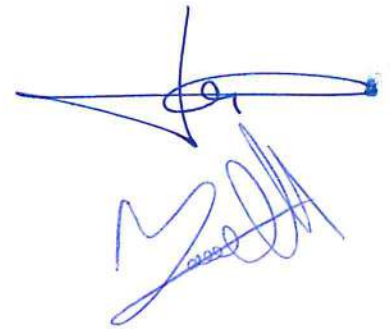


# PLAN DE IGUALDAD

---

**FUNDACIÓN BETESDA**

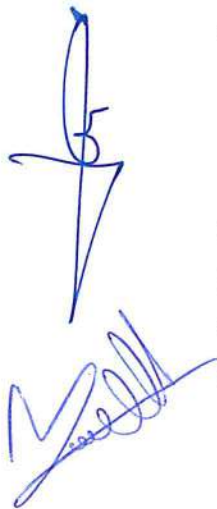


**NOVIEMBRE 2022**



## ÍNDICE

1. DEFINICIONES .....	3
2. INTRODUCCIÓN .....	7
3. ESTRUCTURA .....	14
4. COMISIÓN DE IGUALDAD .....	17
5. FASE DE DIAGNÓSTICO.....	22
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	74
7. PLAN DE ACCIÓN: (acciones implantadas, acciones a implantar).....	77
7.1 Acciones Implantadas.....	77
7.2 Acciones a Implantar .....	87
7.3 Calendario de Actuaciones .....	108
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	110
9. METODOLOGIA.....	114
10. ANEXO I – COMPROMISO EMPRESARIAL.....	116
11. ANEXO III – COMUNICADO CORPORATIVO .....	117





## 1. DEFINICIONES

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

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

### Principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### Discriminación Directa

La situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

### Discriminación Indirecta

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesario y adecuados.

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

### Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

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



### Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

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

### Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran. Está integrada de forma paritaria por mujeres y hombres representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras.

### Comisión de Seguimiento de Igualdad

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la organización, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma con el fin de conseguir la igualdad efectiva y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles de la empresa.

### Agente de Igualdad

Persona con funciones de apoyo, asesoramiento y formación al Comité de Igualdad y/o equipo de trabajo, interviniente en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad. En este caso concreto se designa como Agente de Igualdad a consultora externa con formación específica en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

### Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.



### Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

### Indemnización frente a represalias

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



### Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

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

### Acciones positivas

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

### Tutela Jurídica Efectiva

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

### Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.






## 2. INTRODUCCIÓN

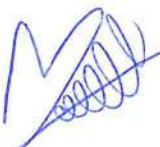
### Ficha de identificación

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	FUNDACIÓN BETESDA					
NIF	G-81111502					
Domicilio social	Avda. Gran Vía de Hortaleza, 27, 28043, Madrid, España					
Forma jurídica	Entidades sin ánimo de lucro					
Año de constitución	1994					
Responsable de la Entidad						
Cargo	GERENTE					
e-mail	fundacion@fundacionbetesda.org					
Responsable de Igualdad						
Cargo	GERENTE					
e-mail	fundacion@fundacionbetesda.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad.					
CNAE	8720					
Descripción de la actividad	Prestación de apoyos a personas con discapacidad intelectual a través de servicios residenciales y de atención diurna principalmente.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	MADRID					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	121	Hombres	45	Total	166
Centros de trabajo	MADRID					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	3	Total	5

**Fundación BETESDA** es una entidad sin ánimo de lucro, constituida en Madrid el 30 de diciembre de 1994. Nació de la conjunción de las voluntades de dos Asociaciones: la Asociación Los Olivos y la Asociación Comunidad de Ayala. La primera está formada por padres y tutores de personas con discapacidad intelectual; la Comunidad de Ayala es una entidad que asume el problema de las personas con discapacidad intelectual como propio.



Según se recoge en el art. 5º de sus Estatutos, sus fines fundacionales son “ofrecer apoyos, servicios y oportunidades a personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo que contribuyan a su bienestar y su inclusión social, con planes individualizados, promoviendo la defensa de sus derechos ciudadanos y velando por su seguridad y tutela. Los fines mencionados en ningún caso tendrán ánimo de lucro”.



**Fundación BETESDA** cuenta con diferentes centros y servicios, a través de los que se ofrecen apoyos personalizados, con el objetivo de garantizar que todo programa o actuación que se lleve a cabo en cada uno de ellos estará dirigido a lograr y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual atendidas.


Desde el año 2003 forma parte de la Red pública de centros de atención a personas con discapacidad intelectual. Es miembro de Plena Inclusión-Madrid y mantiene relaciones de colaboración e intercambio de experiencias, participando en grupos de trabajo con muchas de las entidades que actualmente integran la Federación.

Los servicios de **Fundación BETESDA** se adaptan a las necesidades de las personas a las que van dirigidos, centrándose en la etapa adulta, esto es, personas mayores de 18 años. Así, se inició la actividad con una residencia y un centro ocupacional en la calle Belisana de Madrid, y posteriormente, con intención de trabajar la vida independiente, en el año 2002, se abrieron las viviendas tuteladas en el distrito de Tetuán.

Con el afán de prestar más y mejores servicios, en el año 2012 se inauguró la residencia de la Avenida Gran Vía de Hortaleza, trasladando también allí el centro ocupacional, dotándolo de mayor capacidad, y un centro de día, para atender a aquellas personas que requerían de mayor nivel de apoyos. En el año 2015 se ampliaron las plazas de residencia en servicio de atención a personas con discapacidad en proceso de envejecimiento prematuro.


**Fundación BETESDA** continúa trabajando para aumentar y mejorar su capacidad de respuesta para que todas aquellas familias y personas con discapacidad intelectual que lo requieran tengan un lugar de referencia al que dirigirse.

#### ÁMBITO TEMPORAL



El presente Plan de Igualdad, entrará en vigor en noviembre de 2022, una vez se registre, y su periodo de vigencia se prolongará hasta noviembre de 2026. Siendo su duración de 4 años sin perjuicio de que, a propuesta del Comité de Igualdad, se acuerde su actualización y modificación.

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN



El Ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad va dirigido a todo el personal que integra **FUNDACIÓN BETESDA**, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.

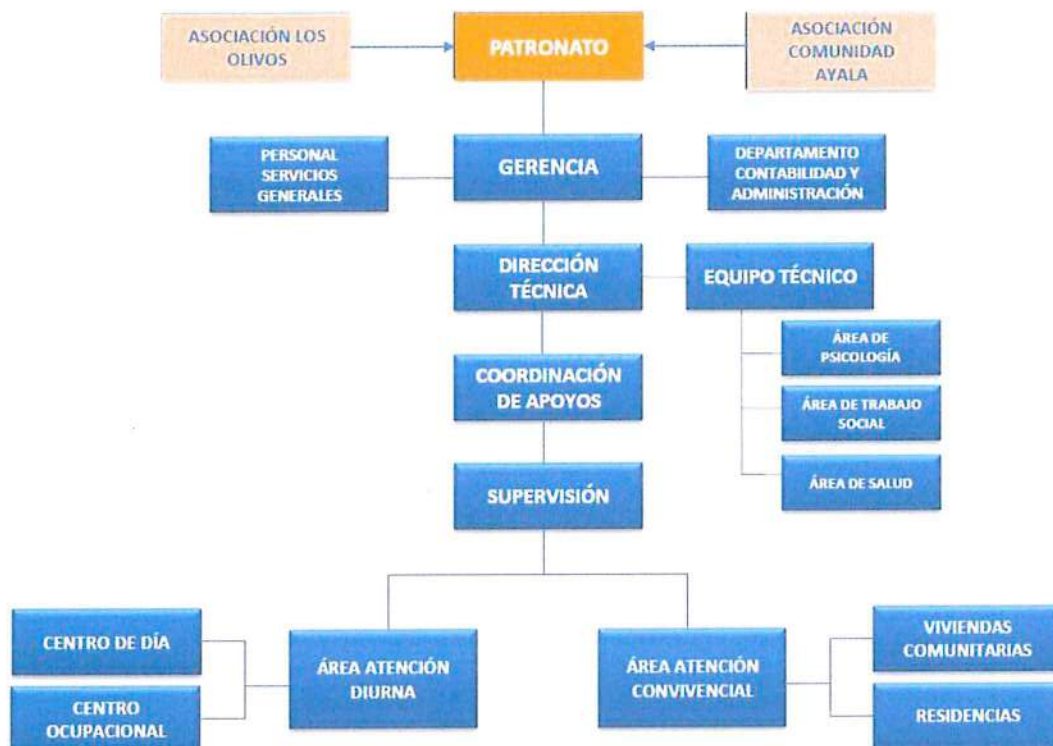
#### ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad va dirigido a los centros de trabajo ubicados en Madrid, España.



## ORGANIGRAMA

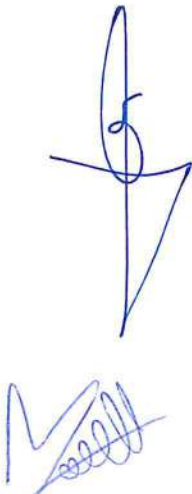
### ORGANIGRAMA GENERAL FUNDACIÓN BETESDA



### Marco Legal

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

La normativa donde aparece recogido el principio de igualdad efectiva, a nivel nacional e internacional:

- 
- Tratado de Ámsterdam (1 de Mayo de 1997) – Eliminación de desigualdades como principio fundamental.
  - Constitución Española (1978) Art. 14 “derecho a la igualdad y a la no discriminación”; art. 9.2 “obligación de los poderes de promover la igualdad efectiva”.
  - Ley orgánica 3/2007 (22 de Marzo de 2007) “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres” (En adelante, LOIEMH).
  - Real Decreto-ley 6/2019 (01 de Marzo de 2019) “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.
  - 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.

El objeto de la LOIEMH es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”, para lo cual la presente Ley orgánica establece “principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo”, todo estipulado en su artículo 1.1 y 1.2.

El Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN BETESDA** se rige por las directrices establecidas en LOIEMH, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por el **Convenio Colectivo XV General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad**. De igual modo, asume los objetivos generales y específicos de ambos documentos, así como pretende avanzar en los diferentes ámbitos de aplicación que se distinguen en ellos.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

La presente ley pretende garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo, conforme a su artículo 5; no obstante, considera como hecho no discriminante “en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”, por lo tanto, teniendo en cuenta la característica fundamental de estos procesos, la “perspectiva de género”.

En consecuencia, y debido a la obligación de respeto a la igualdad de trato y oportunidades, el artículo 45 de la LOIEMH, legisla estableciendo que las empresas, y con la finalidad indicada, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.





Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la empresa que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

### 3. ESTRUCTURA

Con arreglo a lo estipulado en la LOIEMH en su art. 45 y con el fin de dar cumplimiento con el objetivo de implantación del principio básico de igualdad de trato entre mujeres y hombres para lo que se supone una ausencia de todo tipo de discriminación directa o indirecta, con el afán de la consecución de dicho fin se procederá con la aplicación de acciones positivas en caso sea necesario.

Por lo expuesto, desde la dirección de la compañía se decide implantar un “Plan de Igualdad”, estructurándose el proceso en las siguientes fases:

- 
- Constitución de la “Comisión de la Comisión Negociadora”
  - Comunicación del compromiso de la directiva y el inicio del Plan de igualdad, a la plantilla.
  - Diagnóstico
  - Preparación del Plan de igualdad
  - Negociación de las medidas implantadas en el Plan de igualdad.
  - Constitución de la “Comisión de Seguimiento de Igualdad”
  - Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de igualdad
- 

**FUNDACIÓN BETESDA** decide contar con la ayuda de consultoría externa (Grupo Adaptalia Legal y Formativo S.L.) para la preparación de las fases de diagnóstico y preparación del Plan de igualdad, contando para ello con un consultor externo experto en Compliance e implantación de Planes de Igualdad y perspectiva de género en la empresa.

#### Constitución de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de Igualdad

Desarrollado en el punto 4.

#### Comunicación del compromiso de la directiva y el inicio del Plan de Igualdad:


Previamente, al inicio de la fase de diagnóstico se da la comunicación del compromiso por parte de la dirección de la empresa al grueso de la plantilla de **FUNDACIÓN BETESDA**, en dicho proceso se da el anuncio de la creación de la comisión de igualdad (paritaria) constituida para la atención a las distintas fases del Plan de Igualdad, siendo el mismo, el punto de referencia para la plantilla en cuanto a cuestiones que puedan surgir con el Plan de Igualdad.

El anuncio es realizado a través de la intranet de la compañía, para lo cual se crea una sección especial de “igualdad”, con el objeto de concretar en dicho apartado todas las acciones presentes y futuras relacionadas con la igualdad de oportunidades. Asimismo, se hace participe al global de la plantilla solicitando su disposición a colaborar con el arranque del Plan de igualdad, con intención de cumplir con un principio de transversalidad, el cual implica, que todo el conjunto de la compañía desde dirección al general de la plantilla pueda participar desde el inicio del proceso.



### Diagnóstico

En **FUNDACIÓN BETESDA** se realiza un análisis de la situación de la plantilla a 31 de diciembre de 2021.



Por lo tanto, y a modo de guion, se consideran como los puntos clave revisados en esta fase de diagnóstico los siguientes:

- Situación de la empresa.
- Selección.
- Formación continua.
- Política salarial.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Política social.
- Comunicación.
- Prevención del acoso sexual.
- Riesgos laborales y salud laboral.
- Convenio colectivo.

Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, lanzadas a la dirección de la empresa, representantes legales de los trabajadores, plantilla en general, a través de un requerimiento de información del que participaron todos los profesionales pertenecientes a la compañía; cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.



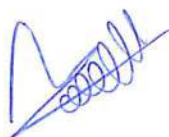
### Preparación del Plan de Igualdad

Se concluye la cuarta fase del proceso con la elaboración del Plan de Igualdad, por parte de la consultora, una vez recogida la información resultante de la fase anterior (diagnóstico), basándose en el informe resultado de la fase de diagnóstico, en el cual se incluye un listado de propuestas de mejoras, las cuales encauzan el establecimiento de objetivos del presente Plan de Igualdad.



### Negociación del Plan de Igualdad

En consecuencia, el presente Plan de Igualdad es revisado, consensuado, aprobado y validado por el Comité de Igualdad, siendo así firmado con avenencia por todos los miembros del Comité una vez reunidos en la fase negociadora del Plan, y para que conste se adjunta la firma de acuerdo del presente Plan de Igualdad.



### Implantación, seguimiento y Evaluación

Previo al inicio del proceso de implantación del presente Plan, se establece como acción a realizar la constitución de Comisión de Seguimiento (paritario), el cual será el órgano encargado de la consecución de los objetivos y acciones planteadas en el Plan.

Dicho órgano dinamizará y llevará un control de la puesta en marcha de las distintas medidas de actuación establecido bajo un control temporal (Cronograma), de este modo podrán realizar la revisión y evaluación de la consecución de las acciones del Plan, en cuanto a tiempo y forma, haciendo uso de los indicadores establecidos para cada acción.

## 4. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

### 4.1. Comisión Negociadora

La **Comisión Negociadora** se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran. Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

- Objeto – Promocionar la Igualdad de oportunidades en **FUNDACIÓN BETESDA**, negociar elaborar e implementar un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la empresa. Velar por el seguimiento del Plan.
- Ámbito – Su ámbito de actuación comprenderá los distintos centros que mantenga la empresa.
- Objetivos:
  1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
  2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
  3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
  4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
  5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
  6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
  7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

La composición será paritaria entre la empresa y la Representación legal de las personas trabajadoras, pudiendo contar con la asesoría de personas expertas en la materia con voz, pero sin voto.

CATEGORIA	POSICION
GERENTE	SECRETARIO
CUIDADOR / MIEMBRO COMITÉ DE EMPRESA	PRESIDENTE

## Funciones

Los miembros aquí designados podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la compañía en los cargos que desempeñan.



Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

1. Apoyo a la realización del diagnóstico de igualdad.
2. Impulso e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades en **FUNDACIÓN BETESDA**.



Por otro lado, hay que indicar que la Comisión Negociadora ha contado con el asesoramiento de Grupo Adaptalia Legal y Formativo S.L. (Grupo Adaptalia), expertos en Compliance e implantación de Planes de Igualdad y perspectiva de género en la empresa, actuando como Agente de Igualdad, proporcionando asistencia en cuanto al asesoramiento, formación a la Comisión y encargado de la preparación de las fases de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad.

## **4.2. Comisión de Seguimiento de Igualdad**



La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de **FUNDACIÓN BETESDA**, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

Según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, con fecha 20 de octubre de 2022, **FUNDACIÓN BETESDA** acuerda la siguiente composición:

CATEGORIA	POSICION
GERENTE	SECRETARIO
CUIDADOR / MIEMBRO COMITÉ DE EMPRESA	PRESIDENTE



La Comisión de Seguimiento de Igualdad, como órgano de consulta y participación regular y periódica sobre la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en **FUNDACIÓN BETESDA**, se ocupará, con carácter general, de todas las cuestiones relacionadas con las siguientes áreas de intervención:

- 
- 
1. Selección de personal y acceso al empleo.
  2. Contratación.
  3. Jornada.
  4. Clasificación profesional.
  5. Retribuciones.
  6. Formación de la Plantilla.
  7. Promoción de la Plantilla.
  8. Tiempo de trabajo: Conciliación y corresponsabilidad
  9. Salud Laboral.
  10. Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.
  11. Violencia de Género.
  12. Comunicación y sensibilización.
  13. Ayudas y bonificaciones.

Entre las funciones encomendadas a esta:

- Apoyo y realización del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN BETESDA**. Crear un servicio de información a toda la plantilla en cuestiones relacionadas con la aplicación de la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Establecer un servicio de información y atención a la plantilla en todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y de trato.
- Elevar a la dirección de **FUNDACIÓN BETESDA** propuestas de mejora para integrar el principio de igualdad de trato en todas las gestiones empresariales.
- Servir de canal de comunicación entre la plantilla y la dirección de la empresa, canalizando todas las cuestiones planteadas en materia de igualdad desde la plantilla.
- Ofrecer un servicio de sugerencias por parte de la plantilla de forma anónima.
- Establecer las acciones a desarrollar para prevenir y atender situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Revisar que todos los textos generados por **FUNDACIÓN BETESDA**, hagan un uso no sexista del lenguaje.

Con carácter ordinario, se celebrará una reunión cada 6 meses para el seguimiento y vigilancia de lo expresado en el acta de constitución de esta comisión. Dichas reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

De carácter extraordinario, se celebrarán siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de quince días y mínimo de siete días desde la solicitud. Dicha solicitud de reunión incluirá toda la información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la convocatoria que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden de día.

Esta Comisión contará con su propio Reglamento de Funcionamiento Interno aprobado el 20 de octubre de 2022.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento de Igualdad, **FUNDACIÓN BETESDA** se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.
- La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

#### Acuerdos

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por mayoría de los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

### Solución Extrajudicial de Conflictos (Procedimiento para solventar las posibles discrepancias)

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión a los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

### Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

El R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

*“a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*

*b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

*c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*

*d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*

*e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.”*

Por ello, se establece que cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que se resolverá de manera ordinaria, anualmente en las reuniones de evaluación y seguimiento periódico del Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. De manera extraordinaria, a propuesta de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de convocar una reunión de revisión del Plan de Igualdad para proceder a su modificación para atender a las circunstancias descritas anteriormente.

Dichos acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta.



## 5. FASE DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se realiza a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la empresa. Una vez recopilada y analizada la documentación e información, se centra la fase de diagnóstico en las materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

Para el análisis de la información, en esta fase se ha contado con la cooperación de todo el personal, para lo cual se lanzó cuestionario global a toda la entidad a efecto de que fuese cumplimentado con todos los datos objetivos de la misma, lo que reportó una serie de datos cuantitativos y cualitativos que se muestran más adelante, donde se puede conocer la percepción del funcionamiento interno de la entidad. Se buscó la colaboración tanto de la Comisión Negociadora, como de la dirección y administración de la entidad, igual que de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Puede observarse que, tanto en el sexo femenino como masculino, tiene una visión favorable a la igualdad de trato y oportunidades dentro de **FUNDACIÓN BETESDA**. La mayor parte de las personas trabajadoras coincide en que hay:

- Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa
- Proceso de selección de la empresa es objetivo y no discriminatorio a hombres o mujeres
- Acceso a la formación por igual a hombres y mujeres
- Plan de conciliación de la vida familiar, personal y laboral
- Comunicación y conocimiento de las medidas de conciliación disponibles
- Como actuar en caso de ser víctima de un acoso sexual, por razón de sexo

Puede verificarse con el análisis de las retribuciones y el resultado del Registro Salarial, que, en términos generales, se da una compensación equilibrada en la media de los salarios anuales brutos de hombres y mujeres, Estos datos pueden comprobarse en el Registro Salarial en el punto "Política Retributiva".

### Situación de la organización

El análisis se realiza sobre la evolución total de los 166 empleados/as durante el ejercicio **2021**.

De dicho análisis se recogen los siguientes resultados:

#### Órganos de Decisión

El órgano de Gobierno, representación y administración de **FUNDACIÓN BETESDA**, está constituido por un Patronato.

#### Representación Legal de las Personas Trabajadoras

##### Representación Legal de los Trabajadores: Comité de Empresa

MUJERES	2
HOMBRES	3
TOTAL	5

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) dentro de **FUNDACIÓN BETESDA**, está compuesta por 2 mujeres y 3 hombre. Es decir, un 40% son mujeres y un 60% son hombres. Por lo cual se muestra una composición equilibrada.

#### Plantilla

##### N.º DE PERSONAS TRABAJADORAS

MUJERES	121
HOMBRES	45
TOTAL	166

En cuanto a la plantilla, **FUNDACIÓN BETESDA**, está compuesta por un 72,89% de mujeres y un 27,11% de hombres. Por lo cual no se muestra una composición equilibrada según lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la LO 3/2007, que indica que ninguno de los colectivos, ni el femenino ni el masculino, puede suponer una representación en la empresa inferior al 40% ni superior al 60%.

## 5.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.

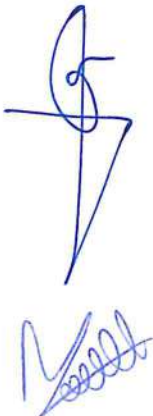
### Contratos

CÓDIGO DE CONTRATO	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
100	18	75,00%	14,88%	6	25,00%	13,33%	24	14,46%
189	26	74,29%	21,49%	9	25,71%	20,00%	35	21,08%
200	7	63,64%	5,79%	4	36,36%	8,89%	11	6,63%
230	1	50,00%	0,83%	1	50,00%	2,22%	2	1,20%
239	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1	0,60%
289	16	72,73%	13,22%	6	27,27%	13,33%	22	13,25%
401	2	100,00%	1,65%	0	0,00%	0,00%	2	1,20%
402	2	28,57%	1,65%	5	71,43%	11,11%	7	4,22%
410	34	85,00%	28,10%	6	15,00%	13,33%	40	24,10%
502	6	66,67%	4,96%	3	33,33%	6,67%	9	5,42%
510	8	61,54%	6,61%	5	38,46%	11,11%	13	7,83%
TOTALES	121	72,89%	100,00%	45	27,11%	100,00%	166	100,00%

CÓDIGO CONTRATO	DESCRIPCIÓN
100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO
189	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
200	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - ORDINARIO
230	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - DISCAPACITADOS
239	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - DISCAPACITADOS - TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
289	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - TRANSFORMACION CONTRATO TEMPORAL
401	DURACIÓN DETERMINADA - TIEMPO COMPLETO - OBRA O SERVICIO DETERMINADO
402	DURACIÓN DETERMINADA - TIEMPO COMPLETO - EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
410	DURACIÓN DETERMINADA - TIEMPO COMPLETO - INTERINIDAD
502	DURACIÓN DETERMINADA - TIEMPO PARCIAL - EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
510	DURACIÓN DETERMINADA - TIEMPO PARCIAL - INTERINIDAD



Como se ha expuesto anteriormente, en **FUNDACIÓN BETESDA**, un 72,89% son mujeres y un 27,11% son hombres, por lo que no existe un equilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en representación de no más del 60% ni menos del 40% (Disposición Adicional Primera Ley Orgánica 3/2007).



Dentro de la plantilla de **FUNDACIÓN BETESDA**, se puede observar una clara predominancia de los contratos de tipo indefinido (100, 189, 200, 230, 239, 289), representando un 57,23% de la plantilla total. Los contratos de tipo indefinido son los más utilizados en ambos colectivos. El 57,02% del total de las mujeres y el 57,78% del total de los hombres tiene un contrato indefinido. Además, dentro del colectivo masculino, el tipo de contrato con más representación es el “INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL (189)”. Esto demuestra la tendencia a la contratación indefinida y la voluntad de **FUNDACIÓN BETESDA**, de conservar a sus trabajadores a lo largo del año, brindándoles las mejores condiciones laborales posibles.

El tipo de contrato más frecuente, en **FUNDACIÓN BETESDA**, es “DURACIÓN DETERMINADA - TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD (410)” con un porcentaje de representación del 24,10% del total de la plantilla. La distribución, entre ambos sexos, en este tipo de contrato, es la siguiente: el 85% son mujeres y el 15% son hombres. Hay que destacar que es el tipo de contrato más común en el colectivo femenino, con un 28,10% de representación sobre el total de las mujeres.

El siguiente tipo de contrato más frecuente es “INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL (189)” representando el 21,08% del total. Donde la composición de mujeres y hombres no es equilibrada (mujeres 74,29% y hombres 25,71%). Del total de las mujeres, un 21,49% tiene este tipo de contrato. Y del total de los hombres, un 20%. Como ya hemos expuesto anteriormente, en el caso de los hombres es el contrato más utilizado, y el segundo en el caso de las mujeres.

El tercer tipo de contrato con más representación, dentro de **FUNDACIÓN BETESDA**, es “INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO (100)”, con una representación del 14,46% sobre el total de la plantilla. En este tipo de contrato las mujeres representan el 75% y los hombres, el restante 25%. Si nos fijamos en el colectivo femenino, es el tercer tipo de contrato más utilizado, con una representación del 14,88%. En cuanto al colectivo masculino, es el segundo tipo de contrato más utilizado, junto con el “INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL -

TRANSFORMACION CONTRATO TEMPORAL (289)" y el "DURACIÓN DETERMINADA - TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD (410)", representando, cada uno, el 13.33%.

En cuarta posición, en cuanto a la representatividad de los tipos de contrato en **FUNDACIÓN BETESDA**, tenemos al tipo "INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL (289)", con un porcentaje de representación del 13,25% sobre el total de la plantilla. Las mujeres representan el 72,73% y los hombres el 27,27%.

Los tipos de contrato de "DURACIÓN DETERMINADA - TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD (510), INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO (200) y "DURACIÓN DETERMINADA - TIEMPO PARCIAL - EVENTUAL CIRCUSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (502), tiene una representación de entre el 5% y el 10%. Para ser más exactos, del 7,83%, 6,63% y 5,42% respectivamente. En ninguno de estos tipos de contrato se cumple con una composición equilibrada.

El resto de los tipos de contrato, dentro de **FUNDACIÓN BETESDA**, no llegan a una representación de más del 5%. DURACIÓN DETERMINADA - TIEMPO COMPLETO - EVENTUAL CIRCUSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (402), INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – DISCAPACITADOS (230), DURACIÓN DETERMINADA - TIEMPO COMPLETO - OBRA O SERVICIO DETERMINADO (401) e INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – DISCAPACITADOS - TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL (239)", con un porcentaje de representación del 4,22%, 1,20%, 1,20% y 0,60% respectivamente. En cuanto a la distribución de ambos colectivos, en el caso de los tipos de contrato "INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – DISCAPACITADOS - TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL (239) y DURACIÓN DETERMINADA - TIEMPO COMPLETO - OBRA O SERVICIO DETERMINADO (401)" el 100% de representación es de mujeres. En el tipo de contrato "INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – DISCAPACITADOS (230), es el único donde encontramos una composición equilibrada entre ambos colectivos, ya que cada uno de ellos tiene un 50% de representación. Por último, hay que destacar que el tipo de contrato de "DURACIÓN DETERMINADA - TIEMPO COMPLETO - EVENTUAL CIRCUSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (402)" es el único, dentro de **FUNDACIÓN BETESDA**, donde el número de hombres es superior al de las mujeres (las mujeres representan el 28,57% y los hombres el 71,43%).

PARCIALIDAD	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
TIEMPO COMPLETO	82	75,93%	67,77%	26	24,07%	57,78%	108	65,06%
TIEMPO PARCIAL	39	67,24%	32,23%	19	32,76%	42,22%	58	34,94%
TOTALES	121	72,89%	100,00%	45	27,11%	100,00%	166	100,00%

Por último, en cuanto a los contratos a “TIEMPO PARCIAL” y “TIEMPO COMPLETO”, de la tabla anterior, podemos extraer que, dentro de **FUNDACIÓN BETESDA**, los contratos a “TIEMPO COMPLETO” son los más utilizados, suponiendo un 65,06% del total. Mientras que los contratos a “TIEMPO PARCIAL” representan el 34,94%.

Si analizamos al colectivo femenino, podemos ver que la mayoría está a “TIEMPO COMPLETO” (67,77%).

En cuanto al colectivo masculino, la distribución del tipo de parcialidad está muy equilibrada, ya que un 57,78% está a “TIEMPO COMPLETO”, y un 42,22% a “TIEMPO PARCIAL”.



➤ **Distribución desagregada por sexo, categorías profesionales y puestos de trabajo (segregación vertical y horizontal)**


➤ Categorías profesionales:

CAT. PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	MUJER	IND. DISTRIB.	IND. CONCEN.	HOMBRE	IND. DISTRIB.	IND. CONCEN.	TOTAL, POR PUESTO	TOTAL, POR CATEG.	% TOTAL
<b>GRUP II PERS TITULADO NIVEL 2</b>	DUE	2	100,00%	1,65%	0	0,00%	0,00%	2	8	1,20%
	FISIOTERAPEUTA	1	50,00%	0,83%	1	50,00%	2,22%	2		1,20%
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	50,00%	0,83%	1	50,00%	2,22%	2		1,20%
	TITULADO/A GRADO MEDIO	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1		0,60%
	TRABAJADOR/A SOCIAL	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1		0,60%
<b>GRUP II PERS TITULADO NIVEL 3</b>	CONTABLE	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,22%	1	8	0,60%
	FORMADOR/A	4	100,00%	3,31%	0	0,00%	0,00%	4		2,41%
	MEDICO/A	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,22%	1		0,60%
	PSICOLOGO/A	1	50,00%	0,83%	1	50,00%	2,22%	2		1,20%
<b>GRUP III PERS TECNICO AUXILIAR</b>	AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1	8	0,60%
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	2	50,00%	1,65%	2	50,00%	4,44%	4		2,41%
	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	6,67%	3		1,81%
<b>GRUP III PERSONAL TECNICO</b>	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	4,44%	2	119	1,20%
	CUIDADOR/A	83	74,77%	68,60%	28	25,23%	62,22%	111		66,87%
	CUIDADOR/A – EDUCADOR/A	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,22%	1		0,60%
	MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	1	50,00%	0,83%	1	50,00%	2,22%	2		1,20%
	TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1		0,60%
	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	4,44%	2		1,20%




GRUP III PERSONAL TECNICO SUPERIOR NIVEL 1	EDUCADOR/A	16	94,12%	13,22%	1	5,88%	2,22%	17	21	10,24%
	PREPARADOR/A LABORAL	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1		0,60%
	PROFESOR/A DE TALLER	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1		0,60%
	TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1		0,60%
	TÉCNICO SUPERIOR FPII	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1		0,60%
PERSONAL DIRECTIVO	DIRECCION TÉCNICA	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1	2	0,60%
	GERENCIA	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1		0,60%
TOTAL	-----	121	72,89%	100,00%	45	27,11%	100,00%	166	166	100%

CAT. PROFESIONAL	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
GRUP II PERS TITULADO NIVEL 2	6	75,00%	4,96%	2	25,00%	4,44%	8	4,82%
GRUP II PERS TITULADO NIVEL 3	5	62,50%	4,13%	3	37,50%	6,67%	8	4,82%
GRUP III PERS TECNICO AUXILIAR	3	37,50%	2,48%	5	62,50%	11,11%	8	4,82%
GRUP III PERSONAL TECNICO	85	71,43%	70,25%	34	28,57%	75,56%	119	71,69%
GRUP III PERSONAL TECNICO SUPERIOR NIVEL 1	20	95,24%	16,53%	1	4,76%	2,22%	21	12,65%
PERSONAL DIRECTIVO	2	100,00%	1,65%	0	0,00%	0,00%	2	1,20%
Totales	121	72,89%	100,00%	45	27,11%	100,00%	166	100,00%



En **FUNDACIÓN BETESDA**, la distribución profesional de la compañía se realiza según XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Se establece el ingreso a un grupo/categoría u otro dependiendo de las funciones que vaya a llevar a cabo en el puesto la persona. En la distribución de puestos de la entidad se establece dos grandes grupos, por un lado, Atención Directa, y por otro Servicios Generales. Al tratarse de centros Socio sanitarios la distribución y grupos corresponde a la del convenio y los pliegos de la Comunidad de Madrid, de obligado cumplimiento. Los niveles y grupos son coincidentes con el Convenio Vigente.



Considerando las categorías profesionales establecidos por el Convenio colectivo aplicable, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en la categoría profesional “GRUP III PERSONAL TECNICO”, con un 71,69% de representatividad, el cual comprende los siguientes puestos de trabajo: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES, CUIDADOR/A, CUIDADOR/A-EDUCADOR/A, MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE, TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN y TÉCNICO DE MANTENIMIENTO. En esta categoría profesional las mujeres representan un 71,43% y los hombres un 28,57%. En cuanto al colectivo femenino, es la categoría profesional más recurrente, representando el 70,25% del total de las mujeres. Respecto a los hombres, también es la categoría profesional más utilizada, con un porcentaje de concentración del 75,56%.

Si analizamos los puestos de trabajo, en esta categoría profesional, podemos ver que el puesto de trabajo “TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN” está integrado únicamente por mujeres. De la misma manera, pero, al contrario, tenemos a los puestos de trabajo “AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES, CUIDADOR/A – EDUCADOR/A y TÉCNICO DE MANTENIMIENTO”, que son puestos de trabajo integrados solo por hombres. Los otros dos puestos de trabajo restantes están integrados tanto por hombres como por mujeres. En el caso del puesto de trabajo “CUIDADOR/A” tenemos una distribución del 74,77% para las mujeres y un 25,23% para los hombres. Y en el puesto de trabajo “MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE” encontramos un equilibrio de composición, donde cada colectivo supone el 50%.

La siguiente categoría profesional con más integrantes es, “GRUP III PERSONAL TECNICO SUPERIOR NIVEL 1”, con un 12,65% de representación en **FUNDACIÓN BETESDA**. Es una categoría profesional integrada prácticamente por mujeres, ya que estas suponen el 95,24% de representación y los hombres el 4,76%. Es la segunda categoría profesional con más representación, en cuanto al colectivo femenino, con un 16,53%.



En esta categoría profesional (GRUP III PERSONAL TECNICO SUPERIOR NIVEL 1) encontramos los siguientes puestos de trabajo: EDUCADOR/A, PREPARADOR/A LABORAL, PROFESOR/A DE TALLER, TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN y TÉCNICO SUPERIOR FPII. Los puestos de trabajo "PREPARADOR/A LABORAL, PROFESOR/A DE TALLER, TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN y TÉCNICO SUPERIOR FPII" están integrados únicamente por mujeres. Y el puesto de trabajo "EDUCADOR/A" está representado por un 94,12% de mujeres y un 5,88% de hombres.

El resto de las categorías profesionales no supera el 5% de representación. Las categorías profesionales "GRUP II PERS TITULADO NIVEL 2, GRUP II PERS TITULADO NIVEL 3 y GRUP III PERS TECNICO AUXILIAR" tienen una representación del 4,82%, cada una.

La categoría profesional "GRUP III PERS TECNICO AUXILIAR" está integrada por un 37,50% de mujeres y un 62,50% de hombres. En esta categoría profesional encontramos los puestos de trabajo "AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN, AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES y TÉCNICO DE MANTENIMIENTO". El puesto de trabajo "AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN" está integrado solo por mujeres. El puesto de trabajo "TÉCNICO DE MANTENIMIENTO" está integrado solo por hombres. Y el puesto de trabajo "AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES" presenta un equilibrio en su composición, ya que cada colectivo representa el 50%.

La categoría profesional "GRUP II PERS TITULADO NIVEL 2" tiene un porcentaje representación de mujeres del 75% y un porcentaje de representación de hombres del 25%. En esta categoría profesional encontramos los siguientes puestos de trabajo: DUE, FISIOTERAPEUTA, TERAPEUTA OCUPACIONAL, TITULADO GRADO MEDIO y TRABAJADOR/A SOCIAL. Los puestos de trabajo "DUE, TITULADO/A GRADO MEDIO y TRABAJADOR/A SOCIAL" están integrados solo por mujeres; y los puestos de trabajo "FISIOTERAPEUTA y TERAPEUTA OCUPACIONAL", están integrados tanto por mujeres como por hombres.

En cuanto a categoría profesional "GRUP II PERS TITULADO NIVEL 3", podemos ver un índice de distribución del 62,50% a favor de las mujeres, y un 37,50 a favor de los hombres. Por lo tanto, no hay una composición equilibrada. Los puestos de trabajo que la integran son: CONTABLE, FORMADOR/A, MEDICO/A y PSICOLOGO/A. Los puestos de trabajo "CONTABLE y MEDICO/A" están representados únicamente por hombres. El puesto de trabajo "PSICOLOGO/A" tiene un 50% de representación de cada colectivo. Y el puesto de trabajo "FORMADOR/A" tiene un porcentaje de representación de mujeres del 100%.

En último lugar, en cuanto a la representación de las categorías profesional en **FUNDACIÓN BETESDA**, encontramos a la categoría profesional "PERSONAL DIRECTIVO", con un 1,20% de representación, donde las mujeres representan el 100%. En esta categoría profesional encontramos a los puestos de trabajo "DIRECCIÓN TÉCNICA y GERENCIA".



Una vez analizadas las categorías profesionales, podemos ver que en ninguna de ellas si cumple un equilibrio en cuanto a su composición. Lo más cercano a un equilibrio, lo vemos en las categorías profesional "GRUP II PERS TITULADO NIVEL 3 y GRUP III PERS TECNICO AUXILIAR".



El puesto de trabajo con más representación, dentro de **FUNDACIÓN BETESDA**, es "CUIDADOR/A", con un porcentaje de representación en la fundación del 66,87%. En este puesto de trabajo las mujeres representan el 74,77% y los hombres el 25,23%. En cuanto al índice de concentración, podemos ver que este puesto de trabajo es el más utilizado en ambos sexos. Del total de las mujeres un 68,60% pertenece a este puesto de trabajo, y del total de los hombres un 62,22%.



➤ **Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad y la antigüedad**

➤ Edad

EDAD	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
MENORES DE 20	0	-	0,00%	0	-	0,00%	0	0,00%
ENTRE 20-29	39	73,58%	32,23%	14	26,42%	31,11%	53	31,93%
ENTRE 30-45	52	72,22%	42,98%	20	27,78%	44,44%	72	43,37%
MÁS DE 46	30	73,17%	24,79%	11	26,83%	24,44%	41	24,70%
Totales	121	72,89%	100,00%	45	27,11%	100,00%	166	100,00%

El grueso de la plantilla de **FUNDACIÓN BETESDA**, lo componen, en general, personas de mediana edad, concretamente entre 30 y 45 años (43,37%).

La siguiente franja de edad, con mayor representatividad es entre 20 y 29 años (31,93%).

Por último, en la franja de edad de más de 46 años, el porcentaje de representación dentro de **FUNDACIÓN BETESDA** es del 24,70%.

Hay que destacar que, en **FUNDACIÓN BETESDA**, no hay ningún integrante de la plantilla menor de 20 años.

En cuanto al total de las mujeres, podemos ver que la mayoría de ellas están en la franja de edad de entre 30 y 45 años, suponiendo el 42,98% del total de estas.

De la misma manera pasa con el colectivo masculino. El 44,44% de los hombres se encuentra en la franja de edad de entre 30 y 45 años.

En ninguna de las franjas de edad se puede ver un equilibrio de composición. La franja de edad, donde más próximo podemos ver este equilibrio sería en la franja de edad de entre 30 y 45 años. Pero, aun así, está muy lejos de una composición equilibrada, ya que el colectivo femenino supera el 60% (72,22%) y el colectivo masculino baja del 40% (27,78%).

► Antigüedad:

TEMPORALIDAD	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
De 0 a 1 año	10	90,91%	8,26%	1	9,09%	2,22%	11	6,63%
De 1 a 3 años	47	67,14%	38,84%	23	32,86%	51,11%	70	42,17%
De 3 a 5 años	23	85,19%	19,01%	4	14,81%	8,89%	27	16,27%
De 5 a 7 años	13	65,00%	10,74%	7	35,00%	15,56%	20	12,05%
De 7 a 10 años	9	56,25%	7,44%	7	43,75%	15,56%	16	9,64%
Más de 10 años	19	86,36%	15,70%	3	13,64%	6,67%	22	13,25%
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>72,89%</b>	<b>100,00%</b>	<b>45</b>	<b>27,11%</b>	<b>100,00%</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

En el caso de la antigüedad, se puede observar que la mayor parte de la plantilla de **FUNDACIÓN BETESDA**, está distribuida en antigüedades de 1 a 3 años (42,17%). Donde las mujeres representan un 67,14% y los hombres un 32,86%. Por lo que no se produce una composición equilibrada entre ambos colectivos.

La segunda antigüedad más representativa, dentro de **FUNDACIÓN BETESDA**, es de 3 a 5 años (16,27%). Donde el colectivo femenino supone el 85,19%, y el colectivo masculino el 14,81%.

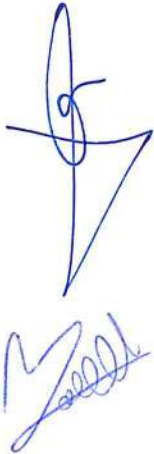
Las siguientes antigüedades predominantes en **FUNDACIÓN BETESDA**, son antigüedades de 5 a 7 años (12,05%), y de más de 10 años (13,25%). En el primer tipo de antigüedad (de 5 a 7 años), las mujeres representan un 65%, y los hombres un 35%. Este porcentaje muestra una proximidad al equilibrio entre ambos sexos. En el segundo tipo de antigüedad (de más de 10 años) las mujeres representan un 86,36% y los hombres un 13,64%.

En último lugar, tenemos las antigüedades de 0 a 1 año (6,63%) y de 7 a 10 años (9,64%). En índice de distribución en la antigüedad de 0 a 1 año es, un 90,91% de mujeres y un 9,09% de hombres. En el caso de la antigüedad de 7 a 10 años, las mujeres representan el 56,25% y los hombres el 43,75%.

En definitiva, aunque hay antigüedades que se acercan (de 1 a 3 años y de 5 a 7 años), solo en una de las antigüedades encontramos un equilibrio en cuanto a su composición. Es en la antigüedad de 7 a 10 años (56,25 de mujeres y 43,75% de hombres) ya que ninguno de los colectivos supera el 60% ni baja del 40%.

Hay que destacar que, dentro de **FUNDACIÓN BETESDA**, el porcentaje de la plantilla que tiene una antigüedad de más de 7 años es del 22,89%. Esto demuestra la predisposición de **FUNDACIÓN BETESDA** de mantener a su personal el mayor tiempo posible en la empresa.

Si analizamos la antigüedad predominante dentro de cada colectivo, por lo que respecta a la totalidad de las mujeres, el 38,84% tiene una antigüedad de 1 a 3 años. De la misma manera pasa con los hombres ya que, del total de ellos, un 51,11% lleva de 1 a 3 años en la organización.







➤ Nivel de formación por sexo.

➤ Formación:

NIVEL DE ESTUDIOS	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
SIN ESTUDIOS	2	33,33%	1,65%	4	66,67%	8,89%	6	3,61%
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	2	66,67%	1,65%	1	33,33%	2,22%	3	1,81%
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FP, ARTES PLÁSTICAS, DISEÑO Y DEPORTIVAS	42	75,00%	34,71%	14	25,00%	31,11%	56	33,73%
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE MÚSICA Y DANZA	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1	0,60%
ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FP Y EQUIVALENTE, ARTES PLÁSTICAS, DISEÑO Y DEPORTIVAS	59	73,75%	48,76%	21	26,25%	46,67%	80	48,19%
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,22%	1	0,60%
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO O HAN APROBADO 3 CURSOS DE UNA LICENCIATURA (DIPLOMADOS)	7	87,50%	5,79%	1	12,50%	2,22%	8	4,82%
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO Y EQUIVALENTES (LICENCIADOS)	8	72,73%	6,61%	3	27,27%	6,67%	11	6,63%
TOTAL	121	72,89%	100,00%	45	27,11%	100,00%	166	100,00%

La empresa lleva un control de todos los profesionales relativo a su formación para diferenciar especialidades en los puestos dentro de los departamentos.

De los datos, podemos destacar que la mayor parte de la plantilla tiene estudios de “ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FP Y EQUIVALENTE, ARTES PLÁSTICAS, DISEÑO Y DEPORTIVAS”, con un porcentaje de representatividad del 48,19%. Donde las mujeres representan el 73,75% y los hombres el 26,25%.

El segundo nivel de estudios predominante, en **FUNDACIÓN BETESDA**, es “ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FP, ARTES PLÁSTICAS, DISEÑO Y DEPORTIVAS” con una representación del 33,73%. Las mujeres representan el 75% y los hombres el 25%.

Con un porcentaje de representación, dentro de **FUNDACIÓN BETESDA**, del 6,63%, tenemos a los trabajadores/as con estudios “ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO Y EQUIVALENTES (LICENCIADOS)”. Donde las mujeres representan el 72,73% y los hombres el 27,27%.

El resto de los tipos de estudios son “ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO O HAN APROBADO 3 CURSOS DE UNA LICENCIATURA (DIPLOMADOS), ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO, ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE MÚSICA Y DANZA, y ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO”, con una representación del 4,82%, 1,81%, 0,60% y 0,60% respectivamente.

Hay que destacar que, dentro de **FUNDACIÓN BETESDA**, un 3,61% de la plantilla no tiene estudios. Las mujeres representan un porcentaje del 33,33% y los hombres del 66,67%.

En cuanto a los estudios predominantes dentro de cada colectivo, podemos ver que, en ambos casos, el tipo de estudios con más representación es “ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FP Y EQUIVALENTE, ARTES PLÁSTICAS, DISEÑO Y DEPORTIVAS”. Del total de las mujeres un 48,76% tiene este tipo de estudios, y del total de los hombres un 46,67%.

➤ Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

➤ Incorporaciones:

2019								
CAT. PROFESIONAL	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
GRUP II PERS TITULADO NIVEL 2	10	90,91%	22,73%	1	9,09%	5,88%	11	18,03%
GRUP II PERS TITULADO NIVEL 3	2	40,00%	4,55%	3	60,00%	17,65%	5	8,20%
GRUP III PERSONAL TECNICO	29	69,05%	65,91%	13	30,95%	76,47%	42	68,85%
GRUP III PERSONAL TECNICO SUPERIOR NIVEL 1	3	100,00%	6,82%	0	0,00%	0,00%	3	4,92%
TOTALES	44	72,13%	100,00%	17	27,87%	100,00%	61	100,00%

2020								
CAT. PROFESIONAL	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
GRUP II PERS TITULADO NIVEL 2	3	75,00%	6,38%	1	25,00%	6,25%	4	6,35%
GRUP II PERS TITULADO NIVEL 3	3	100,00%	6,38%	0	0,00%	0,00%	3	4,76%
GRUP III PERS TECNICO AUXILIAR	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	12,50%	2	3,17%
GRUP III PERSONAL TECNICO	40	75,47%	85,11%	13	24,53%	81,25%	53	84,13%
GRUP III PERSONAL TECNICO SUPERIOR NIVEL 1	1	100,00%	2,13%	0	0,00%	0,00%	1	1,59%
TOTALES	47	74,60%	100,00%	16	25,40%	100,00%	63	100,00%



2021								
CAT. PROFESIONAL	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
GRUP II PERS TITULADO NIVEL 2	1	50,00%	2,44%	1	50,00%	5,56%	2	3,39%
GRUP II PERS TITULADO NIVEL 3	4	100,00%	9,76%	0	0,00%	0,00%	4	6,78%
GRUP III PERS TECNICO AUXILIAR	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	16,67%	3	5,08%
GRUP III PERSONAL TECNICO	36	72,00%	87,80%	14	28,00%	77,78%	50	84,75%
TOTALES	41	69,49%	100,00%	18	30,51%	100,00%	59	100,00%

Incorporaciones en el año 2019: 61 personas.

MUJERES 44 / HOMBRES 17

Incorporaciones en el año 2020: 63 personas.

MUJERES 47 / HOMBRES 16

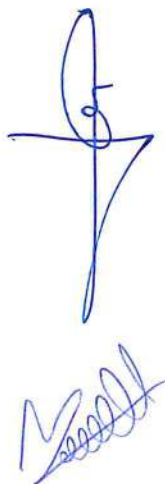
Incorporaciones en el año 2021: 59 personas.

MUJERES 41 / HOMBRES 18

Respecto a las incorporaciones en **FUNDACIÓN BETESDA**, se puede observar, en términos generales, que durante los últimos 3 años (2019,2020 y 2021) se han incorporado, más o menos, el mismo número de integrantes. El año donde más incorporaciones se produjeron fue en 2020 (63 personas), con 47 incorporaciones de mujeres y 16 de hombres. La categoría profesional con mayor número de incorporaciones, en 2020, fue "GRUP III PERSONAL TECNICO" con un porcentaje de mujeres del 75,47% y de hombres del 24,53%. Si nos fijamos en los dos colectivos, esta categoría profesional (GRUP III PERSONAL TECNICO) es en donde más incorporaciones hay. Del total de las mujeres contratadas en 2020, un 85,11% tiene esta categoría, y del total de los hombres un 81,25%.

En el año 2019, se produjeron 61 incorporaciones (solo dos menos que en 2020). De las cuales 44 fueron mujeres (72,13%) y 17 hombres (27,87%). De la misma manera que en 2020, la categoría profesional con más incorporaciones fue "GRUP III PERSONAL TECNICO" con un 68,85% de representación, de las cuales un 69,05% son mujeres y un 30,95% hombres. Si nos fijamos en el índice de concentración, del total de las mujeres contratadas en 2019, un 65,91% tiene esta categoría, y del total de los hombres un 76,47%.

Por último, en el año 2021 en **FUNDACIÓN BETESDA**, se produjeron 59 nuevas incorporaciones. De las cuales 41 pertenecen a mujeres (69,49%) y 18 a hombres (30,51%). La categoría profesional con mayor número de incorporaciones, en este año, fue "GRUP III PERSONAL TECNICO" (exactamente igual que en los años 2019 y 2020), con una representación del 84,75% del total de las incorporaciones. Las mujeres representan un 72% en esta categoría profesional y los hombres un 28%.



Bajas:

2019								
CAT. PROFESIONAL	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
GRUP II PERS TITULADO NIVEL 2	7	87,50%	30,43%	1	12,50%	12,50%	8	25,81%
GRUP II PERS TITULADO NIVEL 3	2	50,00%	8,70%	2	50,00%	25,00%	4	12,90%
GRUP III PERSONAL TECNICO	12	70,59%	52,17%	5	29,41%	62,50%	17	54,84%
GRUP III PERSONAL TECNICO SUPERIOR NIVEL 1	2	100,00%	8,70%	0	0,00%	0,00%	2	6,45%
Totales	23	74,19%	100,00%	8	25,81%	100,00%	31	100,00%

2020								
CAT. PROFESIONAL	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
GRUP II PERS TITULADO NIVEL 2	4	100,00%	10,26%	0	0,00%	0,00%	4	7,27%
GRUP II PERS TITULADO NIVEL 3	3	100,00%	7,69%	0	0,00%	0,00%	3	5,45%
GRUP III PERS TECNICO AUXILIAR	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	6,25%	1	1,82%
GRUP III PERSONAL TECNICO	32	68,09%	82,05%	15	31,91%	93,75%	47	85,45%
Totales	39	70,91%	100,00%	16	29,09%	100,00%	55	100,00%



2021								
CAT. PROFESIONAL	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
GRUP II PERS TITULADO NIVEL 2	1	50,00%	2,08%	1	50,00%	6,67%	2	3,17%
GRUP II PERS TITULADO NIVEL 3	4	80,00%	8,33%	1	20,00%	6,67%	5	7,94%
GRUP III PERS TECNICO AUXILIAR	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	26,67%	4	6,35%
GRUP III PERSONAL TECNICO	43	82,69%	89,58%	9	17,31%	60,00%	52	82,54%
Totales	48	76,19%	100,00%	15	23,81%	100,00%	63	100,00%

Bajas en el año 2019: 31 personas.

MUJERES 23 / HOMBRES 8

Bajas en el año 2020: 55 personas.

MUJERES 39 / HOMBRES 16

Bajas en el año 2021: 63 personas.

MUJERES 48 / HOMBRES 15

Según las tablas, podemos comprobar que las bajas en estos 3 últimos años (2019,2020 y 2021) son, sobre todo, en la categoría profesional "GRUP III PERSONAL TECNICO", representando el 77,85% del total de las bajas, en estos tres últimos años (2019,2020 y 2021).

El 2021 fue cuando más bajas se produjeron en **FUNDACIÓN BETESDA**. De las 63 personas que finalizaron sus servicios para **FUNDACIÓN BETESDA**, 48 son mujeres (76,19%) y 15 son hombres (23,81%). Como se ha descrito anteriormente, la categoría profesional con más número de bajas fue "GRUP III PERSONAL TECNICO" (82,54%)

En 2020 se produjeron 55 bajas, 39 mujeres (70,91%) y 16 hombres (29,09%). Y como paso en 2021, la categoría con más bajas fue "GRUP III PERSONAL TECNICO" (85,45%)

En 2019, según los datos aportados, se produjeron 31 bajas en **FUNDACIÓN BETESDA**. Es el año donde menos bajas se registraron. El 74,19% pertenece al colectivo femenino y el 25,81% al masculino. La categoría profesional con más bajas fue "GRUP III PERSONAL TECNICO" (54,85% del total de bajas en 2019), donde las mujeres representan el 70,59% y los hombres el 29,41%.

## 5.2 ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

### 5.1.1 Reclutamiento y Selección

En **FUNDACIÓN BETESDA**, cuando se publican ofertas de empleo, lo hacen a través de plataformas específicas, y se utiliza el propio formulario de la plataforma.

Ejemplo de oferta de empleo publicada por **FUNDACIÓN BETESDA**:



18/10/22, 15:59

Tu red de voluntariado y trabajo en ONG - Hacesfalta.org1

#### OFERTAS DE EMPLEO

##### CUIDADOR/A CORRETORNOS

<b>País</b>	España
<b>Provincia</b>	Madrid - Madrid
<b>Fecha límite Inscripción</b>	01/10/2022
<b>Categoría</b>	Atención Directa



% de respuesta: 49,69%



#### DESCRIPCIÓN

##### Descripción

Buscamos dos personas con la titulación de Auxiliar de Enfermería o Técnico de Atención Sociosanitaria para trabajar como cuidador de residencia para cubrir vacaciones de verano. Los horarios, al ser contratos de corretornos, podrían variar entre los turnos de mañana, tarde y noche (incluyendo fines de semana) en función de las necesidades del servicio a cubrir.

Abstenerse personas sin la titulación requerida puesto que no formarán parte del proceso de selección.

**Perfil/Requisitos**

Buscamos dos personas con la titulación de T Auxiliar de Enfermería o Técnico de Atención Sociosanitaria para trabajar como cuidador de residencia con contrato de 6 meses prorrogables. Los horarios, al ser contratos de corretornos, podrían variar entre los turnos de mañana, tarde y noche (incluyendo fines de semana) en función de las necesidades del servicio a cubrir.

Abstenerse personas sin la titulación requerida puesto que no formarán parte del proceso de selección

**Competencias**

Analizar y resolver problemas, Iniciativa y autonomía, Flexibilidad, Capacidad para liderar iniciativas, Organización y planificación, Fiabilidad técnica y personal, Trabajo en equipo, Diplomacia y "saber estar", Capacidad de Negociación

**Nivel**

Empleado

**Tipo de contrato**

Jornada completa

**Duración**

De 6 meses a 1 año

**Salario**

Entre 12.000 y 18.000 € bruto/anual

**Estudios mínimos**

Formación Profesional Grado Medio

**Experiencia mínima**

Al menos 1 año

<https://www.hacesfalta.org/oportunidades/remuneradas/detalle/cuidadora-corretornos/211005?vsOrg=356&page=index=1&volver=>

2/3

**Fecha de inicio**

09/09/2022

**Nº de vacantes**


1

Al pulsar en "Me interesa esta oportunidad", podrás enviar tu candidatura a la organización que ha publicado esta oportunidad.


→ **Nº de personas candidatas en esta oportunidad:** 10

El nº de personas candidatas refleja el total de personas que han escrito a la organización, desde la primera publicación de la oportunidad, a excepción de quienes no ha aceptado la organización por no cumplir los requisitos especificados.





En **FUNDACIÓN BETESDA**, para la contratación de nuevos integrantes, el procedimiento que se establece es el siguiente: Publicación de la oferta con los requisitos de la misma, en una primera fase a nivel interno (promoción interna), en caso de no cubrirse se publica fuera de la organización. Cribado de currículum y cotejo de documentación de soporte. Primera entrevista con dirección técnica. Segunda entrevista con gerencia. En caso de puestos muy específicos (mantenimiento, etc.), también participa algún responsable del departamento correspondiente. Los responsables finales del proceso de selección son la Dirección Técnica y Gerencia de **FUNDACIÓN BETESDA**. No se realiza ningún tipo de prueba o test, salvo puestos específicos de más responsabilidad (supervisión, psicología, etc....).



En caso de que dos personas de sexo opuesto cumplan con los mismos requisitos para un puesto de trabajo, no existe ninguna preferencia en la contratación, sino que se atenderá a criterios objetivos. El único caso en el que, en igualdad de condiciones, se puede decidir entre un sexo u otro, es por ejemplo en el puesto de cuidador/a que van a atender a usuarios durante momentos íntimos (higiene, acostado, etc.) y dichas personas han manifestado que prefieren un sexo frente a otro (por ej. caso de historial de abusos previos, etc.).

Todas las vacantes, que se ofrecen en **FUNDACIÓN BETESDA**, se publican en la página [Hacesfalta.org](http://Hacesfalta.org), con el formato que la misma facilita. Es una página especializada en el tercer sector y en ONG.

Cuando hay nuevas incorporaciones, **FUNDACIÓN BETESDA** facilita una carpeta/manual de bienvenida.

De la misma manera, cuando hay bajas en **FUNDACIÓN BETESDA**, se realiza una entrevista de salida, para conocer los motivos y hacer cierre de posibles tareas pendientes.

En cuanto a las personas que se han postulado en los procesos de selección, **FUNDACIÓN BETESDA** a nivel interno cuenta con los correos electrónicos de las personas que postulan (previo a la entrevista). A nivel externo, tras la entrevista, se guarda la documentación aportada y el informe de la entrevista realizada. Se guarda un listado de las personas que han sido descartadas y el motivo (no se presentan a la entrevista, no cuentan con la formación que a priori dicen tener, no les cuadran las condiciones ofertadas, etc.).

Se aconseja a **FUNDACIÓN BETESDA**:

- Dar prioridad a los CV y las contrataciones del sexo menos representado.
- Vigilancia activa en el cumplimiento de la igualdad salarial.
- Se aconseja formaciones en materia de igualdad para las personas responsables de contratación.



### 5.1.2. Promoción y desarrollo profesional

**FUNDACIÓN BETESDA**, no cuenta con una Política de Promoción/Plan de Carrera formalizado por escrito, pero en la práctica lleva a cabo medidas destinadas a favorecer el desarrollo profesional de sus empleados/as.

Dentro de **FUNDACIÓN BETESDA**, se da prioridad a los integrantes de la organización para cubrir los puestos vacantes. Siempre y cuando cumplan con los requisitos del puesto. No existe ningún programa de promoción ni desarrollo de carrera. Tampoco existen criterios de promoción. Pero todas las personas trabajadoras de la organización tienen conocimiento de los requisitos para poder promocionar, a través del sistema de publicación de vacantes. Se publica una oferta, con los requisitos de esta, en una primera fase a nivel interno (promoción interna), en caso de no cubrirse se publica fuera de la organización. Para los procesos de promoción profesional, el canal de comunicación y/o información que se utiliza es un correo electrónico (comunicaciones). Ejemplo de oferta publicada para promociones internas:

XX de septiembre de 20XX

[PUESTO CUIDADOR FUNDACIÓN BETESDA]

Puestos ofertados: 2

1 puesto Jornada: 100%, 1.720 horas anuales. Categoría: Cuidador

Honorarios: Regulación por Convenio Colectivo.

Turno: 1 puesto de mañana, 1 puesto de tarde, de lunes a domingo.

#### DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

El Cuidador/a se encargará de atender a personas dependientes en el ámbito socio-sanitario del centro donde desarrolle su actuación, aplicando las estrategias diseñadas por el equipo interdisciplinar competente y los procedimientos para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

#### COMPETENCIAS REQUERIDAS

TÉCNICAS	GENÉRICAS
Conocimientos del sector residencial y de atención a personas dependientes: Tenencia de información, aprendizaje y experiencia sobre el sector. Conocimientos de técnicas de movilización: Capacidad muscular y coordinación de movimientos para poder realizar movilizaciones, traslados de personas imposibilitadas. Conocimientos de primeros auxilios: Capacidad para realizar una primera intervención sanitaria hasta la llegada de personal especializado. Conocimiento sobre administración de medicamentos. Conocimiento sobre manipulación de alimentos: Distribución de alimentos, ayuda a la ingesta, etc.	- Orientación al servicio, al usuario y a resultados. - Trabajo en equipo. - Identificación con la organización. - Responsabilidad. - Iniciativa. - Comunicación. - Desarrollo de otras personas.

PRESENTAR SOLICITUDES POR CORREO ELECTRÓNICO A [seleccionpersonal@fundacionbetesda.org](mailto:seleccionpersonal@fundacionbetesda.org) antes del XX de septiembre de 20XX



XX de septiembre de 20XX

[PUESTO CUIDADOR FUNDACIÓN BETESDA]

**Conocimiento de técnicas de aseo a terceras personas:**

Capacidad muscular y coordinación de movimientos para poder realizar el aseo personal del usuario/a, en un tiempo asignado, con la discreción necesaria a la personalidad del mismo y ocasionando las mínimas molestias durante la operación. Incluye asimismo el mantenimiento del orden y la limpieza de la habitación del usuario/a.

**Atención al usuario en sus necesidades afectivas y sociales:**

Conocimiento de estrategias de apoyo psicosocial y habilidad para identificar necesidades del usuario/a, de tipo afectivas, de contacto físico, riesgos derivados del entorno en que habita el usuario, etc.

**Habilidad para el trato directo con el usuario/a:** Participación en actividades de ocio, promoción de hábitos saludables, promoción de hábitos de autocuidado, etc.

**Técnicas de gestión de conflictos:**

Habilidad para el manejo de situaciones

**FORMACIÓN ACADÉMICA**

- Autocontrol.

- Empatía.

- Rigor profesional.

- Compromiso con la calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales.

**FORMACIÓN REGLADA:** Ciclo formativo grado medio: Técnico auxiliar de enfermería o Técnico de atención sociosanitaria o Técnico de atención a personas en situación de dependencia.

**FORMACIÓN COMPLEMENTARIA:** Operativa de funcionamiento de una vivienda tutelada, centro ocupacional atención diurna; Atención al usuario/a en sus necesidades afectivas y sociales; Operaciones administrativas y documentación sanitaria; El trabajo en equipo; Valores profesionales; Evaluación y gestión de la calidad; Gestión medioambiental; Prevención de riesgos laborales.

**ASPECTOS VALORABLES**

Titulación acorde o certificación profesional equivalente, adecuación al puesto ofertado, experiencia y antigüedad en la Fundación y valoración del desempeño.

PRESENTAR SOLICITUDES POR CORREO ELECTRÓNICO A [seleccionpersonal@fundacionbetesda.org](mailto:seleccionpersonal@fundacionbetesda.org) antes del XX de septiembre de 20XX

Si una persona trabajadora del centro quiere postular a una oferta de empleo, tiene que enviar su CV como el resto de los candidatos y, se le incluye en el proceso de selección.

De la misma manera, que pasa en los procesos de selección y contratación externos, los responsables de las promociones profesionales en **FUNDACIÓN BETESDA** son las personas que pertenecen a la Dirección Técnica y Gerencia.

En **FUNDACIÓN BETESDA**, no existen dificultades para promocionar. A continuación, se indican las promociones en los 3 últimos años

- N.º de personas promocionadas en los últimos años por tipo de jornada: 22
- N.º de personas promocionadas de los dos últimos años con jornada reducida por grupo profesional y puesto de trabajo: 0
- N.º de personas promocionadas o aumento retributivo de los dos últimos años que ejercen medidas de conciliación: 0
- N.º de personas con aumento retributivo en el año (con promoción o sin promoción): 3


En cuanto a los aumentos retributivos, en **FUNDACIÓN BETESDA**, se sigue el siguiente criterio:

- Promoción interna: sería un aumento por cambio de puesto a uno de nivel superior, y siempre se produce tras postular el profesional al puesto vacante, publicado a nivel interno en la organización, y tras una valoración previa basada en: formación adecuada para el nuevo puesto, experiencia y disponibilidad.
- Dificultad para cubrir una vacante de un puesto por la competencia del mercado.
- Nivel de implicación y desempeño.


Observaciones:

- A priori no se observan sesgos en el reclutamiento interno.
- **FUNDACIÓN BETESDA**, no cuenta con un procedimiento de promoción interna por escrito, pero sí se mantiene una práctica de promoción en caso de generarse vacantes en los puestos superiores. Los criterios que se siguen para toda promoción son: requerimientos del puesto de trabajo, tanto técnicos como físicos.
- Se recomienda a **FUNDACIÓN BETESDA**, la redacción por escrito de un procedimiento de promoción interna o diseño de un plan de carrera que recoja los criterios aplicados en la práctica, mencionados anteriormente, así como el principio de igualdad de condiciones, en el mismo sentido que la política/protocolo/procedimiento de selección, de manera que se opte por aquellas personas del género menos representado en el grupo/categoría profesional y/o puesto de trabajo de que se trate, en caso siempre que dos candidatos/as cumplan con los requisitos exigidos para cubrir la vacante.
- Se recomienda a **FUNDACIÓN BETESDA**, un registro de las personas que se postulan a los puestos de promoción, desglosado por sexo

### 5.1.3. Política retributiva



El análisis retributivo responde a lo recogido en el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregadas por sexo, así como la media aritmética y la mediana, también desagregadas por sexo, de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Asimismo, esta información queda desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.



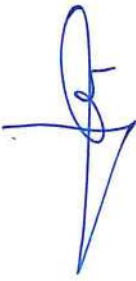

La estructura salarial seguida en **FUNDACIÓN BETESDA**, es la marcada por el Convenio colectivo de aplicación, para todas las categorías que se contemplan en las tablas salariales y en función de la formación y experiencia. En **FUNDACIÓN BETESDA**, las remuneraciones se fijan según convenio, tanto el salario base como los distintos complementos, salvo el salario base de gerencia que está pactado por escrito, y los complementos se pactan y se recogen por escrito.

De esta forma, **FUNDACIÓN BETESDA**, establece una remuneración fija de 14 pagas, salvo trabajadores que soliciten prorrateo de pagas extras en cuyo caso reciben el salario en 12 pagas, guiándose por el principio de igualdad retributiva sin discriminación por razón de género o sexo, y garantizando unos salarios mínimos para toda la plantilla conforme al grupo o categoría profesional al que pertenece cada empleado, considerando el IPC, el presupuesto de la compañía y los datos de mercado.

A continuación, definimos algunos de los complementos salariales y criterios o formas de cómo adquirirlos, por las personas trabajadoras de **FUNDACIÓN BETESDA**:

- Antigüedad: Concepto que reconoce y retribuye la permanencia del trabajador en la empresa.
- Complemento personal Add personam: complementos concedidos con anterioridad a 2011 y que están congelados en salario.
- N1 y N2: complemento que se retribuye si se cumplen las condiciones que establece el convenio colectivo.
- Plus de Dirección, Coordinación, Supervisión por ocupación del puesto.



- 
- 
- Plus de festividad, nocturnidad, movilidad funcional, guardias, club de ocio, responsabilidad, disponibilidad: por desempeño de la tarea.
  - Complemento SMI 2020: diferencia sobre salario base a aquellas personas cuyo salario base es inferior al SMI y mientras no se actualicen tablas en el convenio colectivo según normativa vigente.
  - Valor en especie: el que percibe aquel trabajador/a que solicita comer en la Fundación: según convenio se subvenciona el 50% del coste.
  - Bolsa de horas/exceso bolsa de horas: descuento o pago por ajuste de horas en función de la jornada efectivamente realizada al finalizar el mes o al abandonar la empresa.
  - Ayuda estudios: remuneración que perciben los estudiantes de FP Dual en la realización de sus prácticas laborales en las condiciones y cantidades según normativa vigente.
  - Mejora voluntaria: por ocupación de un puesto concreto de difícil cobertura o por experiencia aportada en la incorporación al mismo.

Tras el análisis de sus políticas en cuanto a medidas retributivas se hacen las siguientes observaciones:

- No se observan aspectos discriminatorios de la estructura salarial recogidas en sus políticas.
- Todo lo relativo a políticas en cuanto a medidas retributivas están recogidas en el convenio colectivo al que se encuentran adscritos las personas trabajadoras de **FUNDACIÓN BETESDA**.

A continuación, se exponen 3 tablas salariales que contemplan el salario bruto anual, retribución total anual y complementos salariales anuales percibidos en función del puesto dentro de **FUNDACIÓN BETESDA**




PUESTOS/FUNCIONES	BANDA SALARIAL SALARIO BASE	MUJERES	HOMBRES
DUE	15.000 €-20.000 €	2	0
FISIOTERAPEUTA	15.000 €-20.000 €	1	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL	15.000 €-20.000 €	1	1
TITULADO GRADO MEDIO	*	1	0
TRABAJADOR/A SOCIAL	*	1	0
CONTABLE	*	0	1
FORMADOR/A	20.000 €-25.000 €	4	0
MEDICO/A	*	0	1
PSICOLOGO/A	20.000 €-25.000 €	1	1
AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	*	1	0
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	10.000 €-15.000 €	2	4
TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	8.000 €-12.000 €	0	5
CUIDADOR/A	10.000 €-15.000 €	83	28
CUIDADOR/A – EDUCADOR/A	*	0	1
EDUCADOR/A	15.000 €-20.000 €	16	1
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	10.000 €-15.000 €	1	1
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN	13.000 €-17.000 €	2	0
PREPARADOR/A LABORAL	*	1	0
PROFESOR/A DE TALLER	*	1	0
TÉCNICO SUPERIOR FPII	*	1	0
DIRECCION TÉCNICA	*	1	0
GERENCIA	*	1	0

\* Para los puestos de trabajo en los que se encuentra representado por un único trabajador/a, se ha omitido la banda salarial correspondiente, ya que son datos de carácter personal perfectamente identificables, siendo de aplicación por lo tanto el Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos y la Ley 3/2018, de 5 de diciembre.



PUESTOS/FUNCIONES	BANDA SALARIAL RETRIBUCIÓN TOTAL (SALARIO BASE + COMPLEMENTOS)	MUJERES	HOMBRES
DUE	15.000 €-20.000 €	2	0
FISIOTERAPEUTA	15.000 €-20.000 €	1	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL	15.000 €-20.000 €	1	1
TITULADO GRADO MEDIO	*	1	0
TRABAJADOR/A SOCIAL	*	1	0
CONTABLE	*	0	1
FORMADOR/A	20.000 €-25.000 €	4	0
MEDICO/A	*	0	1
PSICOLOGO/A	26.000 €-31.000 €	1	1
AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	*	1	0
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	10.000 €-15.000 €	2	4
TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	10.000 €-15.000 €	0	5
CUIDADOR/A	10.000 €-15.000 €	83	28
CUIDADOR/A – EDUCADOR/A	*	0	1
EDUCADOR/A	15.000 €-20.000 €	16	1
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	10.000 €-15.000 €	1	1
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN	15.000 €-20.000 €	2	0
PREPARADOR/A LABORAL	*	1	0
PROFESOR/A DE TALLER	*	1	0
TÉCNICO SUPERIOR FPII	*	1	0
DIRECCIÓN TÉCNICA	*	1	0
GERENCIA	*	1	0

\* Para los puestos de trabajo en los que se encuentra representado por un único trabajador/a, se ha omitido la banda salarial correspondiente, ya que son datos de carácter personal perfectamente identificables, siendo de aplicación por lo tanto el Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos y la Ley 3/2018, de 5 de diciembre.







PUESTOS/FUNCIONES	BANDA SALARIAL COMPLEMENTOS	MUJERES	HOMBRES
DUE	0 €-100 €	2	0
FISIOTERAPEUTA	1.000 €-2.000 €	1	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL	0 €-100 €	1	1
TITULADO GRADO MEDIO	*	1	0
TRABAJADOR/A SOCIAL	*	1	0
CONTABLE	*	0	1
FORMADOR/A	100 €-200 €	4	0
MEDICO/A	*	0	1
PSICOLOGO/A	2.000 €-8.000 €	1	1
AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	*	1	0
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	500 €-1.000 €	2	4
TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	1.000 €-2.000 €	0	5
CUIDADOR/A	500 €-1.000 €	83	28
CUIDADOR/A – EDUCADOR/A	*	0	1
EDUCADOR/A	1.000 €-3.000 €	16	1
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	0 €-100 €	1	1
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN	1.000 €-3.000 €	2	0
PREPARADOR/A LABORAL	*	1	0
PROFESOR/A DE TALLER	*	1	0
TÉCNICO SUPERIOR FPII	*	1	0
DIRECCION TÉCNICA	*	1	0
GERENCIA	*	1	0

\* Para los puestos de trabajo en los que se encuentra representado por un único trabajador/a, se ha omitido la banda salarial correspondiente, ya que son datos de carácter personal perfectamente identificables, siendo de aplicación por lo tanto el Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos y la Ley 3/2018, de 5 de diciembre.

En cuanto al análisis de las cifras salariales expuestas anteriormente, así como teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el registro salarial de **FUNDACIÓN BETESDA**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- **Distribución salarial fija (salario bruto anual):** en términos generales, se observa que se da una compensación equilibrada en la media de los salarios anuales brutos de mujeres y hombres (19.233,82 € y 16.999,47 €, respectivamente), existiendo una diferencia salarial a favor del colectivo femenino del 12%.




Por lo que respecta al salario bruto anual en función de las diferentes categorías profesionales analizadas en el registro salarial, se observa una distribución bastante equilibrada, existiendo alguna diferencia salarial mínima. La diferencia salarial más alta, pero sin llegar a ser considerada brecha salarial, la podemos ver en la categoría profesional "GRUP III PERS TECNICO AUXILIAR" con una diferencia salarial del 6,05% a favor del colectivo femenino. También encontramos diferencias salariales mínimas (del 1,28% al 4,35%) en las restantes categorías profesionales. Estas diferencias salariales se justifican porque, hay varios puestos de trabajo dentro de la misma categoría profesional. Teniendo en cuenta que los puestos de trabajo son muy diversos, existen diferencias en las percepciones salariales de los trabajadores que integran estos grupos. Por lo tanto, las diferencias no obedecen a cuestiones discriminatorias, sino a la diversidad de puestos dentro de la misma categoría profesional.

Respecto a los puestos de trabajo, encontramos varias diferencias salariales mínimas. Que van desde el 2,25%, a favor de los hombres, hasta el 16,67% a favor de las mujeres. La diferencia salarial más alta (16,67%, a favor del colectivo femenino) la encontramos en el puesto de trabajo "TERAPEUTA OCUPACIONAL".


De esta manera, del análisis pormenorizado realizado se puede concluir que no se observan políticas retributivas discriminatorias.

- **Distribución salarial total considerando remuneración variable (retribución total anual):** debido al incremento de las retribuciones percibidas por la plantilla de **FUNDACIÓN BETESDA**, resultantes de sumar el salario bruto anual más los complementos salariales y percepciones extrasalariales, la diferencia salarial aumenta hasta un 19% (a favor del colectivo femenino), surgida a raíz de la diferencia entre las

retribuciones totales medias de mujeres y hombres (22.274,73 € y 18.064,69 €, respectivamente).



La retribución total anual entre las diferentes categorías profesionales no muestra brechas salariales, sino diferencias salariales que van desde el 1,31% (a favor del colectivo femenino) hasta el 11,15% (a favor del colectivo femenino) mostrando, así, un ligero aumento respecto a las diferencias producidas en el salario base anual. Estas diferencias salariales se justifican porque, hay varios puestos de trabajo dentro de la misma categoría profesional. Teniendo en cuenta que los puestos de trabajo son muy diversos, existen diferencias en las percepciones salariales de los trabajadores que integran estos grupos. Por lo tanto, las diferencias no obedecen a cuestiones discriminatorias, sino a la diversidad de puestos dentro de la misma categoría profesional.



En cuanto a los puestos de trabajo, no se observa ninguna brecha salarial, solo 7 diferencias salariales, en los siguientes puestos: AUXILIAR SERVICIOS GENERALES, CUIDADOR/A, EDUCADOR/A, FISIOTERAPEUTA, MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE, PSICOLOGO/A y TERAPEUTA OCUPACIONAL, con unas diferencias salariales del 2,98%, 5,42%, 0,87%, 2,69%, 0,24%, 16,02% y 16,75% respectivamente. Este aumento de diferencias salariales se debe a que en este apartado están incluidos los complementos salariales y extrasalariales, que pueden ser muy diversos dependiendo del trabajador (antigüedad, nocturnidad, disponibilidad...).

- **Complementos salariales anuales:** Debido a la percepción de diferentes complementos salariales, la diferencia salarial media aumenta hasta un 68% (a favor del colectivo femenino). En este caso, los complementos salariales medios anuales percibidos por los hombres se sitúan en 935,03 € y los de las mujeres en 2.940,26 €.

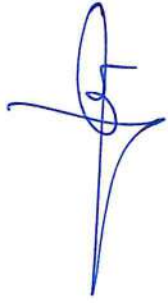
En cuanto a las categorías profesionales, hay que destacar varias brechas salariales: GRUP III PERSONAL TECNICO SUPERIOR NIVEL 1 (173,40%), GRUP III PERS TECNICO AUXILIAR (47,67%) y GRUP III PERSONAL TECNICO (38,37%). Estas brechas salariales se deben a la diversidad de complementos que recibe cada trabajador, como antigüedad, nocturnidad, disponibilidad....

Respecto a los puestos de trabajo, se observan 5 brechas salariales. Pero pasa lo mismo que en las categorías profesionales, ya que estas brechas no obedecen a cuestiones discriminatorias sino a la diversidad de complementos que recibe cada trabajador, como antigüedad, nocturnidad, disponibilidad...




Por todo lo analizado en los tres apartados anteriores, se puede concluir que no se aprecian prácticas discriminatorias en función del sexo, que afecten a la percepción de retribuciones salariales.

### **VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (VPT)**



Dentro de la política de personas de **FUNDACIÓN BETESDA**, en su día se elaboraron y aprobaron los perfiles de puesto por parte de la dirección de la entidad, que es quien los mantiene actualizados y/o incorpora nuevos en caso de la puesta en marcha de nuevos proyectos.

Durante el ejercicio de referencia 2021 han recibido algún tipo de remuneración, por parte de la empresa, un total de 166 personas. **FUNDACIÓN BETESDA**, es una empresa representada mayoritariamente por mujeres, representando el 72,89% del total de la plantilla, en contraposición a los hombres que representan el 27,11%.



De acuerdo con la información facilitada, las retribuciones de las empleadas y empleados de **FUNDACIÓN BETESDA**, se determinan principalmente de acuerdo al Convenio Colectivo de aplicación.

De conformidad con el artículo 9 del RD 902/2020, las mesas negociadoras de los Convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.

PUESTO DE TRABAJO	MUJERES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
DUE	2	100,00%	1,65%	0	0,00%	0,00%	2	1,20%
FISIOTERAPEUTA	1	50,00%	0,83%	1	50,00%	2,22%	2	1,20%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	50,00%	0,83%	1	50,00%	2,22%	2	1,20%
TITULADO GRADO MEDIO	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1	0,60%
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1	0,60%
CONTABLE	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,22%	1	0,60%
FORMADOR/A	4	100,00%	3,31%	0	0,00%	0,00%	4	2,41%
MEDICO/A	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,22%	1	0,60%
PSICOLOGO/A	1	50,00%	0,83%	1	50,00%	2,22%	2	1,20%
AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1	0,60%
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	2	33,33%	1,65%	4	66,67%	8,89%	6	3,61%
TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	11,11%	5	3,01%
CUIDADOR/A	83	74,77%	68,60%	28	25,23%	62,22%	111	66,87%
CUIDADOR/A – EDUCADOR/A	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,22%	1	0,60%
EDUCADOR/A	16	94,12%	13,22%	1	5,88%	2,22%	17	10,24%
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	1	50,00%	0,83%	1	50,00%	2,22%	2	1,20%
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN	2	100,00%	1,65%	0	0,00%	0,00%	2	1,20%
PREPARADOR/A LABORAL	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1	0,60%
PROFESOR/A DE TALLER	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1	0,60%
TÉCNICO SUPERIOR FPII	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1	0,60%
DIRECCION TÉCNICA	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1	0,60%
GERENCIA	1	100,00%	0,83%	0	0,00%	0,00%	1	0,60%
TOTALES	121	72,89%	100,00%	45	27,11%	100,00%	166	100,00%

## DISTRIBUCIÓN POR PUESTOS

Título del Puesto	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Puntos Mujeres	Puntos Hombres	Categorización
DUE	516	2	0	1031	0	Feminizada
FISIOTERAPEUTA	517	1	1	517	517	Equilibrada
TERAPEUTA OCUPACIONAL	516	1	1	516	516	Equilibrada
TITULADO/A GRADO MEDIO	519	1	0	519	0	Feminizada
TRABAJADOR/A SOCIAL	524	1	0	524	0	Feminizada
MEDICO/A	511	0	1	0	511	Masculinizada
PSICOLOGO/A	530	1	1	530	530	Equilibrada
FORMADOR/A	519	4	0	2075	0	Feminizada
AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	246	1	0	246	0	Feminizada
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	276	2	4	551	1103	Masculinizada
TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	276	0	5	0	1378	Masculinizada
CUIDADOR/A	311	83	28	25786	8699	Feminizada
EDUCADOR/A	491	16	1	7854	491	Feminizada
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	311	1	1	311	311	Equilibrada
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN	313	2	0	626	0	Feminizada
PREPARADOR/A LABORAL	491	1	0	491	0	Feminizada
PROFESOR/A DE TALLER	491	1	0	491	0	Feminizada
TÉCNICO SUPERIOR FP II	448	1	0	448	0	Feminizada
DIRECCIÓN TÉCNICA	652	1	0	652	0	Feminizada
GERENCIA	760	1	0	760	0	Feminizada
CONTABLE	512	0	1	0	512	Masculinizada
CUIDADOR/A - EDUCADOR/A	491	0	1	0	491	Masculinizada

Tal y como puede comprobarse, existen diferencias significativas entre los distintos puestos de trabajo, siendo:

### ➤ Puestos feminizados:

- DUE
- TITULADO GRADO MEDIO
- TRABAJADOR/A SOCIAL
- FORMADOR/A
- AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN
- CUIDADOR/A
- EDUCADOR/A
- TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN
- PREPARADOR/A LABORAL
- PROFESOR/A DE TALLER
- TÉCNICO SUPERIOR FP II
- DIRECCION TÉCNICA
- GERENCIA



➤ **Puestos masculinizados:**

- MEDICO/A
- AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
- TÉCNICO DE MANTENIMIENTO
- CONTABLE
- CUIDADOR/A – EDUCADOR/A

➤ **Puestos equilibrados:**

- FISIOTERAPEUTA
- TERAPEUTA OCUPACIONAL
- PSICOLOGO/A
- MONITOR DE OCIO Y TIEMPO LIBRE

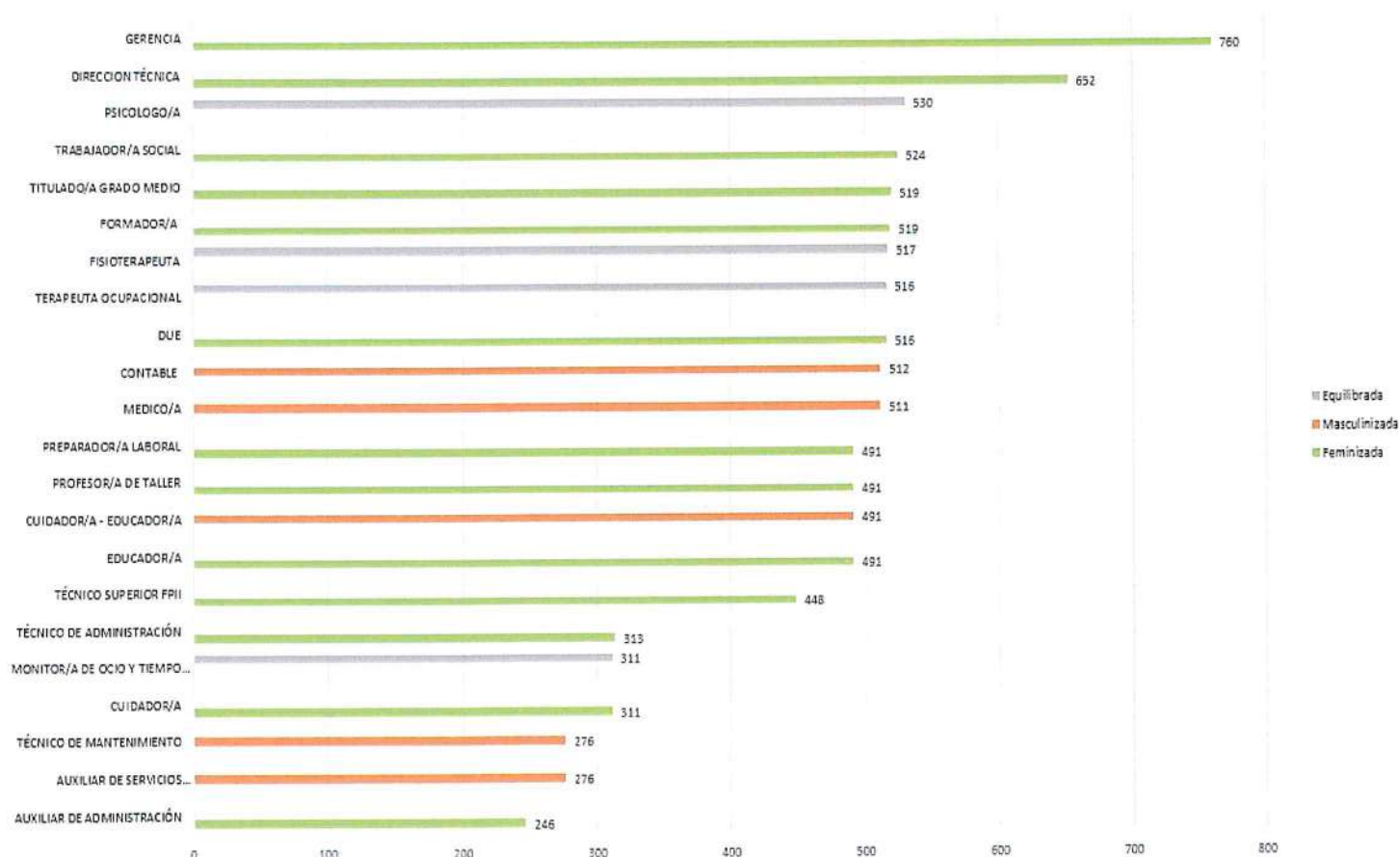
**AGRUPACIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

Agrupaciones ▾	Puesto + Puntos
<input type="checkbox"/> Agrupación 9	GERENCIA(760)
<input type="checkbox"/> Agrupación 8	DIRECCION TÉCNICA(652)
<input type="checkbox"/> Agrupación 6	TERAPEUTA OCUPACIONAL(516)
	DUE(516)
	FISIOTERAPEUTA(517)
	CONTABLE (512)
	TITULADO/A GRADO MEDIO(519)
	TRABAJADOR/A SOCIAL(524)
	MEDICO/A(511)
	PSICOLOGO/A(530)
	FORMADOR/A (519)
<input type="checkbox"/> Agrupación 5	TÉCNICO SUPERIOR FP(II)(448)
	EDUCADOR/A(491)
	PREPARADOR/A LABORAL(491)
	PROFESOR/A DE TALLER(491)
	CUIDADOR/A - EDUCADOR/A(491)
<input type="checkbox"/> Agrupación 4	TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN(313)
	CUIDADOR/A(311)
	MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE(311)
<input type="checkbox"/> Agrupación 3	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES(276)
	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO(276)
<input type="checkbox"/> Agrupación 2	AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN(246)
<input type="checkbox"/>	

A la hora de realizar la valoración de puestos de trabajo (VPT), con el fin de determinar el valor relativo de los diferentes puestos de trabajo en **FUNDACIÓN BETESDA**, y poder compararlos para crear una estructura organizativa salarial justa, equitativa y coherente, se han valorado una serie de factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y asignando una puntuación o valor numérico a cada factor.

Después de realizar estas puntuaciones, podemos decir que los puestos de trabajo con mayor exigencia dentro de **FUNDACIÓN BETESDA** son: GERENCIA y DIRECCIÓN TÉCNICA. Y los puestos de trabajo con una exigencia más baja son: AUXILIAR SERVICIOS GENERALES, TÉCNICO DE MANTENIMIENTO y AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN.

### PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



## CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO



**Categoría**

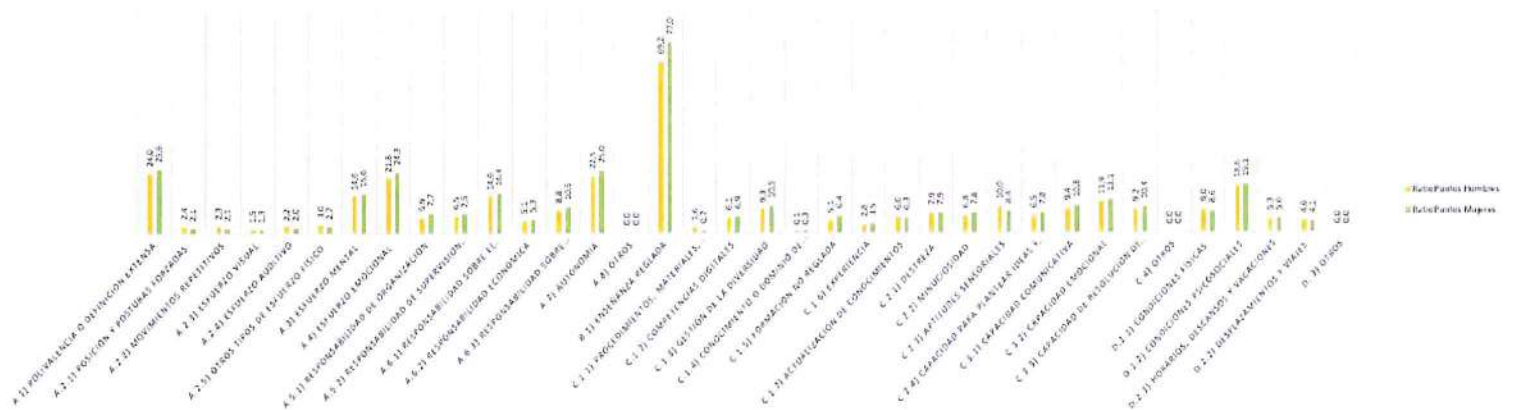
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño

## FACTORES POR SEXO





#### 5.1.4. Formación

La formación que da **FUNDACIÓN BETESDA** a sus trabajadores:




FECHA IMPARTICIÓN DEL CURSO	DENOMINACIÓN DEL CURSO	N.º Mujeres	N.º Hombres	LUGAR DE IMPARTICIÓN	HORARIO LABORAL / FUERA DEL HORARIO LABORAL
<b>2019</b>	Ética	15	7	Centro Gran Vía de Hortaleza	7 en horario laboral / 15 fuera horario
	Grupos inteligentes	7	2	Centro Gran Vía de Hortaleza	8 en horario laboral / 1 fuera horario
	Apoyo Conductual Positivo	6	6	Centro Gran Vía de Hortaleza	6 en horario laboral / 6 fuera horario
	Dirección por objetivos	1		Online	En horario laboral
	Gestión del estrés	2		Online	En horario laboral
	Vencer la adversidad con resiliencia	1		Online	En horario laboral

FECHA IMPARTICIÓN DEL CURSO	DENOMINACIÓN DEL CURSO	N.º Mujeres	N.º Hombres	LUGAR DE IMPARTICIÓN	HORARIO LABORAL / FUERA DEL HORARIO LABORAL
<b>2020</b>	Creación de Páginas Web Profesionales con WordPress	1		Online	En horario laboral
	CURSO EXPERTO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RRHH	1		Online	En horario laboral
	MICROSOFT EXCEL BÁSICO 2016	2	1	Online	En horario laboral
	OFIMÁTICA PROFESIONAL 2016	1		Online	En horario laboral
	PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALES		1	Online	En horario laboral
	REDES SOCIALES Y EMPRESA	1		Online	En horario laboral
	HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LA GESTIÓN DE EQUIPOS Y PROYECTOS	4	2	Online	En horario laboral




FECHA IMPARTICIÓN DEL CURSO	DENOMINACIÓN DEL CURSO	N.º Mujeres	N.º Hombres	LUGAR DE IMPARTICIÓN	HORARIO LABORAL / FUERA DEL HORARIO LABORAL
2021	CURSO EXPERTO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RRHH	1		Online	En horario laboral
	Cualificaciones Profesionales y Certificados de Profesionalidad	2		Online	En horario laboral
	ELABORACIÓN DE TEXTOS EN LECTURA FÁCIL	4	3	Online	En horario laboral
	ENVEJECIMIENTO EN PERSONAS CON DI	19	3	Centro Gran Vía de Hortaleza	3 en horario / 19 fuera horario
	MICROSOFT EXCELL 2016 AVANZADO PARA EMPRESAS		1	Online	En horario laboral
	REHABILITACIÓN COGNITIVA Y ESTIMULACIÓN DE LA MEMORIA	2		Online	En horario laboral
	WORD INTERMEDIO 2019	1		Online	En horario laboral


**FUNDACIÓN BETESDA** lleva un control de las formaciones impartidas a sus trabajadores/as. De las tablas anteriores se puede destacar lo siguiente:

En el año 2019, **FUNDACIÓN BETESDA**, realizó seis tipos de formaciones. En total, fueron 47 personas las que recibieron estas formaciones, 32 mujeres y 15 hombres. Tres, de estas formaciones, se impartieron de forma presencial: Ética, Grupos inteligentes y Apoyo Conductual Positivo. Y las otras tres de forma Online: Dirección por objetivos, Gestión del estrés y Vencer la adversidad con resiliencia.


En el año 2020, el número de formaciones ascendió, hasta un total de siete tipos. 14 fue el número total de personas que recibieron formación, en este año, 10 mujeres y 4 hombres. Todas las formaciones se realizaron de forma Online.

Respecto al año 2021, en **FUNDACIÓN BETESDA**, se realizaron siete tipos de formación. En total fueron 36 personas las que recibieron formaciones, 29 mujeres y 7 hombres. Todas las formaciones se impartieron de forma Online, menos “ENVEJECIMIENTO EN PERSONAS CON DI”.

En **FUNDACIÓN BETESDA**, no se ha realizado ninguna formación en materia de igualdad, ni en prevención del acoso. Pero si se realizan formaciones de reciclaje para las personas que han estado largos periodos de tiempo fuera de la empresa.



El proceso para realizar formaciones en **FUNDACIÓN BETESDA**, es el siguiente: Al inicio de año se ofertan los cursos que se van a realizar y que se recogen en el Plan de formación anual. Los trabajadores interesados envían sus solicitudes a la persona responsable de formación en **FUNDACIÓN BETESDA**, pero no existe un formulario de solicitud específico. Se informa de los cursos a las personas afectadas (en caso de formación obligatoria) o aquellas que han manifestado interés por una formación concreta, a través de los responsables inmediatos de los trabajadores y a través de correo electrónico.



Las horas de formación realizadas fuera del horario laboral son compensadas como horas de trabajo efectivo, siempre y cuando cuenten con la aprobación previa de su superior (que accederá a la misma siempre que se trate de formación obligatoria o directamente relacionada con el puesto de trabajo que la persona ocupa).

Las medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional (indicando si es necesario formación para realizar esta modificación de horario) es la siguiente: Sustitución de los trabajadores que realizarán la formación, especialmente si se trata de personal de atención directa.

En **FUNDACIÓN BETESDA** existe un Plan anual elaborado por la dirección de la Fundación, en base a las necesidades de la entidad, las exigencias legales y del convenio colectivo del sector y la evaluación del plan del año anterior. Está a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras, e incluye formación bonificable.

**FUNDACIÓN BETESDA** facilita ayuda para la realización de máster y postgrados. En los últimos años se ayudó a una mujer para un máster en discapacidad y a otra mujer para un postgrado en especialización de recursos humanos.

Tras el análisis de estas medidas formativas se observa lo siguiente:

- No se aprecian aspectos discriminatorios en el entorno de la formación, ya que se entrega la misma formación y se facilita el acceso a ésta, de una manera igualitaria tanto a hombres como a mujeres.



- Se recomienda a **FUNDACIÓN BETESDA**, la realización de programas formativos dirigidos a su plantilla en materia de igualdad, así como en prevención del acoso.



### 5.1.5. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

En **FUNDACIÓN BETESDA**, no se realiza una difusión de las medidas de conciliación de la vida profesional/personal entre la plantilla.

La jornada de trabajo es la que corresponde según el convenio colectivo aplicable, que supone la realización de un total de 1.720 horas anuales.

**FUNDACIÓN BETESDA**, se ciñe a lo establecido en el Convenio Colectivo aplicable, para la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salvo lo referente para la jornada flexible en algunos casos particulares (Para profesionales con cargas familiares. Se pactan en función de las necesidades particulares de cada trabajador/a y el tipo de trabajo que realiza).

En cuanto a la política de vacaciones, en **FUNDACIÓN BETESDA** elige primero la persona con cargas familiares, en el caso de que haya simultaneidad a la hora de pedir las. Se facilita que sea coincidente las vacaciones solicitadas con las otorgadas.

Respecto a la política de contratación a tiempo parcial o contrataciones de temporales, los contratos temporales se emplean para cubrir sustituciones por bajas y vacaciones principalmente. El tiempo parcial viene determinado por las necesidades de ratio establecidas en los contratos públicos suscritos por la Fundación. En **FUNDACIÓN BETESDA** no existen contrataciones por ETT. Únicamente están subcontractados con empresas especializadas los servicios de limpieza y cocina.



En **FUNDACIÓN BETESDA** actualmente no existe teletrabajo. Únicamente hay una persona que realiza labores administrativas en parte de su jornada laboral de manera telemática tras negociarlo con la empresa y motivado por conciliación familiar (cuidado de hijo menor a cargo).

**FUNDACIÓN BETESDA** no realiza estudios de tiempo y rendimiento de sus trabajadores. Si no análisis de las necesidades y cargas de trabajo diferentes en función de los servicios en los que se presta apoyo. Se elaboran profesigramas basados en las agendas de trabajo de cada profesional cuando es necesario.

**FUNDACIÓN BETESDA** realiza todas sus actividades en centros de trabajo ubicados en Madrid capital.

Por último, en cuanto a los beneficios sociales, se sigue lo establecido en el convenio colectivo aplicable que, entre otras muchas cosas, establece una ayuda del 50 % del coste de la comida elaborada en el centro de trabajo, si el trabajador/a así lo solicita.

A continuación, se detalla un registro de los permisos otorgados por corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en **FUNDACIÓN BETESDA**:

AÑO	CATEGORÍA/GRUPO PROFESIONAL	PERMISO	MUJER	HOMBRE
2019	Grupo III Personal técnico superior nivel I	Nacimiento y lactancia	1	0
	Grupo II Personal titulado nivel II		1	0
	Grupo III Personal Técnico		0	1
	Grupo III Personal técnico	Reducción jornada	3	0
	Grupo III Personal técnico superior nivel I		3	0
	Grupo II Personal titulado nivel II	Riesgo	1	0
2020	Grupo II Personal titulado nivel II	Nacimiento y lactancia	1	0
	Grupo II Personal titulado nivel II	Riesgo	1	0
2021	Grupo III Personal técnico superior nivel I	Nacimiento y lactancia	0	1
	Grupo II Personal técnico nivel III		0	1
	Grupo III Personal técnico	Excedencia	3	0

De los datos anteriores podemos destacar que:

- Durante el 2019, en **FUNDACIÓN BETESDA**, 10 personas disfrutaron de diferentes permisos. Por nacimiento y lactancia 2 mujeres y 1 hombre. Por reducción de jornada 6 mujeres. Y por riesgo 1 mujer.
- En el 2020, solo dos personas disfrutaron de diferentes permisos. Por nacimiento y lactancia 1 mujer, y por riesgo 1 mujer.
- En 2021, podemos ver a 5 personas. Por nacimiento y lactancia 2 hombres, y por excedencias 3 mujeres


Tras observar el efecto y aplicación de estas medidas, sacamos las siguientes conclusiones:

- La entidad, a través de su convenio colectivo aplicable, regula la ordenación del tiempo en el trabajo, beneficios sociales y la conciliación laboral.
- **FUNDACIÓN BETESDA**, se encuentra en una posición defensora de sus trabajadores/as y en post de seguir creciendo en favor de la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo.
- Se recomienda redactar una política de desconexión digital.




#### 5.1.6. Salud laboral

**FUNDACIÓN BETESDA** cuenta con un servicio de prevención mancomunado con entidades del sector especializadas en discapacidad intelectual (de Plena inclusión-Madrid)



En **FUNDACIÓN BETESDA** existen protocolos de protección durante el embarazo y la lactancia. Pero no existe un listado de puestos exentos de riesgo para trabajadoras embarazadas y en lactancia. Son muy limitados debido a que hay un elevado número de trabajadoras cuyo puesto de trabajo es de atención directa.



En **FUNDACIÓN BETESDA** en los últimos 3 años (2019,2020 y 2021) se ha adaptado en dos ocasiones el puesto de trabajo por riesgo en el embarazo, lactancia u otras circunstancias.

### 5.1.7. Prevención del acoso sexual

**FUNDACIÓN BETESDA** cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Este protocolo se ha enviado a todo el personal de **FUNDACIÓN BETESDA**. Todos los integrantes de la plantilla deben acreditar, mediante su firma, que han recibido y leído el protocolo de prevención del acoso de la empresa.

**FUNDACIÓN BETESDA**, cuenta con un canal ético/ de denuncias a través del cual poder reportar de manera confidencial y sin temor a represalias cualquier conducta relacionada con el acoso. Cualquier persona trabajadora de **FUNDACIÓN BETESDA** puede optar por realizar una queja a través del canal de denuncias de acceso público en la web:

<https://www.fundacionbetesda.org/canal-denuncias/>

En caso de que no desee emplear dicho canal, puede hacerlo a través del modelo incluido en el protocolo de prevención del acoso, o puede acudir a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad o en su defecto, a una persona de rango superior en la organización.

El procedimiento a iniciar será el mismo en todos los casos y se describe a continuación.

- En el caso de derivarse sanciones, éstas se harán a propuesta de RRHH, con el asesoramiento del equipo jurídico y teniendo en cuenta el Convenio Colectivo del sector. Las falsas denuncias también podrán ser objeto de sanción.
- La existencia de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a una revisión del procedimiento de prevención.

Para las personas externas a la organización que deseen interponer una denuncia, se le facilitará orientación sobre como iniciar acciones administrativas.

La plantilla no ha recibido formación de sensibilización en materia de acoso, es por ello por lo que se recomienda acciones formativas, para toda la plantilla, en material de acoso.

El protocolo de prevención del acoso fue aprobado el día 27 de diciembre de 2019. Se nombro un órgano instructor, designado por la comisión de igualdad, formado por las siguientes personas trabajadoras:

- PROFESIONAL DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD
- PROFESIONAL DEL AREA DE RRHH
- PROFESIONAL DEL AREA DE SALUD LABORAL


A lo largo de los 3 últimos años (2019,2020 y 2021), en **FUNDACIÓN BETESDA** no se ha realizado ninguna investigación en materia de acoso.






#### 5.1.8. Violencia de Género

**FUNDACIÓN BETESDA**, no cuenta con un protocolo de actuación en materia de violencia de género. Tampoco cuenta con un canal de comunicación para las mujeres víctimas de violencia de género, a través del cual poder reportar de manera confidencial y sin temor a represalias cualquier conducta relacionada.



En materia de violencia de género, **FUNDACIÓN BETESDA** sigue lo establecido en, el convenio colectivo de aplicación, y en la LO 1/2004 de Medidas Integrales de Protección de la Violencia de Género.



En los últimos 3 años, en **FUNDACIÓN BETESDA** no se ha recibido ninguna comunicación de posibles casos de violencia de género.

Se recomienda redactar un protocolo de actuación en materia de violencia de género.

### 5.1.9. Comunicación y difusión

**FUNDACIÓN BETESDA** tiene habilitado un correo electrónico corporativo, como canal de comunicación interno de la organización. Actualmente se está implantando una herramienta que incluye comunicación interna (Resiplus).

**FUNDACIÓN BETESDA** ha realizado una revisión de los diferentes canales de comunicación, implantados en la empresa, para adaptarlos al uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.

**FUNDACIÓN BETESDA** utiliza lenguaje neutro en concordancia a la gramática establecida por la RAE.

El plan de comunicación de **FUNDACIÓN BETESDA** está previsto en el Plan estratégico de la misma, pero actualmente está parado a consecuencia de la situación de pandemia que ha afectado gravemente al trabajo de la Fundación estos últimos dos años.

La plantilla cuenta con una carpeta propia dentro del servidor que da acceso informático a información que facilite cambios de turno, conocimiento de los equipos, turnos de trabajo etc...

En cuanto a la información interna y externa, sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa e información dirigida a los clientes, en **FUNDACIÓN BETESDA**, se encuentra en medios públicos, como la página web o RRSS a las que tiene acceso cualquier trabajador.

## 6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), el principal objetivo del Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN BETESDA** es continuar garantizando en el ámbito empresarial la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Salud Laboral, Conciliación y Retribución, en consonancia con los principios éticos y políticas de la empresa.

En este sentido, por parte de la empresa debe ser rechazado cualquier tipo de discriminación. No obstante, es importante señalar que “diferencia” y “discriminación” no son sinónimos en el contexto que nos ocupa y que no toda diferencia está desprovista de justificación, pudiendo estar incluso ligada a factores internos o elementos externos a la empresa y a las opciones personales.

En definitiva, **FUNDACIÓN BETESDA** apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación son los siguientes:

### Acoso y Discriminación

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas.



### Acceso y Selección

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

### Contratación

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación a las personas del sexo menos respetado, siempre que cumplan con los requisitos exigidos, con la capacitación técnica y se presenten a entrevista.

### Formación

Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

### Promoción y Desarrollo profesional

Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras de alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en una proporción tendente a reflejar la representación actual en la empresa.

### Comunicación

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

### Salud Laboral

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

### Protección de las Víctimas de Violencia de Género

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

### Conciliación de la Vida Laboral



Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.



### Retribución

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

### Difusión y Compromiso

Concienciar, formar y sensibilizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de igualdad.

## 7. PLAN DE ACCIÓN: (acciones implantadas, acciones a implantar)

### 7.1 Acciones Implantadas

#### > Acoso y Discriminación

AREA DE ACTUACIÓN		ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	
OBJETIVO		Prevención de acoso dentro del entorno laboral, contando con un protocolo propio que regule los casos y procedimientos frente a las situaciones de acoso.	
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	Objetivos	Descripción y Procedimientos	Personas a las que se dirige
Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y laboral	Concienciar a los trabajadores/as de la necesidad de prevención de cualquier actuación relacionada con el acoso en el entorno laboral. Sancionar todo acoso que se produzca en el ámbito de la empresa.	Se implanta en la entidad un protocolo, con una descripción formativa en relación con el acoso en el entorno laboral. Este protocolo ofrece un procedimiento de resolución/investigación informal y otro formal, cubriendo las garantías necesarias para que sea efectivo.	Todos los trabajadores/as de FUNDACIÓN BETESDA, sin importar su categoría, rango o sexo.
Personas Responsables	- Gerencia		
Recursos asociados	- Procedimiento formal (protocolo). - Modelo de denuncia (protocolo).		
Indicadores	- Registro del n.º de denuncias de acoso recibidas		
	- N.º de investigaciones llevadas a cabo y resueltas		
	- N.º de sanciones impuestas a los trabajadores/as con motivo de haber llevado a cabo un acoso en el entorno laboral.		
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE			
MEDIDA YA IMPLANTADA			



AREA DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN	
<b><u>OBJETIVO</u></b>	Formar a los trabajadores/as para el correcto desempeño de sus funciones		
<b><u>MEDIDAS Y ACCIONES</u></b>			
<b><u>Medida/s</u></b>	<b><u>Objetivos</u></b>	<b><u>Descripción y Procedimientos</u></b>	<b><u>Personas a las que se dirige</u></b>
Oferta formativa a los trabajadores/as	Formar a los trabajadores/as para el correcto desempeño de sus funciones	Medida destinada a impartir a los trabajadores/as la formación necesaria para que desempeñen correctamente y en las condiciones adecuadas sus puestos de trabajo	Trabajadores/as de FUNDACIÓN BETESDA
<b><u>Personas Responsables</u></b>	- Dirección y Gerencia		
<b><u>Recursos asociados</u></b>	- Documento Plan de formación (formación en el puesto)		
<b><u>Indicadores</u></b>	- Formación al personal nuevo en la empresa - Formación periódica a los trabajadores/as en función de sus puestos de trabajo, desglosadas número de trabajadores y por sexo de los asistentes.		
<b><u>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PUNTUAL/ PERIÓDICA</u></b>			
<b>MEDIDA YA IMPLANTADA</b>			

AREA DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN	
<b><u>OBJETIVO</u></b>		Prevenir los contagios de COVID 19 en el centro de trabajo de <b>FUNDACIÓN BETESDA</b>	
<b><u>MEDIDAS Y ACCIONES</u></b>			
<b><u>Medida/s</u></b>	<b><u>Objetivos</u></b>	<b><u>Descripción y Procedimientos</u></b>	<b><u>Personas a las que se dirige</u></b>
<b>Protocolo de seguridad frente al COVID 19</b>	Prevenir los contagios de COVID 19 en el centro de trabajo de <b>FUNDACIÓN BETESDA</b>	Proveer la formación e información necesarios respecto de las medidas preventivas que deben aplicarse previo al inicio de la actividad. Incluye medidas de organización del trabajo, de limpieza e higiene personal.	Trabajadores/as de <b>FUNDACIÓN BETESDA</b>
<b><u>Personas Responsables</u></b>	- Responsable de RRHH – Responsable de Prevención		
<b><u>Recursos asociados</u></b>	- Protocolo de seguridad frente al COVID 19		
<b><u>Indicadores</u></b>	- N.º de trabajadores/as que asisten a los cursos de formación desagregados por sexo. - N.º de puestos de trabajo a los que se realizó la evaluación de puestos		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PUNTUAL</b>			
<b>MEDIDA YA IMPLANTADA</b>			

AREA DE ACTUACIÓN		SALUD LABORAL	
OBJETIVO		Detectar riesgos sobre la salud de los trabajadores/as	
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	Objetivos	Descripción y Procedimientos	Personas a las que se dirige
Reconocimientos médicos periódicos a los trabajadores/as y protección de la salud de las trabajadoras embarazadas	Detectar riesgos sobre la salud de los trabajadores/as	Medida destinada a controlar la salud de los trabajadores/as para detectar posibles riesgos o problemas sobre su salud, derivados del puesto de trabajo desempeñado y a proporcionar a los trabajadores/as la ropa necesaria para el desempeño de sus funciones Asimismo, se adoptan las medidas necesarias para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas	Trabajadores/as de FUNDACIÓN BETESDA
Personas Responsables	- Dirección Técnica y Gerencia		
Recursos asociados	- Servicio de prevención		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"><li>- N.º de reconocimientos médicos anuales o en un periodo de tiempo inferior si así lo requiere el riesgo inherente al puesto de trabajo</li><li>- N.º de trabajadoras que han sido sujeto de un cambio de puesto de trabajo debido al riesgo inherente el suyo propio</li><li>- N.º de trabajadoras que han sido sujeto de una adaptación del puesto de trabajo</li><li>- N.º de formaciones impartidas en materia de PRL desglosada por sexo</li><li>- N.º de bajas/incapacidad temporal motivadas por accidente laboral</li></ul>		
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA			
MEDIDA YA IMPLANTADA			



<u>AREA DE ACTUACIÓN</u>	SALUD LABORAL		
<u>OBJETIVO</u>	Regular y establecer controles sobre los riesgos laborales		
<u>MEDIDAS Y ACCIONES</u>			
<u>Medida/s</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Descripción y Procedimientos</u>	<u>Personas a las que se dirige</u>
Plan de Prevención de riesgos laborales	Regular y establecer controles sobre los riesgos laborales	Plan destinado a prevenir los posibles riesgos laborales que puedan surgir de los distintos puestos de trabajo, y las medidas necesarias para evitarlos	Trabajadores/as de FUNDACIÓN BETESDA
<u>Personas Responsables</u>	- Gerencia y Dirección Técnica		
<u>Recursos asociados</u>	- Plan de Prevención de riesgos laborales		
<u>Indicadores</u>	- Formación - Evaluación de riesgos - N.º de inspecciones de seguridad		
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</u>			
<u>MEDIDA YA IMPLANTADA</u>			

AREA DE ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL		
OBJETIVO	Permitir una mejor conciliación laboral, familiar y personal		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	Objetivos	Descripción y Procedimientos	Personas a las que se dirige
Flexibilidad horaria y horario intensivo en agosto en determinados puestos de trabajo	Permitir una mejor conciliación laboral, familiar y personal	Medida destinada a proporcionar una mejor adaptación de la plantilla a los horarios de la empresa para mejorar la conciliación laboral, personal y familiar	Trabajadores/as de FUNDACIÓN BETESDA
Personas Responsables	- Gerencia		
Recursos asociados	- Convenio Colectivo		
Indicadores	- Registro horario		
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE			
MEDIDA YA IMPLANTADA			

AREA DE ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL		
OBJETIVO	Mejorar la conciliación laboral y familiar		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	Objetivos	Descripción y Procedimientos	Personas a las que se dirige
Adopción de jornada reducida por hijo	Mejorar la conciliación laboral y familiar	Medida destinada a mejorar la conciliación familiar mediante la adopción de jornada reducida por el nacimiento de hijos	Trabajadores/as de FUNDACIÓN BETESDA
Personas Responsables	- Gerencia		
Recursos asociados	- Convenio Colectivo		
Indicadores	- N.º de trabajadores/as acogidos a la medida, desglosado por sexo		
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE			
MEDIDA YA IMPLANTADA			

AREA DE ACTUACIÓN		CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL	
<b><u>OBJETIVO</u></b>	Mejorar la conciliación laboral y familiar		
<b><u>MEDIDAS Y ACCIONES</u></b>			
<b><u>Medida/s</u></b>	<b><u>Objetivos</u></b>	<b><u>Descripción y Procedimientos</u></b>	<b><u>Personas a las que se dirige</u></b>
Permiso para acumular en jornadas los permisos de lactancia y permisos retribuidos	Mejorar la conciliación laboral y familiar	Medida que permite acumular los permisos de lactancia en jornadas o en fracciones de las mismas	Trabajadores/as de <b>FUNDACIÓN BETESDA</b> , con derecho a este permiso
<b><u>Personas Responsables</u></b>	- Gerencia y Coordinadora de personal		
<b><u>Recursos asociados</u></b>	- Convenio Colectivo		
<b><u>Indicadores</u></b>	- N.º de trabajadores/as acogidos al permiso de lactancia, desglosado por sexo - N.º de permisos retribuidos disfrutados por los trabajadores/as, desglosados por sexo		
<b><u>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</u></b>			
<b>MEDIDA YA IMPLANTADA</b>			



AREA DE ACTUACIÓN		RETRIBUCIÓN	
OBJETIVO		Principio de igualdad retributiva en la empresa.	
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	Objetivos	Descripción y Procedimientos	Personas a las que se dirige
Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial (Registro salarial)	Reflejar el principio de equidad en el pago, mediante la valoración de los salarios de manera objetiva, acorde con las características del puesto a desempeñar, controlando que no se producen discriminaciones o desigualdades en materia retributiva.	Registro salarial que contiene los salarios base y los complementos recibidos, desglosados por sexo, categoría profesional y puesto de trabajo. Análisis y revisión de salarios, complementos, percepciones extrasalariales desagregados por género, categoría profesional, grupo de cotización y puesto de trabajo. En caso de existir diferencias salariales como una “brecha”, aplicación de medidas correctoras.	Plantilla de FUNDACIÓN BETESDA
Personas Responsables	- Gerencia		
Recursos asociados	- Registro Salarial		
Indicadores	- N.º de revisiones de las retribuciones realizadas		
	- N.º de complementos salariales y n.º de criterios objetivos establecidos según los complementos		
	- Datos del registro salarial anual		
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA (ANUAL)			
MEDIDA YA IMPLANTADA			

AREA DE ACTUACIÓN		RETRIBUCIÓN	
OBJETIVO		Principio de igualdad retributiva en la empresa.	
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	Objetivos	Descripción y Procedimientos	Personas a las que se dirige
Valoración de los puestos de trabajo, recursos, funciones responsabilidad y autoridad	Revisión de funciones y responsabilidades	Registro salarial que contiene los salarios base y los complementos recibidos, desglosados por sexo, categoría profesional y puesto de trabajo. Análisis y revisión de salarios, complementos, percepciones extrasalariales desagregados por género, categoría profesional, grupo de cotización y puesto de trabajo. En caso de existir diferencias salariales como una “brecha”, aplicación de medidas correctoras.	Todos los trabajadores/as de FUNDACIÓN BETESDA
Personas Responsables	- Gerencia y Dirección Técnica		
Recursos asociados	- Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) - Descripción de los puestos de trabajo, recursos, funciones responsabilidad y autoridad		
Indicadores	- N.º de revisiones de las retribuciones realizadas - N.º de puestos de trabajo evaluados		
	- Datos de la Valoración de Puestos de Trabajo		
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA (ANUAL)			
MEDIDA YA IMPLANTADA			

AREA DE ACTUACIÓN		DIFUSIÓN Y COMPROMISO	
OBJETIVO		Principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.	
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	Objetivos	Descripción y Procedimientos	Personas a las que se dirige
Difusión del compromiso empresarial con la igualdad efectiva y de oportunidades en la empresa	Promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa	Difundir un comunicado a todo el personal laboral a través del canal de comunicación de la Fundación, sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Plantilla empresarial.
Personas Responsables	- Gerencia y Dirección Técnica		
Recursos asociados	- Compromiso empresarial - Canales de comunicación con los trabajadores/as.		
Indicadores	- Registro de recepción del Plan de Igualdad por parte de las nuevas incorporaciones, en la ficha personal y del envío del compromiso a la RLT		
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA (ANUAL)			
MEDIDA YA IMPLANTADA			



## 7.2 Acciones a Implantar

### Contratación

AREA DE ACTUACIÓN		CONTRATACIÓN															
<b>OBJETIVO</b>		La igualdad de trato y oportunidades en la contratación															
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>		<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>			
Comunicar a la plantilla que esté en tiempo parcial las vacantes para los puestos de trabajo a tiempo completo.		La igualdad de trato y oportunidades en la contratación poniendo especial énfasis a los contratos indefinidos a tiempo parcial.				Informar a la plantilla que esté sujeta a tiempo parcial, la posibilidad de acceder preferentemente (postulantes que no estén en la plantilla) a las vacantes a tiempo completo, utilizando los medios de comunicación internos.								Trabajadore/as de FUNDACIÓN BETESDA.			
<b>Personas Responsables</b>		- Gerencia y Dirección Técnica															
<b>Recursos asociados</b>		- Personas encargadas en materia de contratación - Canal de comunicación interno en la empresa															
<b>Indicadores</b>		- N.º de vacantes - N.º de trabajadores a jornada parcial - N.º de postulaciones a puestos vacantes dentro de la empresa															
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>		<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Comunicar a la plantilla que esté en tiempo parcial las vacantes para los puestos de trabajo a tiempo completo.									X								
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

AREA DE ACTUACIÓN		CONTRATACIÓN															
<b>OBJETIVO</b>		Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.															
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Descripción y Procedimientos</b>												<b>Personas a las que se dirige</b>			
Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género.	Fomentar que las personas encargadas de la contratación y selección de personal están formadas en materia género e igualdad para garantizar una contratación equitativa e igualitaria.	Inclusión de criterios no sexistas en la selección de personal. Implantación de criterios de igualdad de oportunidades sin hacer distinción por sexo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, origen social o étnico, o cualquier otra circunstancia. Establecimiento como criterio de desempate entre las candidaturas que presenten igualdad de méritos y capacidad, la selección del sexo menos representado en la categoría de puesto que corresponda.												Candidatos/as de FUNDACIÓN BETESDA			
<b>Personas Responsables</b>		- Gerencia y Dirección Técnica															
<b>Recursos asociados</b>		- Política de contratación y selección de personal															
<b>Indicadores</b>		- N.º de personas a las que se imparte formación.															
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>				
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género.			X														
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	

ÁREA DE ACTUACIÓN				CONTRATACIÓN													
<b><u>OBJETIVO</u></b>				Contratación de nuevos trabajadores basados en el mérito, capacidades, experiencia e idoneidad para el puesto vacante.													
<b><u>MEDIDAS Y ACCIONES</u></b>																	
<b><u>Medida/s</u></b>				<b><u>Objetivos</u></b>				<b><u>Descripción y Procedimientos</u></b>				<b><u>Personas a las que se dirige</u></b>					
Política de contratación				Contratación de nuevos trabajadores basados en el mérito, capacidades, experiencia e idoneidad para el puesto vacante.				Diseñar el plan de contratación para promover la contratación igualitaria entre hombres y mujeres.  Establecer criterios objetivos de contratación que tengan por objeto contratar trabajadores que cuenten con los requisitos para cubrir el puesto de trabajo independientemente del sexo del trabajador				Candidatos de <b>FUNDACIÓN BETESDA</b>					
<b><u>Personas Responsables</u></b>				- Gerencia													
<b><u>Recursos asociados</u></b>				- Política de contratación													
<b><u>Indicadores</u></b>				- N.º de altas segregadas por sexo													
<b><u>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</u></b>																	
<b><u>Medida</u></b>		<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
		<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>
Política de contratación					X												
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	



AREA DE ACTUACIÓN		CONTRATACIÓN															
<b>OBJETIVO</b>		Contratación de nuevos trabajadores basados en el mérito, capacidades, experiencia e idoneidad para el puesto vacante.															
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>		<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>								<b>Personas a las que se dirige</b>			
Registro de personas que se postulan a los procesos de selección y contratación.		Registro de las personas que se postulan a los puestos vacantes.				Registro de las personas que se postulan a los puestos vacantes, desglosado por sexo.								Candidatos de FUNDACIÓN BETESDA			
<b>Personas Responsables</b>		- Gerencia															
<b>Recursos asociados</b>		- Registro de personas															
<b>Indicadores</b>		- N.º de personas que se postulan al puesto. Desglosado por sexo.															
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>		<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Registro de personas que se postulan a los procesos de selección y contratación.												X					
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	



AREA DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN															
OBJETIVO		Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades															
MEDIDAS Y ACCIONES																	
Medida/s		Objetivos				Descripción y Procedimientos				Personas a las que se dirige							
Curso de Igualdad de oportunidades, conciliación y prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo		Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades				Se establece un cronograma de formaciones específicos en materia de igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores de la plantilla.				Trabajadores/as de FUNDACIÓN BETESDA							
Personas Responsables		- Gerencia y Dirección Técnica															
Recursos asociados		- Registro de formación - Responsable de formación especialista en igualdad															
Indicadores		- N.º de asistentes a los cursos de formación desagregados por sexo															
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																	
Medida		AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Curso de Igualdad de oportunidades, conciliación y prevención de acoso sexual y por razón de sexo				X													
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIODICA																	

AREA DE ACTUACIÓN		PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL															
OBJETIVO		Favorecer la promoción interna en forma objetiva y transparente															
MEDIDAS Y ACCIONES																	
Medida/s		Objetivos				Descripción y Procedimientos				Personas a las que se dirige							
Diseño de plan de carrera/política de promoción interna		Facilitar la promoción interna, y la gestión y retención de talento. Promover la transparencia y objetividad del desarrollo de los procesos de promoción.				Diseñar el plan de carrera o itinerarios profesionales por puesto de trabajo para promover el desarrollo profesional de las personas trabajadoras. El plan de carrera contendrá las características y requisitos que debe seguir la empresa para promocionar a sus empleados/as, así como la observancia del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, mediante la reserva del puesto al candidato/a que pertenezca al sector infrarrepresentado, en su caso.				Trabajadores/as de FUNDACIÓN BETESDA.							
Personas Responsables		- Gerencia y Dirección Técnica															
Recursos asociados		- Procedimiento de evaluación de candidaturas para promocionar. - Registro de promociones empresariales. - Instrucción de trabajo de valoración de puestos de trabajo.															
Indicadores		- N.º de promociones llevadas a cabo															
		- N.º de procesos de promoción iniciados en disputa entre candidatos															
		- N.º de anuncios de posiciones profesionales vacías para optar a promocionar															
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																	
Medida		AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Diseño de plan de carrera/política estandarizada de promoción interna								X									
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																	


AREA DE ACTUACIÓN				PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL													
<b>OBJETIVO</b>				Igualdad en la promoción y desarrollo profesional desagregados por sexo.													
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																	
<b>Medida/s</b>				<b>Objetivos</b>				<b>Descripción y Procedimientos</b>				<b>Personas a las que se dirige</b>					
Política de igualdad en la promoción profesional				Igualdad en la promoción y desarrollo profesional desagregados por sexo.				Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa. Criterios: Desempeño, méritos y capacidades Compromiso y dedicación				Plantilla de FUNDACIÓN BETESDA					
<b>Personas Responsables</b>				- Gerencia y Dirección Técnica													
<b>Recursos asociados</b>				- Política de igualdad en la promoción profesional													
<b>Indicadores</b>				- N.º de promociones por año, desagregadas por sexo. - N.º de puestos vacantes a ocupar													
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																	
<b>Medida</b>		<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
		<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>
Política de igualdad en la promoción profesional								X									
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																	



ÁREA DE ACTUACIÓN		COMUNICACIÓN															
OBJETIVO		Proporcionar una vía directa de comunicaciones con la Comisión de Seguimiento de Igualdad de FUNDACIÓN BETESDA															
MEDIDAS Y ACCIONES																	
Medida/s		Objetivos				Descripción y Procedimientos				Personas a las que se dirige							
Canal de Comunicación con la Comisión de Seguimiento de Igualdad, en materia de igualdad		Garantizar una vía directa de las comunicaciones manteniendo la confidencialidad y un protocolo en caso de conflicto de intereses. Disponer de un único canal de comunicaciones, evitando riesgos de desvío de la información.				Canal o responsable único que facilite la comunicación de casos de acoso a la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Designar a un gestor/a o responsable.				Trabajadores/as de FUNDACIÓN BETESDA.							
Personas Responsables		- Gerencia															
Recursos asociados		- Difusión de la vía de comunicación establecida.															
Indicadores		- N.º de comunicaciones a la Comisión de Seguimiento.															
		- N.º de procedimientos de investigación realizados a raíz de estas comunicaciones															
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																	
Medida		AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Canal de Comunicación con la Comisión de Seguimiento de Igualdad, en materia de igualdad			X														
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																	

ÁREA DE ACTUACIÓN		COMUNICACIÓN															
OBJETIVO		Principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.															
MEDIDAS Y ACCIONES																	
Medida/s		Objetivos				Descripción y Procedimientos								Personas a las que se dirige			
Guía de lenguaje no sexista		Promover en la empresa la utilización de un lenguaje inclusivo. Proyectar una imagen de igualdad de oportunidades en el entorno laboral				Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo en la empresa y no-sexista. Para ello se revisarán las imágenes y lenguaje utilizado en la web para dar visibilidad de la presencia femenina.								Trabajadores/as de FUNDACIÓN BETESDA			
Personas Responsables		- Gerencia y Dirección Técnica															
Recursos asociados		- Guía de lenguaje no sexista.															
Indicadores		- Registro de recepción en la ficha personal de cada persona trabajadora.															
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																	
Medida		AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Guía de lenguaje no sexista													X				
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																	

ÁREA DE ACTUACIÓN				COMUNICACIÓN													
<b><u>OBJETIVO</u></b>				Promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa y difundir el compromiso empresarial con la igualdad efectiva de oportunidades en la empresa.													
<b><u>MEDIDAS Y ACCIONES</u></b>																	
<b><u>Medida/s</u></b>				<b><u>Objetivos</u></b>				<b><u>Descripción y Procedimientos</u></b>				<b><u>Personas a las que se dirige</u></b>					
Política de comunicación interna y externa				Promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa y difundir el compromiso empresarial con la igualdad efectiva de oportunidades en la empresa.				Enviar un comunicado a todo el personal laboral y los terceros relacionados con la empresa (colaboradores, clientes, proveedores), sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades				Plantilla de FUNDACIÓN BETESDA, Terceras partes					
<b><u>Personas Responsables</u></b>				- Gerencia y Dirección Técnica													
<b><u>Recursos asociados</u></b>				- Comunicaciones a la plantilla y a terceras partes													
<b><u>Indicadores</u></b>				- N.º de comunicaciones internas													
				- N.º de comunicaciones a terceras partes													
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																	
<b><u>Medida</u></b>		<b>AÑO 1</b> (trimestre)				<b>AÑO 2</b> (trimestre)				<b>AÑO 3</b> (trimestre)				<b>AÑO 4</b> (trimestre)			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Política de comunicación interna y externa						X											
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																	



AREA DE ACTUACIÓN		SALUD LABORAL															
OBJETIVO		Prevención de accidentes y enfermedades laborales que potencien riesgos para el embarazo.															
MEDIDAS Y ACCIONES																	
Medida/s		Objetivos				Descripción y Procedimientos								Personas a las que se dirige			
Guía de actuación en caso de trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o en período de lactancia.		Establecer la forma en que la empresa garantizará la protección, frente a los riesgos derivados del trabajo, a las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y/o en período de lactancia.				Evaluación de riesgos específicos asociados a embarazo o lactancia. Adaptar los puestos de trabajo con perspectiva de género a la situación y medidas preventivas específicas que se requieran, siempre con respeto a la normativa preventiva referida al embarazo y la maternidad. Comunicación de la situación de embarazo por parte de la trabajadora.								Trabajadoras embarazadas de FUNDACIÓN BETESDA.			
Personas Responsables		- Gerencia y Dirección Técnica															
Recursos asociados		- Política de embarazo y lactancia. - Comunicación embarazo o lactancia. - Informes de evaluación de puestos de trabajo. - Procedimiento de evaluación de riesgos laborales.															
Indicadores		- Informe de riesgo para mujeres embarazadas. - N.º de solicitudes de mujeres embarazadas para la modificación de puesto de trabajo															
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																	
Medida		AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Guía de actuación en caso de trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o en período de lactancia.				X													
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																	

➤ Protección de las víctimas de violencia de género

ÁREA DE ACTUACIÓN				PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO															
OBJETIVO				Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.															
MEDIDAS Y ACCIONES																			
Medida/s				Objetivos				Descripción y Procedimientos								Personas a las que se dirige			
Protocolo de actuación en materia de violencia de género				Sensibilizar e informar al equipo en materia de prevención y actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral.  Garantizar la seguridad y cobertura laboral de las víctimas en el ámbito de la empresa.				El protocolo contendrá pautas para ayudar a las víctimas de violencia de género en la empresa (relocalización, el cambio de puesto de trabajo si fuera necesario, etc.), así como información de sus derechos y de la ayuda psicológica y legal a la que pueden optar.								Trabajadoras de FUNDACIÓN BETESDA víctimas de violencia de género.			
Personas Responsables				- Gerencia y Dirección Técnica															
Recursos asociados				- Protocolo de actuación en materia de violencia de género															
Indicadores				- Registro interno confidencial.															
				- Apoyo y acompañamiento a la víctima en el entorno laboral.															
				- Registro de comunicaciones recibidas por parte las trabajadoras de FUNDACIÓN BETESDA, víctimas de violencia de género.															
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																			
Medida				AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Protocolo de actuación en materia de violencia de género						X													
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																			

AREA DE ACTUACIÓN				PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO															
<u>OBJETIVO</u>				Prevenir la violencia de género y asistir a las víctimas de ésta en el entorno laboral															
				<u>MEDIDAS Y ACCIONES</u>															
<u>Medida/s</u>				<u>Objetivos</u>				<u>Descripción y Procedimientos</u>								<u>Personas a las que se dirige</u>			
Protocolo de acompañamiento/seguimiento				Prevenir la violencia de género y asistir a las víctimas de ésta en el entorno laboral				Establecer un sistema de ayuda y/o acompañamiento terapéutico y/o psicológico a aquellas víctimas de violencia de género. Formación y concienciación a los trabajadores/as de la empresa en materia de protección de víctimas de violencia de género								Posibles víctimas de violencia de género			
<u>Personas Responsables</u>				- Gerencia y Dirección Técnica															
<u>Recursos asociados</u>				- Registro interno confidencial - Canal de denuncias - Acciones formativas															
<u>Indicadores</u>				- N.º de comunicaciones enviadas a los trabajadores - N.º de formaciones realizadas - N.º de reportes															
<u>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</u>																			
<u>Medida</u>		AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)					
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º		
Protocolo de acompañamiento/seguimiento					X														
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</u>																			



» Conciliación de la vida laboral

AREA DE ACTUACIÓN		CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL															
OBJETIVO		Informar y elaborar un procedimiento y documento interno para facilitar el acceso a medidas de conciliación establecidas en la empresa.															
MEDIDAS Y ACCIONES																	
Medida/s		Objetivos				Descripción y Procedimientos								Personas a las que se dirige			
Política interna de conciliación de la vida laboral y familiar		Informar y elaborar un procedimiento y documento interno para facilitar el acceso a medidas de conciliación establecidas en la empresa.				Implantación de una política que fomente al personal de FUNDACIÓN BETESDA a solicitar medidas para lograr conciliar el ámbito laboral con el ámbito personal y familiar.								Trabajadores/as de FUNDACIÓN BETESDA.			
Personas Responsables		- Gerencia y Dirección Técnica															
Recursos asociados		- Política interna de CVLF															
Indicadores		- N.º de solicitudes segregados por sexo - N.º de nuevas medidas que se implementan a raíz de las solicitudes de los trabajadores/as															
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																	
Medida		AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Política interna de conciliación de la vida laboral y familiar									X								
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																	

AREA DE ACTUACIÓN		CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL														
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación, potenciando este derecho.															
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Descripción y Procedimientos</b>	<b>Personas a las que se dirige</b>													
Protocolo de desconexión digital	Respetar los límites de jornada, para lograr una desconexión digital efectiva. Minimizar los riesgos psicosociales (estrés, síndrome del burnout, etc.).	Implantación de un protocolo que fomente la desconexión digital en la empresa y sea difundido entre todos los trabajadores/as.	Trabajadores/as de FUNDACIÓN BETESDA													
<b>Personas Responsables</b>	- Gerencia y Dirección Técnica															
<b>Recursos asociados</b>	- Protocolo de desconexión digital. - Flexibilidad horaria.															
<b>Indicadores</b>	- Registro de jornada.															
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																
Medida	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Protocolo de desconexión digital														X		
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																

AREA DE ACTUACIÓN		CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL															
OBJETIVO		Mejorar la conciliación laboral y familiar															
MEDIDAS Y ACCIONES																	
Medida/s		Objetivos				Descripción y Procedimientos								Personas a las que se dirige			
Adopción de jornada reducida por hijo		Mejorar la conciliación laboral y familiar				Medida destinada a mejorar la conciliación familiar mediante la adopción de jornada reducida por el nacimiento de hijos								Trabajadores/as de FUNDACIÓN BETESDA			
Personas Responsables		- Gerencia y Dirección Técnica															
Recursos asociados		- Convenio Colectivo															
Indicadores		- N.º de trabajadores/as acogidos a la medida, desglosado por sexo															
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																	
Medida		AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Adopción de jornada reducida por hijo								X									
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																	



AREA DE ACTUACIÓN		CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL															
OBJETIVO		Permitir una mejor conciliación laboral, familiar y personal															
MEDIDAS Y ACCIONES																	
Medida/s		Objetivos				Descripción y Procedimientos								Personas a las que se dirige			
Flexibilidad horaria (+/- 30' o 60 en entrada y salida en función del tipo de puesto) e impulso de la jornada intensiva. Facilitar cambios de turno y facilitar el teletrabajo por motivos justificados.		Permitir una mejor conciliación laboral, familiar y personal				Medida destinada a proporcionar una mejor adaptación de la plantilla a los horarios de la empresa para mejorar la conciliación laboral, personal y familiar								Trabajadores/as de FUNDACIÓN BETESDA			
Personas Responsables		- Gerencia y Dirección Técnica															
Recursos asociados		- Convenio Colectivo															
Indicadores		- Registro de trabajadores con flexibilidad horaria, y de personas que lo han solicitado. - Registro de las personas que han solicitado cambio de turno y a cuáles se le ha concedido. - Registro de personas que se acogen al teletrabajo.															
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																	
Medida		AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Flexibilidad horaria e impulso de la jornada intensiva. Facilitar cambios de turno y facilitar el teletrabajo por motivos justificados							X										
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																	

AREA DE ACTUACIÓN		DIFUSIÓN Y COMPROMISO															
OBJETIVO		Potenciar los canales de comunicación internos y externos de FUNDACIÓN BETESDA															
MEDIDAS Y ACCIONES																	
Medida/s		Objetivos				Descripción y Procedimientos								Personas a las que se dirige			
Política de comunicación, difusión y compromiso		Potenciar y fomentar el uso de canales de comunicación implementados en la empresa.				La política contendrá revisiones anuales de la documentación y de todos los documentos publicados por la compañía, interna y externamente, estarán alineados en cuanto al uso del lenguaje no sexista. Se incluirá la materia de Igualdad de oportunidades en las encuestas de clima laboral lanzándose la misma anualmente a fin de comprobar su efectividad a través del canal de comunicaciones.								Trabajadores/as de FUNDACIÓN BETESDA			
Personas Responsables		- Gerencia y Dirección Técnica															
Recursos asociados		- Canal de comunicación interna y externa.															
Indicadores		- Comunicación periódica a cada departamento para la revisión de la documentación.															
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																	
Medida		AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Política de comunicación, difusión y compromiso										X							
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																	

AREA DE ACTUACIÓN		DIFUSIÓN Y COMPROMISO															
OBJETIVO		Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.															
MEDIDAS Y ACCIONES																	
Medida/s		Objetivos				Descripción y Procedimientos								Personas a las que se dirige			
Trasladar el compromiso de igualdad de la empresa a las empresas colaboradoras.		Difundir el compromiso empresarial con la igualdad no sólo internamente, sino también a todas las terceras partes con las que FUNDACIÓN BETESDA tiene relación.				En todas las contrataciones o vinculaciones con terceras partes, se difundirá el compromiso de FUNDACIÓN BETESDA, con la igualdad de trato y oportunidades en el empleo que brinda a sus trabajadores/as y candidatos a puestos vacantes.  Puede incluirse dentro del contrato o documento con el que se vincule a FUNDACIÓN BETESDA, una cláusula que haga referencia al compromiso y el deber de la tercera parte de respetarlo.								Terceras partes vinculadas con FUNDACIÓN BETESDA.			
Personas Responsables		- Gerencia y Dirección Técnica															
Recursos asociados		- Canal de comunicación externa. - Compromiso empresarial.															
Indicadores		- N.º de empresas a las que se la ha comunicado el compromiso empresarial															
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																	
Medida		AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Trasladar el compromiso de igualdad de la empresa a las empresas colaboradoras.					X												
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																	



➤ Infrarrepresentación femenina

AREA DE ACTUACIÓN		INFRRARREPRESENTACIÓN															
OBJETIVO		Contratación equitativa entre hombres y mujeres.															
MEDIDAS Y ACCIONES																	
Medida/s		Objetivos				Descripción y Procedimientos				Personas a las que se dirige							
Política de contratación equitativa		Lograr mayor presencia del sector femenino/masculino en aquellas categorías profesionales y puestos de trabajo en donde la presencia de mujeres/hombres es sustancialmente inferior a la presencia masculina/femenina.				En base a los datos obtenidos de registro salarial, detectar los puestos de trabajo en los que la presencia femenina/masculina sea inferior a la masculina/femenina y fomentar la contratación de del sexo infrarrepresentado, siempre que cumpla con los requisitos específicos para el puesto vacante.				Candidatos/as puestos de trabajo de FUNDACIÓN BETESDA							
Personas Responsables		- Gerencia y Dirección Técnica															
Recursos asociados		- Política de contratación															
Indicadores		- N.º de hombres y mujeres contratados para cada puesto de trabajo															
		- N.º de candidaturas recibidas															
		- N.º de aumento de hombres/mujeres en puestos de trabajo en los que ese sexo estaba infrarrepresentado															
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																	
Medida		AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Política de contratación equitativa					X												
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																	

AREA DE ACTUACIÓN		INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA														
<b>OBJETIVO</b>	Fomentar la presencia del sexo infrarrepresentado en aquellos puestos de trabajo con ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.															
<b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>																
<b>Medida/s</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Descripción y Procedimientos</b>	<b>Personas a las que se dirige</b>													
Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competencias: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...)	Potenciar la selección y promoción de mujeres a posiciones De mayor responsabilidad	Se realizará un análisis de los puestos de trabajo dentro de la compañía y en base al resultado obtenido, se procederá a incrementar la presencia del sexo femenino en aquellos puestos de trabajo en donde estén infrarrepresentados.	Todos los trabajadores/as de <b>FUNDACIÓN BETESDA</b>													
<b>Personas Responsables</b>	- Gerencia y Dirección Técnica															
<b>Recursos asociados</b>	- Evaluación y revisión de los puestos de trabajo															
<b>Indicadores</b>	- N.º de puestos de trabajo revisados - N.º de hombres y mujeres (según que sexo sea el infrarrepresentado) han ocupado otros puestos de trabajo, luego de la revisión.															
<b>TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA</b>																
Medida	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro				X												
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE</b>																

### 7.3 Calendario de Actuaciones

AÑO	TRIMESTRE	MEDIDA
PREVIO (2020,2019,2013...)	Ya implantada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y laboral</li> <li>- Oferta formativa a los trabajadores/as, para el correcto desempeño de sus funciones</li> <li>- Protocolo de seguridad frente al COVID 19</li> <li>- Reconocimientos médicos periódicos a los trabajadores/as y protección de la salud de las trabajadoras embarazadas</li> <li>- Plan de Prevención de riesgos laborales</li> <li>- Flexibilidad horaria y horario intensivo en agosto en determinados puestos de trabajo</li> <li>- Adopción de jornada reducida por hijo</li> <li>- Permiso para acumular en jornadas los permisos de lactancia y permisos retribuidos</li> <li>- Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial (Registro salarial y auditoría retributiva)</li> <li>- Valoración de los puestos de trabajo, recursos, funciones responsabilidad y autoridad</li> <li>- Difusión del compromiso empresarial con la igualdad efectiva y de oportunidades en la empresa</li> </ul>
PRIMER AÑO (trimestres)	1º	
	2º	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Canal de Comunicación con la Comisión de Seguimiento de Igualdad, en materia de igualdad</li> </ul>
	3º	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género.</li> <li>- Curso de Igualdad de oportunidades, conciliación y prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo</li> <li>- Guía de actuación en caso de trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o en período de lactancia.</li> <li>- Protocolo de actuación en materia de violencia de género</li> </ul>
	4º	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de contratación</li> <li>- Protocolo de acompañamiento/ seguimiento</li> <li>- Trasladar el compromiso de igualdad de la empresa a las empresas colaboradoras.</li> <li>- Política de contratación equitativa</li> <li>- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro</li> </ul>
SEGUNDO AÑO (trimestres)	1º	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de comunicación interna y externa</li> </ul>
	2º	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidad horaria (+/- 30' o 60 en entrada y salida en función del tipo de puesto) e impulso de la jornada intensiva. Facilitar cambios de turno y facilitar el teletrabajo por motivos justificados.</li> </ul>
	3º	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de plan de carrera/política de promoción interna</li> <li>- Política de igualdad en la promoción profesional</li> <li>- Adopción de jornada reducida por hijo</li> </ul>
	4º	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicar a la plantilla que esté en tiempo parcial las vacantes para los puestos de trabajo a tiempo completo.</li> <li>- Política interna de conciliación de la vida laboral y familiar</li> </ul>




<b>TERCER AÑO</b> (trimestres)	<b>1º</b>	- Política de comunicación, difusión y compromiso
	<b>2º</b>	-
	<b>3º</b>	- Registro de personas que se postulan a los procesos de selección y contratación.
	<b>4º</b>	- Guía de lenguaje no sexista
<b>CUARTO AÑO</b> (trimestres)	<b>1º</b>	-
	<b>2º</b>	- Protocolo de desconexión digital
	<b>3º</b>	-
	<b>4º</b>	-


*\*Sobre este cronograma de implantación se adjuntarán medidas según se vayan actualizando y la Comisión de Igualdad considere necesario aplicarlas en la empresa.*

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la LOIEMH establece que los Planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.



La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la Representación Legal de los Trabajadores del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adaptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.



La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN BETESDA**, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionado al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

### Comisión de Seguimiento y Evaluación

Se crea una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de igualdad de **FUNDACIÓN BETESDA** en cada una de las empresas que lo componen.

#### Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de **FUNDACIÓN BETESDA**, como comisión, será paritaria y estará compuesta por representantes de la empresa y por la Representación legal de las personas trabajadoras de **FUNDACIÓN BETESDA**:

- Una persona que será designada por las organizaciones sindicales de entre los representantes de las personas trabajadoras.
- El mismo número de representantes de la Dirección que el total de representantes designados por las organizaciones sindicales firmantes

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrán derecho a nombrar a una persona adicional que participará en las reuniones en calidad de asesoría, siempre que forme parte de la plantilla de **FUNDACIÓN BETESDA** y, asimismo, podrán designar sustitutos para el caso de imposibilidad de asistencia de los titulares.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará antes de la constitución de dicha Comisión.

#### Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos



propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.

- La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

#### Atribuciones generales de la Comisión



- Interpretación del Plan de igualdad
- Seguimiento de su ejecución
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos.
- La comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento Interno que fue aprobado el 20 de octubre de 2022.



#### Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

#### Medios

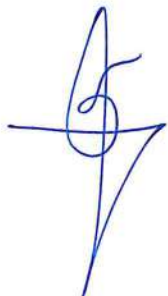
Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones
- Material preciso para ellas

- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

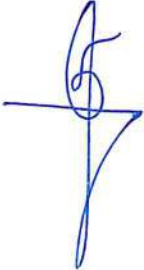

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.



## 9. METODOLOGIA

Con carácter previo a la elaboración del Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN BETESDA**, se elabora un diagnóstico exhaustivo, en el que se han tenido en cuenta los datos aportados por la entidad, relativos al ejercicio de 2021/22. A la hora de llevar a cabo este diagnóstico se ha contemplado la regulación que sobre esta materia establece en el 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, en cuyo art. 1.1, dispone que el proceso de diagnóstico ha de abordar las siguientes materias:

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

Finalmente, el diagnóstico se ha realizado utilizando técnicas de investigación social de corte cuantitativo y cualitativo, contando con la plantilla y representación de las personas trabajadoras.

En el caso **FUNDACIÓN BETESDA**, a fecha 31 de diciembre de 2021, un 72,89% de la plantilla son mujeres y un 27,11% hombres. Se puede observar que **FUNDACIÓN BETESDA**, no presenta una composición plenamente equilibrada en lo que a hombres y mujeres se refiere de acuerdo con la Disposición Adicional Primera de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Pero tampoco se observa ningún tipo de práctica discriminatoria en ninguna de las materias analizadas.

La mayor parte de la plantilla se encuentra en una antigüedad superior al año, específicamente entre 1 y 3 años (42,17%).



En relación con las contrataciones, se puede observar una clara predominancia de los contratos de tipo indefinido (57,23% sobre el total de la plantilla).

En materia retributiva NO existe una notable diferencia entre ambos sexos, ya que, exceptuando la dirección y los altos mandos de la entidad, el resto de los trabajadores/as dependen en exclusiva de su grupo de cotización, por lo que no existe división o rango discriminatorio de salarios. En cualquier caso, la línea de actuación va en el camino de garantizar el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de retribución fija, retribución variable y asignación de beneficios sociales, así como medir el cumplimiento de las mismas con indicadores cuantitativos que confirmen esa neutralidad.

El diagnóstico que ha sido mencionado anteriormente es consecuencia de una solicitud de información a la empresa, que proporcionó con objeto de poder plasmar la imagen transparente y de igualdad que trata de promover en la empresa.

Se podría recomendar a **FUNDACIÓN BETESDA**, que ponga en marcha las medidas propuestas y continúe aplicando las ya implementadas en la organización, con el fin de llegar a esa composición equilibrada, así como lograr que dentro de cada grupo/categoría profesional y/o puesto de trabajo también se refleje este equilibrio entre colectivo femenino y masculino.

Asimismo, es recomendable que plasme por escrito las políticas mencionadas anteriormente como medidas a implantar, a efectos de dejar constancia de las mismas y de los procedimientos utilizados para garantizar dicho principio de igualdad y no discriminación.

## 10. ANEXO I – COMPROMISO EMPRESARIAL



FECHA: 26/07/2022

LUGAR: MADRID

### COMPROMISO EMPRESARIAL CON EL PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN BETESDA, con CIF: E5G8111502 y Domicilio Fiscal sito en Avda. Gran Vía de Hortaleza 27, 28043, Madrid, España, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección de profesionales a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un plan de Igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Este compromiso se hará público para todos los profesionales pertenecientes a FUNDACIÓN BETESDA, desde la dirección, la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y la plantilla, ya que la participación y cooperación de todas las partes es fundamental para alcanzar el objetivo de implantar un plan de igualdad adecuado y eficaz.

Firmado por el órgano de administración de la entidad:

PERSONA/S FIRMANTE/S:

03386453W  
FLORENCIO  
GUTIERREZ (R:  
G81111502)

Firmado digitalmente  
por 03386453W  
FLORENCIO GUTIERREZ  
(R: G81111502)  
Fecha: 2022.07.27  
13:15:27 +02'00'

Florencio Gutiérrez de Diego  
Presidente Fundación Betesda

FUNDACIÓN BETESDA	Plan de Igualdad	1. Compromiso Empresarial
-------------------	------------------	---------------------------


## 11. ANEXO II – COMUNICADO CORPORATIVO




FECHA: 28/07/2022

LUGAR: MADRID

### COMUNICADO A LA PLANTILLA DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



En FUNDACIÓN BETESDA, somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello la Dirección de la empresa asume el compromiso para la elaboración, trabajando conjuntamente con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, del "Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" en el seno de nuestra organización, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia a través del principio de igualdad de trato y de oportunidades con base en la Ley Orgánica 3/2007, el 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 y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro.



Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo y que aportará múltiples beneficios a nuestra empresa.

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ésta se ocupará, con carácter general, de promocionar la igualdad de oportunidades en FUNDACIÓN BETESDA y negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad para la empresa. La Comisión Negociadora está formada de forma paritaria por la empresa y la representación legal de la plantilla.

Para que el proyecto sea todo un éxito, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y, en caso de que fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Lo primero que queremos pedirnos es que dediquéis un momento a cumplimentar el cuestionario adjunto a este comunicado y nos lo hagáis llegar a vuelta de correo (se garantizará el anonimato dado que lo que nos interesa es un análisis global de las respuestas) o depositándolo en los buzones que se van a poner a disposición de todos los trabajadores en el hall de ambas residencias, si así lo preferís.

Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto de implantación en nuestra empresa de cara a evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades.

Quedamos a vuestra entera disposición,

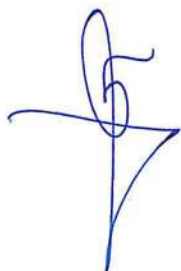
MONREAL  
GUIJARRO  
LAURA -  
33505743X

Firmado  
digitalmente por  
MONREAL GUIJARRO  
LAURA - 33505743X  
Fecha: 2022.07.28  
17:09:30 +02'00'

Fdo.: Laura Monreal Guijarro  
Gerente Fundación Betesda

FUNDACIÓN BETESDA	Plan de Igualdad	2. Comunicado a la plantilla
-------------------	------------------	------------------------------



A stylized handwritten signature in blue ink, featuring a large loop and a sharp downward stroke.A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. S. S. S. S.' with a long horizontal stroke extending to the right.