

**DOCUMENTO DE MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
DE FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID**

(2014 – 2016)

ZARAGOZA, 1 de ENERO, 2014

INTRODUCCIÓN

FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID ha diseñado un conjunto de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades en la entidad y que responden a los resultados obtenidos en el diagnóstico sobre la situación de la organización en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este proceso se ha realizado con la participación de Dirección y la representación sindical que constituyen equipo de trabajo cuyas funciones son:

- La realización del diagnóstico
- La elaboración y consenso de medidas
- El seguimiento y evaluación de las medidas

Se presentan los resultados del diagnóstico con el fin de contextualizar las medidas adoptadas.

- **CULTURA DE EMPRESA:** *FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID* ha trabajado la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres desde la perspectiva de la reivindicación de igualdad para las personas vulnerables. Ahora se plantea la necesidad de tratar la igualdad desde la perspectiva de género.
- **SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO:** Puede considerarse una forma de segregación horizontal la tendencia que se mantiene respecto a que los puestos tradicionalmente masculinos siguen ocupándolos hombres y los femeninos mujeres.
- **PROMOCIÓN PROFESIONAL:** Como política decidida de Empresa, no se produce segregación vertical en la plantilla ya que el número de mujeres que ocupan puestos de dirección es acorde al elevado porcentaje de mujeres en el total de plantilla.
- **FORMACIÓN CONTÍNUA:** El porcentaje de mujeres que recibe formación es superior al de hombres, si bien es inferior al porcentaje que representan en el total de la plantilla. Resulta difícil conciliar los horarios de la formación ya no sólo con las actividades personales sino con los propios horarios a turnos de la plantilla pese a que las actividades formativas se han planteado en tiempos de jornada laboral.

- **POLÍTICA SALARIAL:** Existen desigualdades salariales en función del momento en que se entró en la empresa. Sobre esta cuestión no puede identificarse un sesgo de género. Por otra parte se da una patente desigualdad ajena a la propia empresa y reflejo de la realidad social en el caso de la prestación del servicio de atención directa, auxiliares, (mayoritariamente mujeres) y el de mantenimiento (sólo hombres).
- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:** De las medidas de conciliación dirigidas al cuidado de otras personas, mayoritariamente, hacen uso las mujeres, a pesar de que se constata que unas y otros tienen responsabilidades familiares.
- **POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** Ausencia de protocolos específicos de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Riesgos laborales. La valoración de puestos de trabajo y el reconocimiento médico anual tienen en cuenta el riesgo específico para mujeres embarazadas. Las auxiliares, causan baja por IT durante el embarazo y se acogen a la prestación por riesgo de embarazo, ya que existe una evaluación de riesgo que así lo demuestra, desde la empresa se tramita y facilita el procedimiento completo.

OBJETIVOS

Relacionar todos los objetivos planteados en las medidas para visibilizar los compromisos adquiridos por la organización para promover la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.

- **CULTURA DE EMPRESA:** Incorporar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (IGOP) como un principio transversal en todas las políticas de la organización.
- **SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO:** Evitar la masculinización y feminización tradicional de puestos de trabajo dentro de la empresa.

- **PROMOCIÓN PROFESIONAL:** Conseguir la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad.
- **FORMACIÓN CONTÍNUA:** Fomentar una mayor participación de la plantilla en la formación continua. Facilitar el acceso de mujeres a la formación respetando, en la medida de lo posible, la turnicidad.
- **POLÍTICA SALARIAL:** Remunerar de igual forma los trabajos de igual valor; a igual responsabilidad igual salario.
- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:** Conocimiento, sensibilización y difusión entre toda la plantilla de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y en especial al personal masculino para su utilización.
- **POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** Integrar la IGOP en las políticas de Prevención de R. L.

MEDIDAS

- **CULTURA DE EMPRESA:**

Medida/s	<p>1.-Utilización de Lenguaje no sexista en todas las comunicaciones externas e internas de la empresa.</p> <p>2.-Revisión del “Plan estratégico y Cultura Corporativa” incluyendo la IGOP entre hombres y mujeres.</p> <p>3.- Difundir en la página web, dentro del apartado de noticias, el Plan de Igualdad.</p> <p>4.- Creación de una Comisión de Igualdad para velar por el cumplimiento de las medidas de igualdad adoptadas.</p> <p>5.- Proponer a Comité de Dirección la revisión progresiva de los Estatutos desde el punto de vista de la IGOP.</p>
-----------------	--

- SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO:

Medida/s	<p>1.- Redacción de ofertas de trabajo con lenguaje no sexista, dirigidas a hombres y mujeres independientemente del puesto a cubrir.</p> <p>2.- Ante la misma capacidad y mérito de las candidaturas, seleccionar, en cada caso, al sexo menos representado.</p> <p>3.- Salvo los marcos jurídicos diferenciados, unificar criterios de selección comunes a toda la organización y a todos los centros (evitar preguntas personales, valorar capacidades con idénticos criterios para hombres y mujeres en todos los centros...).</p> <p>4.- Elaboración de un documento con los criterios objetivos en materia de selección y reclutamiento.</p>
-----------------	--

- PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Medida/s	<p>1.- Creación de un sistema objetivo y público para toda la plantilla de promoción profesional para todas las vacantes y puestos de nueva creación; con la salvedad de que si la creación de una nueva plaza viene determinada por la existencia de una subvención, se seguirá el procedimiento de contratación que exija tal subvención.</p> <p>2.- Elaboración de un documento con los criterios objetivos en materia de promoción.</p>
-----------------	---

- FORMACIÓN CONTÍNUA:

Medida/s	<p>1.- Publicar con la antelación suficiente todo el plan anual formativo por parte de la empresa, con sus fechas y horarios.</p> <p>2.- Aportación por parte de la representación de trabajadores de un listado de formación de interés para la plantilla, previa consulta con el personal.</p>
-----------------	--

- POLÍTICA SALARIAL:

Medida/s	<p>1.- Cuando la representación de los trabajadores o la Comisión de Igualdad detecten desigualdades salariales entre hombre y mujeres por la realización de trabajos de igual valor, pondrá la situación en conocimiento de la empresa para su análisis y corrección en su caso.</p> <p>2.- Realización de un catálogo de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, respetando la máxima de a igual trabajo, igual salario.</p>
-----------------	--

- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:

Medida/s	<p>1.- Información a la plantilla de las medidas de conciliación en la Ley y Convenio, de forma conjunta entre la Empresa y la representación de los trabajadores.</p> <p>2.- Impresos de solicitudes normalizados en un modelo único para la solicitud de jornadas reducidas, excedencias, permisos, etc ... a facilitar a las personas interesadas tanto por la empresa como por el Representación de los trabajadores. Dichos impresos incluirán el texto legal de la medida a solicitar.</p>
-----------------	--

- POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Medida/s	<p>1.- Valoración de los Riesgos Laborales de todos los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.</p> <p>2.- Elaborar protocolos de actuación en caso acoso moral y sexual que incluyan procedimientos y actuaciones a seguir.</p>
-----------------	---

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

MATERIA:	CULTURA DE EMPRESA	
<i>Objetivo:</i> Incorporar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (IGOP) como un principio transversal en todas las políticas de la organización.		
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización
Utilización de Lenguaje no sexista en todas las comunicaciones externas e internas de la empresa.	Responsable comunicación	2014
Revisión del "Plan estratégico y Cultura Corporativa" incluyendo la IGOP entre hombres y mujeres.	Comisión Igualdad	2015
Difundir en la página web, dentro del apartado de noticias, el Plan de Igualdad.	Responsable Comunicación	2014
Creación de una Comisión de Igualdad para velar por el cumplimiento de las medidas de igualdad adoptadas.	Responsable RRHH	2014
Proponer a Comité de Dirección la revisión progresiva de los Estatutos desde el punto de vista de la IGOP.	Comisión Igualdad	2014

MATERIA:	SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO	
<i>Objetivo:</i> Evitar la masculinización y feminización tradicional de puestos de trabajo dentro de la empresa.		
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización
Redacción de ofertas de trabajo con lenguaje no sexista, dirigidas a hombres y mujeres independientemente del puesto a cubrir.	Responsable RRHH	2014
Ante la misma capacidad y mérito de las candidaturas, seleccionar, en cada caso, al sexo menos representado	Responsable RRHH	2014
Unificar criterios de selección comunes a toda la organización y a todos los centros (evitar preguntas personales, valorar capacidades con idénticos criterios para hombres y mujeres en todos los centros...).	Comisión Igualdad	2014
Elaboración de un documento con los criterios objetivos en materia de selección y reclutamiento.	Responsable RRHH	2015

MATERIA:		PROMOCIÓN PROFESIONAL	
<i>Objetivo:</i> Conseguir la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad			
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización	
Creación de un sistema objetivo y público para toda la plantilla de promoción profesional para todas las vacantes y puestos de nueva creación; con la salvedad de que si la creación de una nueva plaza viene determinada por la existencia de una subvención, se seguirá el procedimiento de contratación que exija tal subvención.	Comisión Igualdad	2014	
Elaboración de un documento con los criterios objetivos en materia de promoción.	Comisión Igualdad	2016	

MATERIA:		FORMACIÓN CONTÍNUA	
<i>Objetivo:</i> Conseguir la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad.			
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización	
Publicar con la antelación suficiente todo el plan anual formativo por parte de la empresa, con sus fechas y horarios.	Responsable RRHH	2013	
Aportación por parte de la representación de trabajadores de un listado de formación de interés para la plantilla, previa consulta con el personal.	Comité de Empresa	2016	

MATERIA:		POLÍTICA SALARIAL	
<i>Objetivo:</i> Remunerar de igual forma los trabajos de igual valor; a igual responsabilidad igual salario.			
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización	
Cuando la representación de los trabajadores o la Comisión de Igualdad detecten desigualdades salariales entre hombre y mujeres por la realización de trabajos de igual valor, pondrá la situación en conocimiento de la empresa para su análisis y corrección en su caso.	RLT / Comisión Igualdad	2014	
Realización de un catálogo de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, respetando la máxima de a igual trabajo, igual salario.	Responsable RRHH	2015	

MATERIA:	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR		
<i>Objetivo:</i> Conocimiento, sensibilización y difusión entre toda la plantilla de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y en especial al personal masculino para su utilización.			
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización	
Información a la plantilla de las medidas de conciliación en la Ley y Convenio, de forma conjunta entre la Empresa y la representación de los trabajadores.	Comisión Igualdad	2014	
Impresos de solicitudes normalizados en un modelo único para la solicitud de jornadas reducidas, excedencias, permisos, etc ... a facilitar a las personas interesadas tanto por la empresa como por el Representación de los trabajadores. Dichos impresos incluirán el texto legal de la medida a solicitar.	Comisión Igualdad	2014	

MATERIA:	POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		
<i>Objetivo:</i> Integrar la IGOP en las políticas de Prevención de R. L			
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización	
Valoración de los Riesgos Laborales de todos los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	Comisión Igualdad	2015	
Elaborar protocolos de actuación en caso acoso moral y sexual que incluyan procedimientos y actuaciones a seguir.	Departamento Jurídico	2015	

EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Fundación Rey Ardid. Dicha Comisión se constituirá en el primer trimestre del año 2014.

Composición.

La Comisión de Igualdad de Fundación Rey Ardid., será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo.

Por la parte sindical: Tres representantes sindicales:

Francisco Galán, Noelia de Mur e Inés Cebolla en representación de UGT

Por la parte empresarial: El mismo número de representantes de la empresa.

Pilar López, Paz Mur como expertas en materia de igualdad y Erika Fuertes en calidad de responsable de RRHH.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará en el acta de constitución de la Comisión de Igualdad. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

Funciones:

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

-Proponer, debatir y en su caso aprobar, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzarán los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

-Seguimiento del cumplimiento de las medidas prevista en el Plan de Igualdad.

-Ser informada de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan de Igualdad o se acuerde entre las partes.

-Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

-Recibir los informes que la Dirección de la Empresa debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de 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.

Atribuciones generales de la Comisión:

-Interpretación del presente Plan de Igualdad.

-Seguimiento de la aplicación del Plan.

-Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

-Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

Atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan,
 - El grado de ejecución de las acciones,
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial en el semestre de 2014 y una evaluación final tres meses antes de que transcurran los tres años desde su firma. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento, tomando en consideración variables comparables con el Diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.

- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desglosada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento:

La Comisión se reunirá dos veces al año, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que 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 Igualdad la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.

-Material preciso para ellas.

-Aportación de la información estadística, desglosada por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de acuerdo con el sistema existente de la misma.

Las horas de reunión de la Comisión de Igualdad y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, computarán como tiempo de trabajo, y no computarán a efectos del crédito horario sindical.

La persona designada por la empresa en materia de igualdad, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión, así como la coordinación y comunicación entre las partes.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad de manera unánime valoran como muy positivo su contenido y afrontan las líneas de actuación apuntadas en el mismo en un clima de consenso, colaboración y trabajo conjunto de cara al logro de los objetivos especificados en el mismo.

Por parte de la empresa:

D^a.M^a Teresa Albajez Beltrán.

Adjunto Gerente

Por parte de la RLT:

D.Francisco Galán Calvo.

Presidente Comité Empresa

ANEXO I:

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA A 31/12/2013 FUNDACIÓN REY ARDID			
	MUJERES %	HOMBRES %	TOTAL
Composición de la plantilla:	86.25%	13.75%	343
Tipo de contrato:			
Fijo:	198,20	34,29	232
No Fijo:	98,15	12,97	111
Distribución por edad:			
Hasta 30 años:	69,78	2,29	71
Entre 31 y 40 años:	69,61	13,57	83
Entre 41 y 55 años:	121,12	19,91	141
Mayores de 55 años:	36,24	11,49	48
Distribución por grupo profesional:	PERSONAL GESTION:1 TIT.SUPER: 19,04 TIT.MEDIOS:68,49 AUXILIARES ENF:78,63 GEROCULTORES:83,13 ADMINISTRACION:15,92 SUBALTERNOS:27,81 ALUMNOS TRAB:2,33	PERSONAL GESTION:1 TIT.SUPER:9,8 TIT.MEDIOS:11,16 AUXILIARES ENF:10,54 GEROCULTORES:1,15 ADMINISTRACION:8,51 SUBALTERNOS:3,54 ALUMNOS TRAB:1,56	2 29 80 89 84 24 31 4
Promociones Internas 2013:	90%	10%	9
Reducciones de jornadas cuidado hijos	10 trabajadoras(dentro de ellas hay una trabajadora que está con la reducción máxima por cuidado de hijo por enfermedad grave)		10
Excedencias por cuidado de hijos:	3 trabajadoras han solicitado excedencia por cuidado de hijos /familiares		3

ANEXO II:

<p>¿Qué tipo de comunicación interna y externa circula en la empresa?</p> <p>¿Conoce la plantilla los documentos corporativos?</p>	<p>COMUNICACIÓN</p> <p>Existe un departamento de comunicación, también existe la figura de community manager y una empresa externa de comunicación que revisa la información publicada tanto a nivel interno como externo.</p> <p>Campañas internas a través de paneles informativos en los tableros de anuncios de los centros, así como comunicaciones periódicas en las nóminas mensuales.</p> <p>Si, se les informa desde el momento de la incorporación, además por la dirección de RRHH y de los responsables de centro se les facilita con cierta periodicidad.</p> <p>Además a través de los RLT se les recuerda que deben conocerlos y seguirlos.</p>
<p>¿Quién realiza la selección?</p> <p>¿Qué lenguaje y contenidos tienen las ofertas publicadas?</p> <p>¿Qué pruebas de selección se aplican?</p>	<p>RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</p> <p>Departamento de RRHH Última entrevista la realiza Rble RRHH-Rble Centro/Área.</p> <p>Lenguaje neutro. No sexista. Contiene la descripción del puesto, requisitos y funciones correspondientes al mismo.</p> <p>Entrevistas Test psicotécnicos Pruebas por objetivos Las pruebas son las mismas para hombres y mujeres así como el método de evaluación.</p>
<p>¿Existe un sistema de desarrollo profesional de cada persona?</p> <p>¿En qué se basan las promociones?</p>	<p>POLÍTICA DE PROMOCIÓN PERSONAL</p> <p>Sí, tenemos una herramienta de evaluación del desempeño. Se realiza anualmente En estudio una nueva herramienta a través de una nueva aplicación informática de RRHH.</p> <p>Se efectúa exclusivamente en base a las capacidades profesionales y a las características personales exigidas para los puestos a cubrir, independientemente del sexo. Promociones internas en la medida de lo posible. Las vacantes a cubrir se publican internamente.</p>

FORMACIÓN	
<p>¿Qué política de formación existe?</p>	<p>Los objetivos de la formación son mejorar las habilidades de los/as trabajadores/as para desempeñar sus puestos de trabajo. Plan de formación interna anual. Formación externa; la promovida por la empresa y la solicitada a iniciativa del trabajador.</p>
<p>¿Cómo se detectan las necesidades de formación?</p>	<p>Las necesidades se recogen en el último trimestre del año a través de encuestas a directores y/o mandos intermedios, teniendo en cuenta las sugerencias de los trabajadores.</p>
<p>¿En qué lugares y en qué horarios se ofrece la formación interna?</p>	<p>En la mayoría de lo posible, dentro de la jornada laboral. Existe un centro de formación de la FUNDACIÓN REY ARDID en el que se desarrollan algunas acciones formativas. La mayoría de la formación se realiza en el propio centro de trabajo, para facilitar el acceso y evitar el traslado.</p>
<p>¿Hay ayudas para la formación externa? ¿Qué criterios se utilizan para concederla o no?</p>	<p>En el caso de la formación externa promovida por la empresa el 100% a cargo de la empresa. Si es por iniciativa del trabajador existe un límite máximo de 300€ al año. Los criterios de aceptación o no de la formación son criterios que no tienen en cuenta el sexo del trabajador; como por ejemplo antigüedad en la empresa, la formación debe estar relacionada con el puesto que se desempeña, etc....</p>

POLÍTICA SALARIAL	
<p>¿Cuáles son los principios de política salarial?</p>	<p>Se basa en un sistema objetivo de retribución por niveles asignados a los distintos puestos de trabajo, sistema negociado y convenido en los convenios.</p>
<p>¿Cuál es el sistema retributivo?</p>	<p>En el caso del personal auxiliar y operario es el establecido en Convenio en la tabla salarial por categorías. En los niveles fuera de Convenio se asigna en función de objetivos y valía profesional, independientemente del sexo.</p>

	VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
<p>¿Cómo se hace la valoración de puestos de trabajo?</p>	<p>Se hace siguiendo un sistema objetivo, en el que lo que se tiene en cuenta a la hora de valorar el puesto de trabajo es las funciones asignadas al puesto, sin distinguir quién lo ocupa.</p>
<p>¿Qué factores se tienen en cuenta?</p>	<p>Formación, experiencia, conocimientos específicos para el puesto, autonomía, resolución de conflictos, toma de decisiones, comunicación.</p>

	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL
<p>¿Existen medidas para fomentar la conciliación de la vida personal y laboral?</p>	<p>Solicitudes de reducción de jornada por cuidados de hijos en función de las necesidades del trabajador/a y se respeta el turno y/o horario elegido por la trabajadora. Flexibilidad horaria. Horario jornada continua en los casos que se pueda. Comedor interno y catering. Ampliación horario lactancia hasta los 12 meses. Ampliación semanas baja maternal, se aumenta en dos semanas descanso maternal. Reducción tarifa en asistencia psicológica. Reducción tarifa en asistencia de ayuda a domicilio por cuidado de personas dependientes.</p>

	PROTOCOLO ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
<p>¿Existe alguna regulación en la empresa?</p> <p>¿Cuál es el protocolo?</p>	<p>Se elaboró por parte del asesoría jurídica de FUNDACIÓN REY ARDID un protocolo de actuación en el caso de acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>Acudir al responsable de RRHH para plantear la situación. Todas las denuncias se estudiarán de forma adecuada. Se prohíbe la toma de represalias contra cualquier empleado respecto de las denuncias presentadas de buena fe, y a su vez se protege los derechos de la persona inculpada. En el caso de que una trabajadora es acosada por alguien externo a la empresa, es decir, a nivel particular, se le da apoyo y en el caso de ser necesario traslado de centro de trabajo y así lo solicita, como apoyo psicológico y social.</p>