas de conciliación, se observa que durante el año 2021 se han solicitado: y se han concedido:

Asimismo, en relación a la retribución, los resultados indican que no existen diferencias en cuanto a género, sino relacionadas con complementos de desplazamiento o actividad que se refieren al puesto y sus características y no a la persona que lo ocupa.

Finalmente, tanto el protocolo de selección de personal, como el de prevención de acoso, han sido validados por entidades cualificadas y asesores del comité, observando en ambos la igualdad de condiciones y la actuación conforme a situaciones igualitarias y preventivas.



FUNDACIÓN | GIZAIN