PLAN DE IGUALDAD

ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L.

Entidad sin ánimo de lucro

2021-2024

ÍNDICE. -

1. Marco legal 3
2. Presentación de la entidad 3
3. Creación de la comisión de igualdad 4
4. Diagnóstico de la igualdad 4
   - 4.1 Cultura y gestión organizativa 5
   - 4.2 Procesos de selección y contratación 5
   - 4.3 Clasificación profesional 6
   - 4.4 Formación 7
   - 4.5 Promoción profesional 8
   - 4.6 Condiciones de trabajo 9
   - 4.7 Conciliación vida personal, familiar y laboral 11
   - 4.8 Representación femenina 12
   - 4.9 Retribuciones 12
   - 4.10 Prevención del acoso sexual por razón de sexo 12
   - 4.11 Otros ejes de análisis 21
     - a. Comunicación y lenguaje 21
     - b. Salud laboral: Plan de PRL 22
5. Análisis del diagnóstico 23
   - 5.1 Cultura y gestión organizativa 23
   - 5.2 Procesos de selección y contratación 23
   - 5.3 Clasificación profesional 23
   - 5.4 Formación 24
   - 5.5 Promoción profesional 24
   - 5.6 Condiciones de trabajo 25
   - 5.7 Conciliación vida personal, familiar y laboral 26
   - 5.8 Representación femenina 26
   - 5.9 Retribuciones 26
   - 5.10 Prevención del acoso sexual por razón de sexo 27
   - 5.11 Otros ejes de análisis 27
     - a. Comunicación y lenguaje 27
     - b. Salud laboral: Plan de PRL 28
6. Diseño y negociación del Plan de Igualdad 29
   - a. Definición de los objetivos 29
   - b. Diseño de las medidas de mejora 29
   - c. Elaboración del sistema de seguimiento y evaluación 36
7. Implantación y seguimiento 36
8. Evaluación 36

1. Marco legal

El presente plan de Igualdad se rige por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI). Y también por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Icaria iniciatives Socials, S.A.L., a través del presente Plan de Igualdad, fijará los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Presentación de la Entidad

ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., es una entidad sin ánimo de lucro cuyo objetivo constitucional es la educación y atención de la discapacidad intelectual desde la infancia hasta la vejez con el objetivo de conseguir el mayor grado posible de integración social y laboral.

ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., presta sus servicios educativos, de inclusión social o laboral a través de cuatro centros de trabajo, todos ellos bajo el mismo NIF:

- La ESCUELA DE EDUCACION ESPECIAL TAIGA fundada en el curso 1975-76 para alumnxs de 3 a 21 años que tienen trastornos graves y permanentes en el aprendizaje y/o trastornos de la conducta. Actualmente tiene escolarizados a 52 alumnxs.
- El Centro Ocupacional BOGATELL abierto en 1.995 donde prestamos servicios de apoyo diurno a adultos con más del 65% de discapacidad para realizar actividades de ajuste personal y terapia ocupacional. Este servicio tiene actualmente 59 usuarios
- El Centro Especial de Empleo ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., que tiene dos actividades económicas distintas
    - ICARIA Gráficas abierto en 1.991 este centro tiene un 90% de personas con discapacidad en su plantilla y realiza en sus talleres de Poble Nou en Barcelona impresión offset, digital, estampación textil, serigrafía y tampografía, además de diseño y fotocomposición. Actualmente trabajan 33 personas.
    - INOUT Hostel: abierto en 2.004 fue el 1er servicio de hotelería y restauración con un 95% del personal con discapacidad. Está ubicado en el Parque de Collserola de Barcelona- ciudad. Ofrece 250 camas en habitaciones compartidas y tiene un restaurante. Actualmente trabajan 50 personas.

Tenemos una pequeña estructura de personal que presta servicios transversales a los cuatro centros de la entidad en las áreas de dirección-gerencia, recursos humanos, diseño web y contabilidad.

En ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., prestamos servicios educativos o de apoyo a la inclusión social o laboral a 188 personas con discapacidad -mayoritariamente intelectual- de distintas edades (infancia, juventud y edad adulta).

3. Creación de la comisión de igualdad

El Comité de Igualdad de Icaria Iniciatives Socials, S.A.L., está compuesto por:

- La Representación Legal de los Trabajadores (RLT) de cada uno de sus 4 centros y tres representantes de la titularidad
    - Mireya Muñoz Paz, tutora de educación especial en la Escola Taiga
    - Gisela Martí Martínez, educadora del Centro Ocupacional Bogatell
    - Jorge César Adán Padilla, responsable de producción en el Centro Especial de Empleo ICARIA Gráficas:
    - Francesc Xavier Barbé Arbós, responsable de servicios en el Centro Especial de Empleo INOUT Hostel
    - Eva Rey Domínguez, responsable del área laboral
    - Joaquim Calero Mora, miembro del Equipo USAP
    - María José Pujol Rojo, fundadora y directora-gerente de la entidad

Las funciones de este comité de igualdad, y, por ende, de las personas que lo forman, son las siguientes:

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

4. Diagnóstico de la igualdad

La recogida de información del presente Plan de Igualad se lleva a cabo con los datos del personal contratado a fecha 1 de enero de 2021 y tomando como promedio el personal contratado durante el ejercicio 2020. Se engloba el personal de todos los centros, a excepción de una parte del personal de ESCUELA DE EDUCACION ESPECIAL TAIGA; el personal docente, que tiene contrato con la Administración bajo el concierto educativo, ya que consideramos que depende laboralmente del propio Departamento de Educación, teniendo en cuenta al personal de soporte (monitoraje de patio-comedor, departamento de limpieza, secretaría o servicios generales), que, en muchas ocasiones es el mismo personal, contratado en ambas cuentas de cotización: la de ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., y la de Pago Delegado.

4.1 Cultura y gestión organizativa

La Representación Legal de las personas Trabajadoras está compuesta por 2 hombres y 2 mujeres (50%)

La Comisión de Igualdad está compuesta por 4 mujeres (57%) y 3 hombres (43%)

La plantilla actual está compuesta por 121 personas trabajadoras
65 mujeres (54%)
56 hombres (46%)

4.2 Procesos de selección y contratación

El reclutamiento de personal de ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., se lleva a cabo mediante portales de empleo, prioritariamente a través de los que están especializados en la inclusión laboral de personas con discapacidad, aunque también colgamos ofertas en portales profesionales especializados.

En cualquier caso, cuando buscamos personal sí que realizamos una discriminación positiva, ya que priorizamos la incorporación de personal con discapacidad, nunca por sexo, raza, religión u otra razón, por ello nuestro lenguaje no es sexista y se ofrecen las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.

Los puestos de trabajo de nuestra Escuela de Educación Especial Taiga y los puestos de trabajo de nuestro centro ocupacional Bogatell están mayoritariamente cubiertos por mujeres, ya que son dos áreas de actividad muy feminizadas y las candidaturas son mayoritariamente de mujeres.

Esto hace, que las contrataciones de los últimos 4 años hayan sido mayoritariamente de mujeres: un 72% de incorporaciones femeninas (21 mujeres) frente al 28% de incorporaciones masculinas (8 hombres).

Detallado por grupo profesional y departamento, las incorporaciones de los 4 últimos años han sido las siguientes:

Grupo profesional	Mujeres	Hombres
Dirección	1	1
Jefe de Sección	1	
Personal Técnico	15	4
Personal Administrativo	1	1
Personal Operario	3	2
Total	**21**	**8**

Departamento	Mujeres	Hombres
Administración	1	
Área Contabilidad		2
Educación Especial	11	1
Informática		1
Terapia Ocupacional	2	1
Márquetin	1	
Limpieza	1	1
Recepción	2	1
Restaurante	2	1
Serigrafia	1	
Total, contrataciones	**21**	**8**

4.3 Clasificación profesional

Excepto los contratos del socorrista de la piscina, y los contratos de substitución, todos los contratos de ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., son indefinidos.

En cuanto a los contratos Fijos Discontinuos es la modalidad en la que se contrata a los monitores y las monitoras de Patio y de Comedor en la escuela de educación especial TAIGA. Estos contratos, además, se realizan todos a tiempo parcial para cubrir la franja horaria de mediodía.

Tipo Contrato	Mujeres	Hombres
*Eventual	5	
Indefinido	52	50
Interinidad	1	
Fijo Discontinuo	7	6
Total, general	**65**	**56**

Tipo Jornada	Mujeres	Hombres
Completa	42	49
Parcial	23	7
Total, general	**65**	**56**

*Substituciones que no cubre Pago delegado de la Generalitat

La mayoría de los contratos de la ESCUELA DE EDUCACION ESPECIAL TAIGA están en una cuenta de cotización de Pago delegado y no están contemplados en este diagnóstico.

El resto de plantilla que no está en pago delegado es a tiempo parcial.

Motivos reducción	Mujeres	Hombres
Por puesto trabajo (ratio)	18	5
Por motivos personales	2	1
Por cuidado familiares	3	1
Total, general	**23**	**7**

4.4 Formación

Cada año, como mínimo, se ofrece a todo el personal de CARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., la formación de Prevención de Riesgos Laborales, contemplada como mejora de la cualificación para el puesto de trabajo y también realizamos formaciones específicas en los distintos centros, para promover el desarrollo profesional de la plantilla.

A continuación, pasamos a detallar, en horas formativas la participación del personal:

Formación	Horas
Mujeres	922
Hombres	625
Total, general	**1.547**

Modalidad	Mujeres	Hombres
Presencial	295	265
Mixta	627	360
Total, general	**922**	**625**

Objetivo	Mujeres	Hombres
Promover desarrollo profesional	627	360
Mejorar cualificación puesto trabajo	295	265
Total, general	**922**	**625**

Gupo Profesional Formaciones	Mujeres	Hombres
Dirección	485	240
Subdirección	5	5
Responsable Sección	122	5
Responsable Servicio	10	15
Mando Intermedio	5	5
Personal técnico	130	120
Personal técnico superior	30	5
Personal Administración	10	130
Personal Auxiliar Admon	5	
Personal Operario	120	100
Total, general	**922**	**625**

Todas las formaciones de ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L se imparten en el propio centro de trabajo y en horario laboral.

La formación específica en materia de igualdad ha sido realizada, hasta el momento, únicamente por mujeres (122 horas).

4.5 Promoción profesional

Las promociones que se han llevado a cabo en los últimos 4 años en han sido todas por designación de Gerencia, previo acuerdo con la dirección técnica de cada centro.

Evolución promociones	Mujeres	Hombres
1 año	2	1
2 años	0	1
3 años	1	0
4 años	0	1
Total, general	**3**	**3**

Grupo Profesional Origen	Mujeres	Hombres
Subdirección	1	
Personal técnico	1	1
Personal Administración	1	
Personal Operario		2
Total, general	**3**	**3**

Grupo Profesional Destino	Mujeres	Hombres
Dirección	1	
Responsable Sección	1	
Mando Intermedio		1
Personal técnico	1	2
Total, general	**3**	**3**

Todas las promociones se han realizado dentro del mismo departamento.

Departamento	Mujeres	Hombres
Área Laboral	1	
Diseño Gráfico		1
Terapia Ocupacional	1	
Mantenimiento		1
Producción	1	
Restaurante		1
Total general	**3**	**3**

4.6 Condiciones de trabajo

Partiendo de la composición actual de la plantilla de ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., (121 personas trabajadoras, de las cuales hay 65 mujeres y 56 hombres), el análisis de las condiciones de trabajo contempla diferentes aspectos como: la antigüedad, edad, nivel de estudios, clasificación profesional (categoría), departamentos, centro de trabajo, horario y distribución, extinciones laborales, altas y bajas de los 2 últimos años y auditoria salarial, que mostramos a continuación:

Antigüedad	Mujeres	Hombres
menos de 5 años	33	19
de 5 a 10 años	6	10
de 10 a 15 años	7	6
de 15 a 20 años	10	10
de 20 a 25 años	6	8
más de 25 años	3	3
Total personal	**65**	**56**

La edad media del personal es de 45,1, siendo la media de mujeres (43,6) inferior a la de hombres (46,8).

Nivel de estudios	Mujeres	Hombres
Sin estudios finalizados*	6	10
Primaria	16	17
Secundaria	7	7
Bachillerato	1	1
C. Formativo Superior	15	8
Estudios Universitarios	18	13
Otros	2	0
Total personal	**65**	**56**

* Incluido personal que no tiene homologada su titulación en España

Grupo Profesional	Mujeres	Hombres
Dirección	5	2
Subdirección	1	1
Responsable Sección	1	1
Responsable Servicio	2	3
Mando Intermedio	1	1
Personal técnico	26	24
Personal técnico superior	2	1
Personal Administración	2	3
Personal Auxiliar Admon	1	
Personal Operario	24	20
Total, general	**65**	**56**

Departamento	Mujeres	Hombres
Servicios de restaurante	7	9
Terapia Ocupacional	9	4
Área Contabilidad		2
Educación Especial	12	6
Servicios de limpieza	12	6
Informática		1
Servicios de mantenimiento	1	4
Producción Textil		6
Producción Offset	1	1
Área Social	1	1
Laboratorio	2	
Servicios generales	2	1
Producción Manipulados	2	1
Producción Serigrafía	4	3
Servicios de recepción	5	6
Administración	1	1
Diseño Gráfico		2
Producción	1	1
Márquetin	1	
Centre Ocupacional	1	
Gerencia	2	
Área Laboral	1	
Servicios de Almacén		1
Total, general	**65**	**56**

Centro de Trabajo	Mujeres	Hombres
ICARIA GRAFIQUES	15	17
INOUT HOSTEL	22	28
BOGATELL	12	4
ESCUELA DE EDUCACION ESPECIAL TAIGA	13	6
ESTRUCTURA	3	1
Total, general	**65**	**56**

Distribución horaria	Mujeres	Hombres
Continuada	17	7
Partida	43	42
Turnos rotativos		2
Turno mañana	3	
Turno tarde	1	1
Turno noche	1	4
Total, general	**65**	**56**

En los últimos 2 años (2019 y 2020) han incorporado 21 personas: 16 mujeres y 5 hombres. Y han extinguido la relación laboral 19 personas (11 hombres y 8 mujeres), por los siguientes motivos:

Motivo extinción	Mujeres	Hombres
Baja voluntaria	3	4
Finalización contrato	1	1
Despido		1
Excedencia		3
No supera periodo prueba		1
Extinción IT	1	1
Total, general	**5**	**11**

4.7 Conciliación vida personal, familiar y laboral

El teletrabajo ha sido una medida generalizada durante la pandemia COVID para cualquier puesto de trabajo, sobre todo de Administración u oficina. Incluso el personal docente de la Escuela de educación especial taiga y del Centro Ocupacional Bogatell, ya que debíamos proporcionar soporte a las familias y por ello han trabajado durante 2020 a distancia. No obstante, como no se debe a una medida conciliadora, sino puntual, sólo se ha tenido en cuenta para este análisis, a aquellas personas trabajadoras que ya tenían ese acuerdo con anterioridad o bien, quien lo ha mantenido a partir de septiembre de 2020 que ya se han retomado las clases presenciales.

Medida conciliadora	Mujeres	Hombres
Reducción de jornada por cuidado de un familiar	3	1
Reducción de jornada por conciliación vida personal	2	1
Descansos de Maternidad / Paternidad	2	3
Flexibilidad Horaria	1	1
Jornada intensiva/comprimida	1	1
Teletrabajo	1	2
Total, general	**10**	**9**

Hay ocasiones en que las personas trabajadoras solicitan de manera puntual un cambio de turno o de día de descanso, salir antes del trabajo o jornada intensiva, siempre que es posible, se autoriza, pero que no puede ser contemplando en este análisis por tratarse de casos puntuales.

4.8 Representación femenina

ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L es una entidad fundada por una mujer que ostenta varios premios como Mujer Ejecutiva y Emprendedora y donde siempre ha existido paridad de personal en cualquiera de las categorías profesionales, estando los cargos directivos representados mayoritariamente por mujeres.

4.9 Retribuciones

El salario medio del personal (2020) de ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., es de 16.196,80 € brutos anuales, teniendo los hombres un salario medio (17.734,20 €) superior al de las mujeres (14.872,30 €).

A continuación, pasamos a detallar el salario medio por categorías:

Grupo Profesional	Mujeres	Hombres
Dirección	36.380,68 €	33.141,92 €
Subdirección	32.638,78 €	30.431,99 €
Responsable Sección	19.124,24 €	28.230,72 €
Responsable Servicio	26.591,76 €	26.228,53 €
Mando Intermedio	27.759,41 €	23.713,06 €
Personal técnico	10.304,01 €	16.337,44 €
Personal técnico superior	13.971,44 €	27.628,44 €
Personal Administración	10.550,69 €	23.617,60 €
Personal Auxiliar Admon	17.939,78 €	
Personal Operario	13.216,63 €	13.759,60 €
Total, general	**14.872,26 €**	**17.734,23 €**

4.10 Prevención del acoso sexual por razón de sexo

ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L cuenta con un protocolo de acoso sexual por razón de sexo y de un protocolo de acoso laboral (que ha sido elaborado siguiendo los criterios establecidos por el Departamento de Gobernación y Administraciones públicas de la Generalidad de Cataluña) que anexamos a continuación:

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y/U ORIENTACIÓN SEXUAL

- OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto de este protocolo es establecer el procedimiento a seguir para prevenir e identificar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual y actuar en él, además de la consecución de un plan de acción con el objetivo de erradicar la situación.

- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación son las personas con contrato laboral en ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., independientemente del tipo de contrato que tengan.
Este protocolo engloba todas las situaciones que se produzcan en un entorno vinculado al ámbito laboral. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo u orientación sexual no se tolerarán en ninguno de estos lugares ni circunstancias.

- DEFINICIONES Y EJEMPLOS

Entendemos por acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, que consiste en solicitar favores de naturaleza sexual (tanto para sí mismo o sí misma como para una tercera persona) que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, particularmente cuando se crea un entorno intimidador, degradante u ofensivo para la persona afectada y que le provoca problemas psicológicos, morales y profesionales.

Se trata de comportamientos:
- Que tienen como objetivo, o lo producen como efecto, atentar contra la dignidad de quien es objeto o crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- No queridos por la persona que los recibe.
- De naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.

Como ejemplos, evidencian la existencia de una conducta de acoso sexual los siguientes comportamientos y actuaciones:
- Verbales
  - Hacer chantaje sexual.
  - Amenazar con colgar fotos o vídeos en los que se muestra a la persona manteniendo relaciones sexuales.
  - Hacer comentarios sexuales obscenos.
  - Hacer bromas sexuales ofensivas.
  - Dirigirse a alguien con maneras que son denigrantes u obscenas.
  - Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
  - Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
  - Hacer invitaciones persistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona que es objeto haya dejado claro que no las quiere y que son inoportunas.
  - Ofrecer citas comprometidas o de encuentros sexuales o hacer presión para concretarlas.
  - Pedir favores sexuales.
- No verbales
  - Miradas lascivas en el cuerpo.
  - Gestos obscenos.
  - Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
  - Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

- Físicos
  - Hacer un acercamiento físico excesivo.
  - Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse con la persona de manera innecesaria.
  - Hacer un contacto físico deliberado y no solicitado.
  - Tocar intencionada o «accidentalmente» las partes sexuales del cuerpo.

El Acoso por razón de sexo u orientación sexual consiste en: comportamiento persistente contra una persona por razón de sexo u orientación sexual con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad profesional y crear un entorno
laboral intimidador, degradante u ofensivo. A diferencia del acoso sexual, en este caso no hay necesariamente comportamientos físicos, sino que se trata de un acoso básicamente moral y psicológico.

Hay que remarcar que se trata de comportamientos y acciones:

- No queridos por la persona que los recibe.
- Relacionados con el sexo o la orientación sexual de una persona o de sexo u orientación
- Que tienen como objetivo, o lo producen como efecto, atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo, y siempre teniendo en cuenta el factor de insistencia o repetición, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por razón de sexo u orientación sexual los siguientes comportamientos y acciones:
- Tener conductas discriminatorias.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar, despreciando las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona.
- Utilizar humor sexista.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente debe asumir el otro sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).

Son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales.

Normalmente, el propósito del acoso por razón de sexo en estos casos es forzar o inducir a la persona afectada a renunciar voluntariamente a su puesto de trabajo o a los derechos y beneficios que le corresponden.

PROCEDIMIENTO

- Principios y garantías

El procedimiento debe ser ágil y rápido, debe ofrecer credibilidad, transparencia y equidad y debe proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas.
Con este objetivo, al inicio del proceso se asignarán códigos alfanuméricos para identificar las partes afectadas.

Asimismo, se protegerá a la víctima desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las

posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales del presunto agredido o agredida.

La persona que presenta una queja o denuncia tiene el derecho a:

• Tener garantías de que esta queja o denuncia se gestiona con rapidez.
• Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
• Recibir garantías de que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal si esta denuncia se ha hecho de buena fe.
• Recibir información de la evolución de la denuncia.
• Recibir información de las acciones correctoras que resultarán.
• Recibir un tratamiento justo.

La persona acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual tiene derecho a:

• Estar informada de la queja o denuncia.
• Recibir una copia de la denuncia y responder.
• Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
• Recibir información de la evolución de la denuncia.
• Recibir un tratamiento justo.

- Identificación y comunicación de las situaciones de acoso

La identificación de las situaciones de acoso puede ser determinada por:

A) Comunicación directa de la persona afectada o terceros:
• Comunicación del trabajador o trabajadora por medio de las personas de referencia, sea personalmente, por correo electrónico o por teléfono.
• Comunicación de una tercera persona que es testigo de la situación.

B) Identificación de indicios:
• Proceso de baja por incapacidad temporal (IT).
• Evaluaciones de riesgos o resultados negativos en otros tipos de estudios, encuestas, etc.
• Entrevistas.
• Elevado índice de rotación.

La persona que recibirá la queja y que intentará resolver el conflicto es la persona de referencia. El rol de la persona de referencia es clave para conseguir una buena implementación del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual.

- Valoración inicial de la situación de acoso

El primer paso de la valoración lo lleva a cabo la persona de referencia con la realización de una entrevista a la persona que ha denunciado la posible situación de acoso, con el fin de hacer una valoración inicial de la situación (valorar el origen del conflicto y valorar el riesgo al que puede estar expuesta la persona).

En esta entrevista también se informará a la persona afectada de los derechos que tiene y de todas las opciones y acciones que se pueden emprender.

A partir de la entrevista, se puede valorar en cuál de los siguientes casos corresponde la situación que ha comunicado la persona:

• Situación de conflicto.
• Acoso (laboral o sexual).
• Riesgo psicosocial.
• Situación en la que no hay ningún conflicto que requiera una intervención psicosocial.

- Proceso de intervención

· Resolución informal

Las personas afectadas en el proceso, con la mediación de la persona de referencia, pueden acordar una resolución pactada. Esto comporta:

• Informar a esta persona que su comportamiento es contrario a las normas de la institución.
• Informar de las consecuencias de continuar la actitud acosadora.
• Comunicar que, aunque la conversación es informal y confidencial, se hará un seguimiento de la situación.

La resolución informal implica garantizar que ha finalizado la situación de acoso sobre la persona e informar a las dos partes de la decisión.
En los casos de resolución informal no queda ningún registro escrito del proceso de intervención. No obstante, se debe informar al Área Laboral de las medidas de resolución acordadas para asegurar su viabilidad y adecuación a las políticas de la institución.

· Resolución formal

Habrá que optar por una resolución formal en caso de que:

• La mediación informal no haya sido suficiente para resolver el conflicto.
• La gravedad de los hechos requiera la apertura del procedimiento formal.
En este sentido, hay que tener en cuenta que, dependiendo de la gravedad de los hechos, estos son susceptibles de constituir un delito (Código penal, artículo 184) y, en este caso, hay que recurrir a la vía penal.
• La persona afectada no haya querido optar por la resolución informal.

En la apertura del procedimiento formal, deben ser informados, manteniendo la confidencialidad:
• Mandos implicados (directa o indirectamente).

Los pasos para seguir son:

• Recepción de una denuncia formal por parte de la víctima.
• Identificación del riesgo potencial mediante la entrevista semiestructurada con la persona de referencia.
• Adopción de medidas cautelares.
• Recogida de todos los datos disponibles, mediante entrevistas, mensajes electrónicos, grabaciones, testimonios, etc.
• Valoración de la situación mediante un informe redactado por la persona de referencia.
• Redacción del plan de actuación.

• Seguimiento de la implantación y la valoración de las medidas aplicades.

El proceso asegurará la confidencialidad de las personas implicadas durante la resolución de la situación de acoso y después de que se haya resuelto.

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que siempre se pueden ejercer acciones legales por la vía administrativa (inspección de trabajo) o judicial (juzgado de lo social) para proteger los derechos, especialmente si, por la gravedad o la naturaleza de los hechos o por la posición de la persona que crea la situación, estas vías de resolución internas parezcan inadecuadas o no se está de acuerdo con la solución a la que se ha llegado por vía interna, y siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito (el acoso sexual está tipificado como delito en el Código penal, artículo 184), hay que recurrir a la vía penal.

- Medidas disciplinarias

Si al finalizar el proceso de intervención se concluye que los hechos analizados pueden ser constitutivos de falta, se abrirá un expediente disciplinario.
Se garantizará que en el ámbito de la Entidad no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, hagan de testigo, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, sea por sí mismos o ante terceros.

No obstante, la exposición anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros que se demuestre que se han hecho intencionadamente, que no son honestas o que son dolosas serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en su derecho pudieran corresponder.
Anualmente, se elaborará un informe sobre la evolución de las comunicaciones realizadas por acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual.

- Medidas preventivas

Como situaciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso, la institución se compromete a fomentar medidas encaminadas a evitarlas, como:
• Comunicación: Garantizar el conocimiento de este protocolo a todas las personas trabajadoras.
Asegurar un acceso fácil a este protocolo a todas las personas vinculadas a la organización.
• Responsabilidad: Todas las personas trabajadoras tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos.

Los mandos deberán tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.

• Formación: Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se incluirá esta materia en los programas de formación adecuados. Estos programas podrán ir dirigidos a todo el personal y, especialmente, al personal directivo y a las personas que tengan gente a su cargo.

PROTOCOLO ACOSO LABORAL

1.- INTRODUCCIÓN

El acoso laboral forma parte de los riesgos psicosociales que pueden afectar al personal de una empresa.

Icaria Iniciatives Socials, S.A.L., consciente de la necesidad de prevenir los comportamientos y factores organizativos que pueden dar lugar a situaciones de acoso ha elaborado un protocolo de actuación para hacer frente a estas situaciones.

Entidad y trabajadores asumen el compromiso de prevenir y no tolerar el acoso laboral.

Icaria Iniciatives Socials, S.A.L., pondrá al alcance de su personal el contenido de este protocolo para garantizar su conocimiento y facilitar su aplicación.

Hay que incidir en la especial sensibilidad y discreción que requiere la gestión de cada caso y el trato con las personas afectadas.

2.- CONCEPTO

El acoso laboral, también llamado TMV, es una agresión psicológica, hace referencia a trabajador/s sometidos a un hostigamiento psicológico tal, que presentan síntomas psicosomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral.

3.- DEFINICIÓN

El acoso laboral, término utilizado en la literatura internacional para describir una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el puesto de trabajo, según la definición de H. Leymann.

4.- REFERENCIAS LEGALES

- El Estatuto de los trabajadores contempla el derecho a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad (de los trabajadores y trabajadoras), incluida la protección ante ofensas verbales o físicas de naturaleza laboral.
- La Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales dice en su artículo 14: "En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo". Entendiendo también como aspectos relacionados con el trabajo aquellos que puedan alterar psíquicamente al personal debido a situaciones de acoso.
- La Ley de infracciones y sanciones de orden social califica como infracción muy grave el acoso laboral cuando tenga lugar dentro del ámbito de alcance de las facultades de la dirección empresarial, sea cual sea su sujeto activo.

5.- CONDUCTAS DE LA/ES PERSONA/ES ACOSADORA/ES – FORMAS DE EXPRESIÓN

Se parte de la existencia de dos partes enfrentadas entre las que se puede diferenciar, por una parte, a los "hostigadores" con comportamientos y actitudes hostiles, activas,

dominadoras, y por la otra, el agredido con actitudes y comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio. Los comportamientos hostiles pueden ser de diferente naturaleza:

- acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado, mediante la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, etc.
- acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o de difícil realización cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o también trabajos por los que no está calificado, o requieran una calificación menor, etc.
- muchas de las acciones comprenden una manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre diferentes aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, ...); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándolo, criticándolo o retomándolo respecto a temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia, ...); utilizando selectivamente la comunicación (para retomar o amonestar y nunca para felicitar, ...).
- otras acciones muestran la característica de que son situaciones de inquietud mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

6.- SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA

Si bien los efectos del acoso laboral dependen mucho de los recursos de cada persona para hacerle frente a la larga puede presentar una gran variedad de síntomas:

- Tensión nerviosa
- Irritabilidad
- Ira
- Ansiedad
- Problemas de concentración
- Depresiones
- Insomnios
- Cansancio
- Cefaleas
- Migrañas
- Otros síntomas psicosomáticos

7.- CONSECUENCIAS

* De tipo personal:

- Psíquicas: ansiedad, inseguridad, disminución de la autoestima, sensación de vulnerabilidad, sentimientos de indefensión y de culpa, dificultad de concentración, tristeza, estrés, cuadros depresivos...
- Físicas: problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, alteraciones digestivas...).

- Laborales: desmotivación, insatisfacción, asociación de trabajo con ambiente hostil, aumento del absentismo...).

  * En la empresa:

  - Enrarecimiento del clima laboral.
  - Disminución del rendimiento.
  - Más siniestralidad.
  - Absentismo.
  - Gastos por incidencias judiciales.
  - Mala imagen.

  * A la sociedad:

- Disminución de la efectividad y la eficiencia de las empresas y de las organizaciones.
- Repercusiones económicas por pérdida de fuerza de trabajo, gastos médicos, daños y perjuicios.

8.- RECOMENDACIONES PARA LAS PERSONAS AFECTADAS

Las personas acosadas laboralmente deben dejar bien claro su rechazo a la situación de acoso. Si a pesar de todo persiste la situación, pueden:

- Si es posible, conseguir pruebas y testimonios del hecho.
- Explicarlo a alguien de confianza.
- Hacerlo saber a los técnicos de prevención y al personal de vigilancia de la salud del servicio de prevención de riesgos laborales.
- Hacerlo saber a los delegados sindicales, si se dispone.
- Denunciarlo a la persona responsable con más autoridad.
- Obtener información de la legislación vigente y de los propios derechos.
- Recoger información sobre el acoso laboral.
- Emprender acciones legales con asesoramiento de expertos.
- Buscar el apoyo de las organizaciones de defensa de los derechos laborales

9.- PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L.,

Con el fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y garantizar el respeto entre las personas se llevarán a cabo las siguientes acciones preventivas:

- Divulgación de este protocolo para dar a conocer los efectos negativos del acoso laboral en las relaciones personales y laborales de los trabajadores.
- Manifestación, por parte de la dirección de ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L de manera indiscutible, que rechaza este tipo de comportamientos y actitudes en su personal, sea cual sea la categoría a la que pertenezcan.
- El personal afectado podrá formular quejas que permitan obviar, si es necesario, la jerarquía implicada en el acoso.
- Cualquier denuncia por acoso laboral estará libre de represalias contra los trabajadores o trabajadoras que denuncien.
  - No se admitirá ninguna denuncia anónima.
  - Se estará especialmente atento a la detección de casos de acoso.

- Se mantendrá la más estricta confidencialidad como protección a las personas implicadas, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

10.- CIRCUITO DE ACTUACIÓN

- El primer paso que pone en marcha el circuito de actuación ante un presunto caso de acoso laboral es la comunicación de los acontecimientos a la unidad USAP o Recursos Humanos (RH) por parte de la persona afectada, de alguien de confianza de la persona afectada del servicio de prevención (SP), de delegados de prevención si se dispone, de algún jefe, de Inspección de Trabajo, de otros trabajadores, etc.
- Cuando RH reciba una comunicación de este tipo iniciará la recopilación de información de los hechos y, al mismo tiempo, informará al SP, para que su personal técnico inicie un estudio del puesto de trabajo, así como actuaciones médicas de apoyo a la persona afectada por parte del personal sanitario. Lo comunicará también si se dispone a los delegados de prevención, que, según la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, tienen que ser informados de todas las circunstancias que pueden afectar a la salud de los trabajadores.
- Si la comunicación se hace al SP, dado que los hechos podrían ser constitutivos de delito o falta disciplinaria, informará inmediatamente a RH que, tal y como se ha dicho en el punto anterior, iniciará la recopilación de información de los hechos e informará a los delegados de prevención si se dispone.
- A partir de la información recogida, RH puede resolver al respecto o abrir un expediente informativo del que pueden formar parte los informes de los técnicos y del personal sanitario del SP.
- Con el expediente informativo, RH puede resolver al respecto o, si es necesario, abrir un expediente disciplinario y dictar medidas cautelares, entre las que puede estar el control médico por parte del personal sanitario de vigilancia de la salud (VS).
- En caso de que resuelva sin abrir expediente, informará a las partes implicadas y a los delegados de prevención si se dispone.
- El desarrollo de los expedientes disciplinarios está regulado normativamente y, una vez concluido, puede acabar en sanción para la parte actora o en cierre sin sanción a la persona inculpada.
- Una vez concluido el expediente disciplinario, tanto si acaba en sanción como si acaba sin, se informará al Comité de Seguridad y Salud si se dispone de los resultados y de las medidas correctoras adoptadas.
- Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si no acaba, se hará una revisión de la situación laboral en la que ha quedado finalmente la persona acosada.

4.11 Otros ejes

4.11.a) Comunicación y lenguaje

Icaria Iniciatives Socials, S.A.L. está siempre alerta de utilizar un lenguaje no sexista en todos sus comunicados a las personas trabajadoras y sus familias. Además, intenta educar al personal (tanto alumnado como personas trabajadoras de la entidad) en el respeto hacia las personas.

4.11.b) Salud Laboral

La entidad cuenta con una Evaluación de Riesgos Laborales de cada uno de los puestos de trabajo en cada uno de los centros. Realiza anualmente una sesión formativa sobre prevención de riesgos y periódicamente, según los resultados de la evaluación anterior y/o los puestos de trabajo con más riesgo, una evaluación de riesgos psicosociales.

Disponemos también del Protocolo Médico que detalla la Planificación de la Actividad Preventiva de la Medicina del Trabajo. La participación en el reconocimiento médico es del 50,4% de la plantilla, habiéndose realizado en 2020 un total de 61 revisiones:

Revisiones médicas	Citas
Mujeres	30
Hombres	31
Total, general	**61**

A nivel de bajas médicas, pasamos a detallar las bajas por Accidente de Trabajo, COVID y Enfermedad Común producidas durante el último año:

Accidentes de trabajo	Nº Bajas	Días Baja
Mujeres	2	29
Hombres	6	204
Total, general	**8**	**233**

Bajas por COVID	Nº Bajas	Días Baja
Mujeres	14	340
Hombres	9	121
Total general	**23**	**461**

Bajas por Enfermedad	Nº Bajas	Días Baja
Mujeres	22	493
Hombres	28	483
Total, general	**50**	**976**

5. Análisis del Diagnóstico

Una vez recogida toda la información de la plantilla, vamos a analizar, con perspectiva de género cada uno de los ejes:

5.1 Características de la plantilla

En cualquiera de los datos analizados (composición de la plantilla, Representación Legal de las personas Trabajadoras y la Comisión de Igualdad) se muestra una participación igualitaria de hombres y mujeres.

5.2 Procesos de selección y contratación

A pesar de que ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., ofrece igualdad de oportunidades en el acceso a la organización, la mayoría de las personas trabajadoras incorporadas en los últimos cuatro años (72%) han sido mujeres. La mayor diferencia, la encontramos en el puesto de Educación Social y de Terapia Ocupacional, por lo ya expuesto en el diagnóstico: la mayoría del alumnado de la rama social, son mujeres. Y necesitamos a personas con titulación para cubrir las vacantes.

Por eso, los centros que están feminizados son el Centro Ocupacional Bogatell y la Escuela de Educación Especial Taiga, frente a la paridad que hay en los Centros Especiales de Empleo de Icaria Gràfiques e INOUT Hostel. La estructura de la entidad también está feminizada, ya que sólo un hombre forma parte de este equipo de 4 personas.

Centro de Trabajo	Mujeres	Hombres
ICARIA GRAFIQUES	47%	53%
INOUT HOSTEL	44%	56%
BOGATELL	75%	25%
ESCUELA DE EDUCACION ESPECIAL TAIGA	68%	32%
ESTRUCTURA	75%	25%

5.3 Clasificación profesional

Sólo el 5% de contratos son temporales (eventuales o de interinidad), habiendo un 84% de contratos indefinidos y un 11% de contratos fijos discontinuos. Ofreciendo, en la mayoría de los casos (75%) una jornada completa.

Los casos en que se ofrece una jornada parcial, también en mayoría (el 76%) es debido al puesto de trabajo, ya que ESCUELA DE EDUCACION ESPECIAL TAIGA y, sobre todo, el centro ocupacional BOGATELL, contrata personal según las ratios establecidas por la Generalitat de Catalunya. Es decir que debemos tener un número de horas contratadas en cada puesto en función al número de personas asistidas. Por ejemplo, el Decreto 279/1987 en su artículo 7 detalla los módulos del personal técnico y de soporte con el que deben contar los Centros Ocupacionales para personas con discapacidad y, donde se indica (contemplando solo las parcialidades):

- Un/a psicólogo/a o pedagogo/a jornada completa por cada 40 usuarios/as.
- Un/a asistente/a social o diplomado/a en trabajo social a jornada completa por cada 80 usuarios/as.

En cuanto a los criterios de valoración para las reducciones de jornada, desde la dirección de la entidad no se niega a nadie una reducción de jornada cuando es solicitada por cuidado de un familiar. Y en rara ocasión (sólo cuando esta reducción supone un perjuicio para la organización del centro) lo hace cuando se solicita por motivos personales.

Aun así, podemos comprobar cómo un 75% de las mujeres son las que tienen una reducción de jornada por cuidados de familiares y un 67% de las mujeres la solicitan por motivos personales (para continuar con sus estudios o para poder practicar algún deporte).

5.4 Formación

Como hemos comentado con anterioridad, anualmente hay una formación de Prevención de Riesgos Laborales que realiza prácticamente toda la plantilla (un 93%) anualmente y que muestra paridad (53% de mujeres y 47% de hombres).

En cuanto a las necesidades formativas para promover el desarrollo profesional, las detectan las propias personas trabajadoras y/o la dirección de cada centro y, desde gerencia no se niega ninguna formación e intentamos, cada año, aprovechar el crédito de formación bonificada. No obstante, quien muestra más interés en realizar estas formaciones son las mujeres (67%), frente a los hombres (33%).

5.5 Promoción profesional

Icaria Iniciatives Socials, S.A.L. también muestra paridad en cuanto a la promoción profesional. En los últimos 4 años han sido promocionadas 6 personas (3 mujeres y 3 hombres). Estas promociones han sido mejoras que se han ofrecido a las personas trabajadoras que han subido de categoría, todas ellas dentro de su mismo departamento y centro, por sus propios méritos. En alguna ocasión, esta promoción ha sido resultado de nuevas vacantes, que se han cubierto con personal interno (mediante una promoción) y se ha buscado personal para cubrir la vacante que esta persona ha dejado.

Esto también ocurre a veces con cambios de centro, que no es una medida que ha sido detallada en el diagnóstico, por no poder considerarse una promoción, aunque sí es una mejora laboral:

INOUT Hostel, es un centro que trabaja de lunes a domingo, mientras que ICAIRA Gráficas es un centro que trabaja de lunes a viernes. En ocasiones, a las personas trabajadoras del INOUT para los que trabajar los fines de semana empieza a suponer un problema, les ofrecemos puestos en ICARIA Gràfiques para mejorar su vida laboral.

Este movimiento también puede contemplarse como una medida conciliadora de la vida personal y laboral.

Las promociones, no se difunden ya que, en caso de existir una vacante o de querer promocionar a alguna persona como reconocimiento a su trabajo, es la propia gerencia, previo acuerdo con la dirección de cada centro, quien toma esta decisión valorando la aptitud de las personas promocionadas.

5.6 Condiciones de trabajo

En lo que antigüedad se refiere, cabe destacar que hay más de un 38% de la plantilla (23,14% de mujeres y un 14,88% de hombres) con una antigüedad inferior a 5 años. Esto, se debe, principalmente a 2 motivos: El incremento de personal con discapacidad en el CEE, ya que, siempre intentamos superar anualmente la plantilla del CEE para cumplir con el principal objetivo de la entidad (la integración laboral de las personas con discapacidad)

- La rotación de personal de ESCUELA DE EDUCACION ESPECIAL TAIGA, debido, sobre todo, a la parcialidad de las vacantes ofrecidas (fuera del concierto educativo).

Pero, por otro lado, también cabe destacar igualmente que somos una entidad que ofrece estabilidad a su platilla, ya que, como hemos comentado antes, la mayoría de nuestro personal tiene contratos indefinidos y queda reflejado en que casi un 46% de personas, tiene una antigüedad superior a 10 años.

En cuanto al nivel de estudios, tenemos un destacable 52,07% (23,97% de mujeres y 28,10% de hombres) sin estudios superiores:

Nivel de estudios	Mujeres	Hombres
Sin estudios finalizados	4,96%	8,26%
Primaria	13,22%	14,05%
Secundaria	5,79%	5,79%

Este alto porcentaje, se debe, en su mayoría, a la discapacidad intelectual de nuestro personal. Y, en otras ocasiones, a la no homologación de los estudios (básicos) cursados en el extranjero.

Y, reiterando lo comentado anteriormente, en los estudios superiores, donde encontramos un 44,63% del personal, podemos destacar un porcentaje superior de mujeres tituladas: un 27,27% de mujeres frente al 17,36% de hombres.

Nivel de estudios	Mujeres	Hombres
C. Formativo superior	12,40%	6,61%
Estudios Universitarios	14,88%	10,74%

En el ámbito de los grupos profesionales, hay bastante paridad en casi todas las categorías y cabe mencionar que ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., paga a sus trabajadores según establece el convenio colectivo de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña que nos resulta de aplicación para cada una de las categorías salariales. En cuanto a las mejoras voluntarias y/o incentivos, éstas dependen de las horas dedicadas o el esfuerzo realizado por cada persona, sin tener en cuenta su sexo.

Por departamentos, vemos que vuelve a reflejarse la feminización de los sectores sociales, pero también el ámbito de la limpieza:

Departamento	Mujeres	Hombres
Terapia Ocupacional	7,44%	3,31%
Educación Especial	9,92%	4,96%
Limpieza	9,92%	4,96%

Y quedando masculinizados los departamentos de estampación textil y mantenimiento:

Departamento	Mujeres	Hombres
Mantenimiento	0,83%	3,31%
Textil	0,00%	4,96%

Sobre las extinciones en las relaciones laborales de los últimos 2 años, en ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., han causado baja un total de 16 personas (11 hombres y 5 mujeres), de las cuales, 10 lo han hecho por motivos personales, frente a 6 personas que lo han hecho causas ajenas a su voluntad:

Motivo extinción	Mujeres	Hombres
Baja voluntaria	18,75%	25,00%
Excedencia		18,75%
Finalización contrato	6,25%	6,25%
Despido		6,25%
No supera periodo prueba		6,25%
Extinción IT	6,25%	6,25%

5.7 Conciliación vida personal, familiar y laboral

Pese a la paridad en lo que a este ámbito se refiere, (un 52,63% de mujeres y un 47,37% de hombres disfrutan de medidas conciliadoras), si se refleja que, en el ámbito familiar, siguen siendo las mujeres las que solicitan las reducciones de jornada por cuidado de familiares.
Además de ser una minoría de la plantilla: un 15,70% (un 8,26% de mujeres y un 7,44% de hombres) quien disfruta de cualquier tipo de medida conciliadora.

5.8 Representación femenina

No existe infrarrepresentación femenina en ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., ya que como hemos comentado antes, la gerente y fundadora de la entidad es una mujer la dirección técnica de los centros es equitativa (50% hombres y 50% mujeres). Al igual que la Representación Legal de los Trabajadores.

5.9 Retribución

Icaria Iniciatives Socials, S.A.L. paga a sus trabajadores según establece el convenio colectivo de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña que nos resulta de aplicación para cada una de las categorías salariales.

Un 36,36 % de la plantilla (un 19,83% de mujeres y un 16,53% de hombres), es personal operario y que éste cobra el Salario Mínimo Interprofesional. Cabe destacar que, pese a que ha habido sentencias a favor de absorber complementos (como la antigüedad o el plus festivos), ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., ha optado por incrementar el salario base al SMI correspondiente cada año, respetando los pluses y complementos como tal. Lo que demuestra que somos una entidad donde no sólo queremos contratar a personas con discapacidad, sino que también apostamos porque lo hagan de una manera digna: contratos indefinidos y salarios establecidos.

Dicho esto, podemos observar como en la mayoría de los grupos profesionales, los salarios están prácticamente equiparados. Y, en las categorías que esto no pasa, es por los motivos que pasamos a justificar:

- En el caso de la categoría de responsable de Sección, el cálculo se hace entre un hombre y una mujer, ambos contratados en la misma categoría y con el mismo salario base. Pero la mujer, el año de cómputo, estuvo de baja de maternidad, reduciendo su prestación de servicio y, consecutivamente su salario. Pero si miramos el precio hora de ambos (16,57 € el hombre y 16,19 € la mujer), la diferencia es mínima y debida a la antigüedad.

- En el caso de la categoría de Personal técnico, el cálculo incluye a los monitores y las monitoras de ESCUELA DE EDUCACION ESPECIAL TAIGA que son mayoritariamente mujeres y que están contratadas a tiempo parcial, lo que hace bajar mucho tanto el promedio de la categoría como a las mujeres. Pero, al igual que antes, si el promedio lo hacemos en el precio hora, el resultado queda algo muy igualado (11,69 € las mujeres y 11,59 € los hombres)

- En el caso de la categoría de Personal técnico superior, el cálculo lo hace con 2 mujeres contratadas a tiempo parcial (ambas por ratios) y un hombre. Pero, de nuevo, viendo el promedio del precio hora, el resultado queda algo más igualado (14,18 € las mujeres y 16,21 € el hombre), siendo la pequeña diferencia causada por una mayor antigüedad.

- Y, por último, en el caso de la categoría de Personal Administración, el cálculo incluye a 2 trabajadoras a tiempo parcial (ambas por ratios). Por lo que, si vemos el promedio del precio hora, el resultado queda algo más igualado (11,91 € las mujeres y 14,34 € los hombres), siendo la diferencia causada por una mayor antigüedad.

El precio hora medio de la plantilla es de 11,72 €, siendo 11,88 € el precio hora medio de las mujeres y 11,53 € el de los hombres.

En cuanto a las mejoras voluntarias y/o incentivos variables, suelen estar ligadas a la implicación o dedicación de las personas trabajadoras, a los domingos, festivos o turnos nocturnos trabajados (en INOUT) o a esfuerzos puntuales realizados por cada persona. Un total de 28 mujeres y 31 hombres han cobrado complementos voluntarios y/o variables siendo el promedio de las mujeres (1.659,26 €) superior al de los hombres (1.003,32 €)

5.10 Prevención del acoso sexual por razón de sexo

Los protocolos de acoso sexual y de acoso laboral expuestos arriba, cumplen con la normativa y la finalidad.

5.11 Otros ejes

5.11.a) Comunicación y lenguaje

ICARIA INICIATIVES SOCIALS, S.A.L., está siempre alerta de utilizar un lenguaje no sexista en todos sus comunicados a las personas trabajadoras y sus familias. Además, intenta educar al personal (tanto alumnado como personas trabajadoras de la entidad) en el respeto hacia las personas.

5.11.b) Salud laboral

En la información detallada anteriormente se aprecia la paridad en cuanto a reconocimientos médicos realizados (49,18% de mujeres y un 50,82% de hombres).

En cuanto a las bajas médicas, podemos comprobar que los accidentes de trabajo suponen un 9,88% de las bajas y afecta a un 6,61% del personal y que estos accidentes los han sufrido más hombres (4,96%) que mujeres (1,65%), siendo además las bajas por accidentes de los hombres de duración mayor.

Mientras que las bajas por COVID suponen un 28,40% de las bajas y afectando a un 19,01% de la plantilla. En este caso, las más afectadas han sido las mujeres (11,57%, frente al 7,44% de los hombres)

Hay más paridad en las bajas por enfermedad, pero también son las que suponen un mayor porcentaje de bajas (un 61,73%), afectando a un 41,32% de la plantilla (18,18% mujeres y un 23,14% hombres)

6. Diseño y negociación del Plan de Igualdad

Una vez analizados todos los puntos del diagnóstico, pasamos a detallar las necesidades identificadas y, en consecuencia, a definir los objetivos del Plan.

6.a) Definición de objetivos

Pese a ser una entidad igualitaria en lo que a plantilla se refiere, hemos podido comprobar aspectos a mejorar, tanto a nivel general como específico:

- El **objetivo general** del Plan de Igualdad consiste en consolidar y mantener la equidad de género en la plantilla de la entidad. Además de garantizar que todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de personas se rija por el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y la no discriminación por razón de sexo.

- Los **objetivos específicos** son los siguientes:

    1. Mantener informada a la plantilla del compromiso de la entidad en materia de igualdad y de sus avances en la misma.

    2. Minimizar el desequilibrio entre el número de hombres y de mujeres que participan de la oferta de formación.

    3. Promover y ampliar las medias de conciliación laboral, personal y familiar.

    4. Conseguir un mayor grado de igualdad en aquellos puestos de trabajo que están más feminizados y/o masculinizados.

    5. Fomentar la acreditación de competencias profesionales de forma indistinta entre todas las personas trabajadores del CET.

6.b) Diseño de las medidas de mejora

A continuación, vamos a definir las medidas de mejora para cada objetivo, detallando en cada caso: a qué eje pertenece, el grupo destinatario, las actuaciones que incluye cada medida, los recursos humanos y materiales necesarios para su desarrollo, el sistema de seguimiento y evaluación, la temporalización y la persona responsables y el resto de personal interviniente en cada una de ellas:

MEDIDA	Establecer herramientas y canales de comunicación para dar a conocer el compromiso y los avances de la entidad en materia de Igualdad.
EJE	Cultura y gestión organizativa
OBJETIVO	Mantener informada a la plantilla del compromiso de la entidad en materia de igualdad y de sus avances en la misma

GRUPO DESTINATARIO

Toda la plantilla.

ACTUACIONES:

- Diseñar las diferentes comunicaciones:
  - Comunicación del compromiso
  - Encuesta en materia de igualdad
  - Resultados principales del diagnóstico
  - Información de las medidas a adoptar
  - Logros alcanzados tras la implantación del Plan de Igualdad
- Hacer llegar las comunicaciones a todas las personas trabajadoras, ya sea en mano (enviado por e-mail a la dirección de cada centro para que lo impriman y entreguen al personal), por e-mail a cada persona o publicándolas en los "tablones de anuncios" o en la Web de la entidad.
- Facilitar en dichas comunicaciones, el contacto de una persona encargada de atender sugerencias, dudas o consultas al respecto.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

El contenido de las diferentes comunicaciones será diseñado por los departamentos de marketing y de diseño gráfico conjuntamente, siguiendo las indicaciones de gerencia.
Se encargarán de la difusión: el departamento de RRHH (cuando sea por e-mail), el departamento informático (cuando sea en la web) o la dirección de cada centro de trabajo (cuando sea para entregar en mano o para colgar en el "tablón de anuncios"

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los indicadores de estas medidas serán las comunicaciones resultantes en cada caso (encuesta, circular, e-mail, publicación, etc.)

TEMPORALIZACIÓN

A partir de noviembre de 2020 y durante toda la vigencia del plan de igualdad

PERSONAL RESPONSABLE

Eva Rey: Departamento RRHH
Junto con:
Susana Monjo: Departamento de marketing
Marcel Vives: Departamento de diseño gráfico
Wenceslao Aparicio: Departamento informático
Dirección de los centros: Izaskun Quilez, Míriam Paez, Enric Martínez y Cristina Gaspà

MEDIDA	Promover la participación de los hombres en las formaciones
EJE	Formación
OBJETIVO	Minimizar el desequilibrio entre el número de hombres y de mujeres que participan de la oferta de formación

GRUPO DESTINATARIO

Hombres trabajadores de la entidad.

ACTUACIONES

- Flexibilidad en el horario laboral: Ofrecer flexibilidad en el horario de trabajo para que los empleados puedan asistir a las formaciones sin afectar significativamente sus responsabilidades diarias. Esto puede incluir la posibilidad de tomar tiempo libre o ajustar horarios para acomodar las actividades de formación, ya que en muchos casos la razón que nos dan muchos de los hombres que no participan en ninguna formación, es la falta de tiempo para hacerlo.
- Relevancia y personalización: Nos aseguraremos de que las formaciones ofrecidas sean relevantes para los empleados y estén alineadas con sus necesidades y objetivos profesionales, ya que otra de las razones que expresan estos trabajadores para no formarse, es que no consideran necesaria ninguna formación para poder realizar su trabajo. Se considerará la diversidad de roles y niveles en la empresa y se adaptarán las formaciones para satisfacer las necesidades específicas de cada grupo.
- Reconocimiento y recompensas: Reconocer y recompensar a los empleados que participen activamente en las formaciones; estableciendo programas de reconocimiento, menciones especiales o incentivos para aquellos que demuestren un compromiso destacado con su desarrollo profesional.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

Se encargarán de organizar las formaciones, el departamento de RRHH juntamente con la dirección de cada centro, quien sabrá en cada caso, qué tipo de formaciones pueden ser más atrayentes para los trabajadores

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las formaciones obtenidas en la presente medida se incluirán en el plan anual de formación

TEMPORALIZACIÓN

Anualmente

PERSONAL RESPONSABLE

Eva Rey: Departamento RRHH

MEDIDA	Incrementar la oferta de flexibilidad laboral, ofreciendo a los empleados nuevas opciones flexibles de horarios de trabajo, jornadas parciales u otras medidas que se ajusten a sus necesidades personales.
EJE	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
OBJETIVO	Promover y ampliar las medias de conciliación laboral, personal y familiar

GRUPO DESTINATARIO

Toda la plantilla.

ACTUACIONES

- Para poder aplicar esta medida es indispensable conocer las necesidades de las personas trabajadoras a este nivel. Para ello, se establecerán nuevos canales de comunicación, abiertos y transparentes, donde el personal se sienta cómodo compartiendo sus necesidades personales y dificultades relacionadas con la conciliación. Esto puede incluir: reuniones individuales, encuestas de clima laboral o buzones de sugerencias.
- Proporcionar una mayor flexibilidad en la planificación de tareas y proyectos, siempre que sea posible, para permitir a las personas trabajadoras organizar su tiempo de manera eficiente y lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Promover que los cargos de alta responsabilidad de la empresa sean ejemplos de la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Alentaremos las prácticas saludables de trabajo y vida personal entre las personas líderes y las animaremos compartir sus experiencias con el resto de la plantilla.
- Incentivar especialmente del disfrute de estas medidas a los hombres de la entidad

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

Los miembros de la comisión de Igualdad transmitirán a la dirección de cada centro la medida para que sea ésta quien la promueva entre el personal.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Realizaremos evaluaciones periódicas para medir el impacto y la efectividad de las medidas conciliadoras implementadas.
Recopilaremos el feedback de los empleados y se ajustarán las políticas y programas según sea necesario.

TEMPORALIZACIÓN

Anualmente

PERSONAL RESPONSABLE

Eva Rey: departamento RRHH

MEDIDA	Promover la Parcialidad en las jornadas de trabajo de los hombres de la entidad.
EJE	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
OBJETIVO	Promover y ampliar las medias de conciliación laboral, personal y familiar

GRUPO DESTINATARIO

Toda la plantilla.

ACTUACIONES

- Sensibilización y comunicación: Llevar a cabo campañas de sensibilización y comunicación interna entre los hombres de la entidad para destacar los beneficios de las jornadas parciales de trabajo para los empleados. Explicar cómo las jornadas parciales pueden ayudar a mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (corresponsabilidad familiar).
- Capacitación y asesoramiento: Brindaremos capacitación y asesoramiento a estos empleados sobre cómo planificar y gestionar eficazmente las jornadas parciales de trabajo. Esto incluirá: habilidades de gestión del tiempo, establecimiento de límites claros y establecimiento de prioridades.
- Apoyo y seguimiento: Proporcionaremos apoyo continuo a los empleados que opten por jornadas parciales de trabajo para asegurarnos de que se sientan valorados y respaldados. Realizaremos seguimientos periódicos para evaluar su satisfacción y abordar cualquier problema o desafío que puedan enfrentar.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

Los miembros de la comisión de Igualdad transmitirán a la dirección de cada centro la medida para que sea ésta quien la promueva entre el personal.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Realizaremos evaluaciones periódicas para medir el impacto y la efectividad de las medidas conciliadoras implementadas.
Recopilaremos el feedback de los empleados y se ajustarán las políticas y programas según sea necesario.

TEMPORALIZACIÓN

Anualmente

PERSONAL RESPONSABLE

Eva Rey: departamento RRHH

MEDIDA	Intentar conseguir una plantilla equilibrada en todos los centros y departamentos
EJE	Condiciones de trabajo
OBJETIVO	Conseguir un mayor grado de igualdad en aquellos puestos de trabajo que están más feminizados y/o masculinizados

GRUPO DESTINATARIO

Toda la plantilla.

ACTUACIONES

- Contratar o promover perfiles masculinos en limpieza y educación.

- Ampliar nuestros canales de reclutamiento: Utilizaremos diversos canales de reclutamiento que lleguen a un público más amplio, incluyendo plataformas y redes que atraigan a hombres. Por ejemplo: publicar anuncios relacionados con puestos de empleo de limpieza o educación en sitios web y foros enfocados en áreas donde podamos encontrar candidatos masculinos.
- Crearemos nuevos textos que permitan que los anuncios y descripciones de estos puestos de trabajo sean inclusivos y atractivos para personas de género masculino.
- Establecer alianzas con nuevas instituciones educativas y asociaciones: Colaborar con universidades, centros de formación y asociaciones profesionales para promover oportunidades laborales relacionadas con los sectores de la limpieza o la educación en la entidad entre hombres interesados en el campo en cuestión.
- Ofrecer formación a trabajadores que estén ocupando puestos de empleo relacionados con la limpieza o la educación para que adquieran los conocimientos y las habilidades necesarias para ser promovidos dentro de la entidad.

- Contratar o promover perfiles femeninos en el sector textil y en mantenimiento

- Ampliar nuestros canales de reclutamiento: Utilizaremos diversos canales de reclutamiento que lleguen a un público más amplio, incluyendo plataformas y redes que atraigan a mujeres para cubrir puestos de empleo relacionados con el sector textil o el mantenimiento.
- Crearemos nuevos textos que permitan que los anuncios y descripciones de estos puestos de trabajo sean inclusivos y más atractivos para personas de género femenino.
- Establecer alianzas con nuevas instituciones educativas y asociaciones: Colaborar con centros de formación y asociaciones profesionales para promover oportunidades laborales en la entidad entre mujeres interesadas en estos campos.
- Ofrecer formación a trabajadoras que estén ocupando puestos de empleo relacionados con el sector textil o el mantenimiento para que adquieran los conocimientos y las habilidades necesarias para ser promovidas dentro de la entidad.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

El departamento de Recursos Humanos será el responsable de esta medida

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El resultado de esta medida se evaluará anualmente, en el listado de personal detallado incluido en la memoria de cuentas anuales de la entidad.

TEMPORALIZACIÓN Anualmente
PERSONAL RESPONSABLE Eva Rey: departamento RRHH

MEDIDA	Poner en marcha un servicio de acompañamiento y apoyo en el proceso de acreditación profesional
EJE	Condiciones de trabajo
OBJETIVO	Fomentar la acreditación de competencias profesionales de forma indistinta entre todas las personas trabajadoras del CEE

GRUPO DESTINATARIO

Principalmente el personal del Centro Especial de Empleo.

ACTUACIONES

- Informar a las personas trabajadoras del Centro Especial de Empleo sobre el proceso a seguir para la acreditación
- Realizar la inscripción del personal interesado en la acreditación de competencias.
- Oferta de apoyo para la búsqueda y preparación de la documentación necesaria.
- Asesoramiento en el proceso de tramitación.
- Oferta del acompañamiento necesario en los procesos de asesoramiento y evaluación.
- Acompañar a los trabajadores a la recogida de documentación una vez finalizado el proceso.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

Este servicio de acompañamiento y apoyo será ofrecido, principalmente, por el departamento de RRHH

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los resultados de esta medida se podrán evaluar en base a los certificados conseguidos.

TEMPORALIZACIÓN

Anualmente

PERSONAL RESPONSABLE

Eva Rey: Departamento RRHH

6.c) Elaboración del sistema de seguimiento y evaluación

El sistema de seguimiento y evaluación de cada una de las medidas está indicado en cada caso.

7. Implementación y seguimiento del Plan de Igualdad

Una vez aprobado el presente Plan de Igualdad, se implementará en toda la entidad haciéndolo llegar a todos los centros:

- Se enviará vía e mail a la dirección de cada centro para que se cuelgue en el tablón de anuncios y esté accesible a todo el personal que quiera consultarlo.
- Se colgará en la web de la entidad, en el apartado Ley de Transparencia

8. Evaluación

Anualmente, el comité negociador se reunirá para valorar si las mejoras implementadas han contribuido a mejorar el funcionamiento de la entidad en materia de igualdad, elaborando nuevas medidas en aquellos objetivos que no se hayan alcanzado.

También implementará las nuevas medidas que puedan surgir de las necesidades de la entidad y/o de cada centro y no previstas anteriormente.

Concluida la fase negociadora de las medidas y acordado el texto completo del I PLAN DE IGUALDAD, se firma el presente documento redactado en 36 páginas en fecha 8 de febrero de 2.021

Firma: Francesc Barbé Arbós

Firma: Maria José Pujol Rojo

Firma: Eva Rey Dominguez

Firma: Jorge César Adán Padilla

Firma: Joaquim Calero Mora

Firma: Mireya Muñoz Paz

Firma: Gisela Martí Martínez