



PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN EDUCATIVA FRANCISCO COLL

(NIF: G85311033)

FECHA: 25/06/2024

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

1. Contexto de la organización

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan a los trabajadores, y la todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

Más de 250 personas trabajadoras

Nombre o razón social

Fundación Educativa Francisco Coll (Fundación)

NIF

G85311033

Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

8510 (preprimaria). 8520 (primaria). 8531 (educación secundaria general). 8541 (educación postsecundaria no terciaria)-

Códigos de los convenios de aplicación

- I. 99008725011994 Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos.
- II. 8602645 Convenio Colectivo de los centros de enseñanza de iniciativa social de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- III. 99005615011990 Convenio Colectivo de centros de asistencia y educación infantil.

Estructura de la organización

La Fundación ejerce la Titularidad mediante el Patronato, órgano de gobierno y representación de la Fundación, el Equipo de Titularidad, los directores/as generales y los equipos directivos de los colegios.

Patronato: órgano colegiado al que corresponde ejercer las funciones de gobierno, representación y administración. En la actualidad está integrado por un total de 11 miembros.

Forman parte la representación legal de la entidad fundadora, o persona que designen y se mantendrá en el Patronato mientras ostente la representación legal de la entidad fundadora o, en caso de designación, sea sustituido/a por el respectivo representante legal.

El resto de los miembros serán nombrados por la entidad fundadora por período de cuatro años, renovables sucesivamente.

Está compuesto por un/a Presidente/a, un/a Vicepresidente/a, un/a Secretario/a y Vocales.

Equipo de Titularidad: órgano colegiado que debe impulsar el cumplimiento de los fines fundacionales, administrar los bienes de la Fundación y gestionar los centros educativos de los que es responsable. Actualmente está compuesto por cuatro miembros: directora general y responsable de áreas pastoral, pedagógica y administración.

Equipos directivos de los centros: encargados de dirigir la actividad educativo-evangelizadora en los centros, desarrollando las directrices marcadas por el Patronato y el Equipo de Titularidad.

El Equipo directivo es el órgano colegiado de gobierno y gestión. Está formado por el director/a general, director/a (es/s) pedagógico/a (s), coordinador/a de pastoral y coordinador/a (es/s) de etapa / jefe/as (s) de estudio.

El Claustro de profesorado y el Consejo Escolar son órganos colegiados de participación.

Personal de administración y servicios y monitores de actividades extraescolares de los colegios.

Área de administración, Área de recursos humanos, equipos de área, equipos de trabajo y otros equipos.

Lugar de realización de actividades empresariales

La Fundación tiene su domicilio fiscal en la Avenida Alfonso XIII, número 160, duplicado, 28016 de Madrid.

La Fundación realiza su actividad en 18 centros de trabajo, 17 centros de trabajo distribuidos en 7 comunidades autónomas de España, y una sede central en Madrid.

COLEGIO	PROVINCIA	COMUNIDAD AUTONOMA
Nuestra Señora del Rosario	Albacete	Castilla La Mancha
Nuestra Señora del Rosario	Campo de Criptana	
La Anunciata	León	Castilla León
Sagrado Corazón	Valladolid	
Sede	Madrid	Comunidad de Madrid
Santa Catalina de Sena	Madrid	
La Anunciata	Madrid - Aluche	
Nuestra Señora del Rosario	Paterna	Comunidad Valenciana
Nuestra Señora de la Seo	Xátiva	
Santo Domingo	Villanueva de Castellón	
La Anunciata	San Sebastián	País Vasco
Nuestra Señora del Rosario	Barakaldo	
La Anunciata	Zaragoza	Aragón
Virgen Mediadora	Gijón	Principado de Asturias
Nuestra Señora del Rosario	Sama de Langreo	
Dulce Nombre de Jesús	Oviedo	
Santo Domingo	Navia	
Nuestra Señora del Rosario	Ribadesella	

Objeto social de la organización

La Fundación tiene una finalidad educativa, de acuerdo con el espíritu evangélico y la doctrina de la Iglesia Católica, y en consonancia con el carisma e ideario de las Dominicas de la Anunciata. La Fundación es una entidad sin fin lucrativo, que persigue fines de interés general. En el marco señalado, la Fundación tiene los siguientes fines: a) la educación, formación y enseñanza confesionales y el desarrollo de actividades y acciones educativas, de formación profesional, inicial y permanente y la prestación de servicios relacionados con los centros o establecimientos. b) La compensación de desigualdades en el acceso a la educación, la cultura y la formación. c) La formación inicial y permanente del profesorado, personal no docente y otros profesionales, especialmente de la educación.

Naturaleza, escala y complejidad de actividades

Naturaleza: la Fundación persigue fines de interés general en el ámbito educativo sin fines lucrativos.

Escala: a nivel estatal ya que tiene centros educativos en siete comunidades autónomas.

En desarrollo de sus fines, la Fundación realiza las siguientes **actividades** de las que deriva su complejidad:

- a) La adquisición de la titularidad, creación, dirección, administración y/o gestión de centros y establecimientos docentes, formativos o educativos de cualquier nivel, etapa, grado, modalidad y especialidad, de educación formal o no formal y con relación a los mismos, realizar cualquier acción para su promoción, continuidad y subsistencia.
- b) El desarrollo de actividades educativo-pastorales y la prestación de actividades y servicios relacionados con los centros.

c) La concesión de ayudas al alumnado, a las labores docentes, educativas, culturales y formativos en sus centros escolares; y a la formación permanente de los miembros de la comunidad educativa.

d) Aquellas otras que determine el Patronato de conformidad con los fines de la Fundación.

Miembros de la organización

La Fundación ejerce la Titularidad mediante el Patronato, el Equipo de Titularidad, y directores generales y otros órganos directivos.

Patronato: órgano colegiado al que corresponde ejercer las funciones de gobierno, representación y administración. En la actualidad está integrado por un total de 11 patronos. Está compuesto por un/a presidente/a, un/a vicepresidente/a, un/a secretario/a y Vocales. Los Patronos ejercen su cargo gratuitamente.

Equipo de Titularidad: órgano colegiado que debe impulsar el cumplimiento de los fines fundacionales, administrar los bienes de la Fundación y gestionar los centros educativos de los que es responsable. Actualmente está compuesto por cuatro miembros: director/a general y responsables de áreas pastoral, pedagógica y administración.

Equipos directivos de los centros: encargados de dirigir la actividad educativo-evangelizadora en los centros, desarrollando las directrices marcadas por el Patronato y el Equipo de Titularidad.

El Equipo directivo es el órgano colegiado de gobierno y gestión. Está formado por el director/a general, director/a (es/s) pedagógico/a (s), coordinador/a de pastoral y coordinador/a (es/s) de etapa / jefe/as (s) de Estudio.

El Claustro de profesorado y el Consejo Escolar son órganos colegiados de participación.

Personal de administración y servicios y monitores de actividades extraescolares de los colegios.

Área de administración, Área de recursos humanos, equipos de área, equipos de trabajo y otros equipos.

DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

Obligación de la implantación

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

Negociación

El Plan se pacta con los representantes de los trabajadores de los centros y los sindicatos negociadores del Convenio Colectivo principal, representados por sus miembros electos en la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, el 15 de marzo de 2023.

Ámbito territorial

Ámbito estatal.

Ámbito funcional

Empresa

Nº de empresas que se incluyen en el plan

Se incluye una empresa, la Fundación Educativa Francisco Coll.

A esta entidad están adscritos dieciocho centros de trabajo con dos o tres códigos de cuenta de cotización empresarial cada uno, repartidos en siete comunidades autónomas.

Afectación a las empresas

(Igual al punto anterior).

Extensión

El presente Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la Fundación.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

Planificación: compromiso, Convocatoria de sindicatos, nombramientos por el Patronato, desde la constitución de la Comisión Negociadora el 15 de marzo de 2023 con veintiséis miembros, se han ido realizando acciones con plazos.

Recursos humanos: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, Patronato, Equipo de Titularidad, equipos directivos, Recursos humanos.

Recursos materiales: Documentación del Ministerio de Igualdad, normativa, convenios colectivos, documentación interna de la Fundación, documentación de la organización empresarial FERE y plataforma Complylaw de Walters Kluwers, La Ley.

Vigencia del plan

Desde

01/03/2024

Hasta

28/02/2028

Vigencia de la Auditoría Retributiva

Desde

01/03/2024

Hasta

28/02/2028

Firma

Firma del plan de igualdad

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y del Patronato de la Fundación Educativa Francisco Coll.

COMPROMISO Y LIDERAZGO

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad

El Patronato de la Fundación, en sesión celebrada el 16 de diciembre de 2019, aprobó la elaboración del Plan de Igualdad.

Se firmó el Compromiso de la dirección con el Plan de Igualdad el 12 de marzo de 2020 por la directora general de la Fundación, compromiso que se comunicó a la totalidad de la plantilla en dicha fecha. Se ratificó el citado Compromiso por la Presidenta del

Patronato de la Fundación, por las circunstancias de la situación de pandemia ocasionada por el COVID19, el 8 de febrero de 2021.

Política empresarial y cultura organizacional

El presente Plan de Igualdad se enmarca en los fines de la Fundación y en su carácter propio, ofertando un modelo de educación integral y armónica que favorezca el desarrollo de las capacidades físicas, afectivo-emocionales, intelectuales, sociales, éticas y trascendentes de sus educandos.

Se educa desde una comunidad educativa que promueve el respeto a la persona y la convivencia fraterna en un clima de sencillez y cercanía, estando abiertos a todos y acogiendo y aceptando la pluriculturalidad.

Se suscita una actitud crítica, abierta, dialogante y responsable ante un mundo globalizado, plural y en constantes cambios.

Su funcionamiento se basa en la política de gobierno y gestión de acuerdo con los Estatutos, el carácter propio y la normativa interna de la Fundación.

COMISIÓN NEGOCIADORA

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
Ana María Arribas del Cura	dirgeneralet@fefcoll.org	Directora General del Equipo de Titularidad	Dirección General. Equipo de Titularidad

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
Josiane Babang	pastoral@fefcoll.org	Responsable Área Pastoral. Miembro Equipo de Titularidad	Pastoral. Equipo de Titularidad
Esperanza Martín Redondo	emartin@fefcoll.org	Personal área administración	Administración sede central
Milagros Juanes Fernández	direccionvalladolid@fefcoll.org	Directora general colegio	Sagrado Corazón. Valladolid
Tania Marina Peláez	tmarina@fefcoll.org	Directora general colegio	Virgen Mediadora. Gijón
Inmaculada Bautista López	inmabautista@fefcoll.org	Directora adjunta	Directora adjunta
Montserrat Fernández Álvarez	mfernandeza@fefcoll.org	Orientadora	Dulce Nombre de Jesús. Oviedo
Joaquín Bardón Sedano	jbardon@fefcoll-org	Director General adjunto del Equipo de Titularidad. Responsable Área Pedagógica. Miembro Patronato	Dirección General adjunta. Equipo de Titularidad. Patronato
Manuel Conde Carril	direcciongeneralmadrid@fefcoll.org	Directora general colegio	Santa Catalina de Sena. Madrid
Pablo Martín Albajara	psanmartin@fefcoll.org	Director pedagógico colegio	Nuestra Señora del Rosario. Barakaldo
Antonio Luis Maestre Antolí	almaestre@fefcoll.org	Director general colegio	Nuestra Señora del Rosario. Paterna
Jorge Climent Ferrer	jcliment@fefcoll.org	Docente. Miembro Patronato	Santo Domingo. Villanueva de Castellón

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
Elías Fernández Nicolás	administracionfefc@fefcoll.org	Responsable. Área administración. Miembro Equipo de Titularidad	Administración. Equipo de Titularidad
Lara Tejado Aguado	ltejado@fefcoll.org	Docente	Santa Catalina de Sena. Madrid
Lourdes Arranz Diez	panzer69@hotmail.es	Docente	Nuestra Señora del Rosario. Barakaldo
M ^a Dolores Calonge Flores	dcalongef@fefcoll.org	Secretaria	Nuestra Señora del Rosario. Albacete
Monica Iturbe Ares	miturbe@fefcoll.org	Docente. Representante sindicato ELA	Nuestra Señora del Rosario. Barakaldo
Olaya García Fernández	olayagarcia@fefcoll.org	Docente. Representante sindicato OTECAS	Nuestra Señora del Rosario. Sama de Langreo
Imma Badía Camprubi	sas@feuso.es	Representante sindicato USO	Sindicato USO
Luz Martínez Ten	luzmartinezten@gmail.com	Representante sindicato UGT	Sindicato UGT
Eva García Fernández	eva.garcia@fefcoll.org	Docente. Representante sindicato FSIE	Sindicato FSIE
Emili Andrés Sauco	eandres@fefcoll.org	Docente. Representante sindicato UGT	Nuestra Señora del Rosario. Paterna
Ignacio González García	igonzalez@fefcoll.org	Docente	Virgen Mediadora. Gijón
Fernando Armendáriz Gil-Irena Boned Gómez	planesdeigualdad@fe.ccoo.es	Representante sindicato CCOO	Sindicato CCOO

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
José Ángel Castrillo García	ja.castrillo@fsie.es	Representante sindicato FSIE	Sindicato FSIE
Daniel Martínez Mollá	dmartinez@fefcoll.org	Docente. Representante sindicato STEV CV	Nuestra Señora de la Seo. Xàtiva

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

15/03/2023

Representación de las personas trabajadoras

Han negociado:

♣ Los sindicatos con representación en los centros de la Fundación, según el porcentaje de representatividad de éstos sobre el número de personas trabajadoras en el centro de trabajo.

♣ En el centro de trabajo sin representatividad sindical, los sindicatos representativos del sector al que pertenece la Fundación y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, que manifestaron su interés en formar parte de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Nombre de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Daniel Martínez Ten	1	1	0
David Camprubi	1	1	0
David Fernández	1	1	0
David Calonge Flores	1	1	0

Nombre de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Iturbide Ares	1	1	0
Arranz Diez	1	1	0
Adado Aguado	1	1	0
Alcía Fernández	1	1	0
Angel Castrillo García	1	0	1
Armedo Armendáriz Gil - Irene Boned Gómez	1	0	1
González García	1	0	1
Andrés Saucó	1	0	1
Martínez Mollá	1	0	1

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Directora General del Equipo de Titularidad	1	1	0
Responsable Área Pastoral. Miembro Equipo de Titularidad	1	1	0
Técnico Área administración	1	1	0
Recursos Humanos	1	1	0
Directora general colegio	1	1	0
Directora general colegio	1	1	0
Orientadora	1	1	0
Director General adjunto del Equipo de Titularidad.	1	0	1

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Responsable Área Pedagógica. Miembro Patronato			
Director general colegio	1		1
Director pedagógico colegio	1		1
Director general colegio	1		1
Docente. Miembro Patronato	1		1
Responsable Área administración. Miembro Equipo de Titularidad	1	0	1

Funciones asociadas a la comisión

- a) Supervisar la implantación de cada medida a través del responsable de su ejecución.
- b) Revisar los indicadores de seguimiento definidos en el diseño de medidas de cada objetivo que formen parte del Plan de Igualdad en la empresa.
- c) Analizar el grado de ejecución de cada medida y del plan en su conjunto, y del número de personas afectadas (indicadores de resultados).
- d) Analizar la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas o a adoptar (indicador de proceso).
- e) Medir los resultados en términos de igualdad en la Fundación como consecuencia de la aplicación de las medidas y la consecución de los objetivos aprobados en el Plan de Igualdad (indicadores de impacto).
- f) Elaboración de un informe de seguimiento.

g) Revisar las medidas con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir o inaplicar alguna, si se observa que no están produciendo los efectos deseados de cara a la consecución de los objetivos aprobados en el Plan de Igualdad.

h) Llevar a cabo la evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad. i) Redactar el informe de evaluación intermedia y final.

j) Informar a la plantilla sobre el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, consecución de objetivos y desarrollo de acciones de este.

Otros responsables principales que participan en el plan

Nombre y Apellidos	Email	Cargo / Rol	Departamento / Área
Cristina Albadalejo de la Fuente	igualdad@feuso.es	Técnica Igualdad	Sindicato CCOO
Carmen Estévez Tabera	cestevez@escuelascaticas.com	Asesora jurídica	FERE - Escuelas Católicas

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

SI

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

SI

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

NO

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

SI

¿Cuáles?

De organizaciones sindicales.

De organizaciones empresariales.

Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.

De la patronal Escuelas Católicas.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

NO

COMUNICACIÓN Y REGISTRO

Comunicación

Programa de comunicación al personal

La comunicación al personal de la Fundación es realizada mediante un comunicado formal de la directora general de la Fundación.

Acciones de información y sensibilización a la plantilla

- Información periódica desde la Comisión de seguimiento a la dirección general de la Fundación.
- Información inicial de aprobación, depósito y registro del Plan de Igualdad por la dirección general de la Fundación.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Sistema de evaluación y seguimiento del plan

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

En caso de discrepancias sobre el cumplimiento o incumplimiento de medidas contempladas en el Plan de Igualdad, se prevé la posibilidad de acudir a la comisión paritaria del convenio colectivo aplicable o a los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

La revisión o modificación de los planes de igualdad se llevará a cabo, en virtud de lo establecido en la legislación vigente, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del procedimiento de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- b) Cuando sea necesario adaptar el Plan de Igualdad a lo establecido legal o reglamentariamente o su adaptación como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Calendario de seguimiento

Esta Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, se reunirá:

- Dos veces al año para llevar a cabo el seguimiento de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad.
- Cuando sea necesario proceder a la revisión del Plan de Igualdad por las causas señaladas en el Reglamento de funcionamiento de esta.
- A la mitad y al final de la vigencia del Plan de Igualdad para llevar a cabo una evaluación intermedia y otra final, según se establece en la legislación vigente

En todo caso, la Comisión podrá celebrar reuniones extraordinarias cuando sean precisas, a iniciativa de la Presidenta, o a petición de alguna de las partes integrantes.

Cada una de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad incluyen la periodicidad con la que se le va a ir haciendo el seguimiento.

Comisión de seguimiento

¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?

NO

Miembros de la Comisión de seguimiento

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área	Acciones
Gloria Cañada Millán	gcanadam@fefcoll.org	Patrona		
Joaquín Bardón Sedano	jbardon@fefcoll.org	Director pedagógico fundación		
Manuel Conde Carril	mcondec@fefcoll.org	Director general de centro		
Montserrat Fernández Álvarez	mfernandeza@fefcoll.org	Docente. Orientación		
Eva García Fernández	eva.garcia@fefcoll.org	Docente		
Lara Tejado Aguado	ltejado@fefcoll.org	Docente		
Monika Iturbe Ares	miturbe@fefcoll.org	Docente		
Ignacio González García	igonzalez@fefcoll.org	Docente		

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.

Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Realización de informes de seguimiento.

Supervisar la implantación de cada medida a través del responsable de su ejecución.

Revisar los indicadores de seguimiento definidos en el diseño de medidas de cada objetivo que formen parte del Plan de Igualdad en la empresa

Analizar el grado de ejecución de cada medida y del plan en su conjunto, y del número de personas afectadas (indicadores de resultados).

Analizar la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas o a adoptar (indicador de proceso).

Medir los resultados en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación de las medidas y la consecución de los objetivos aprobados en el Plan de Igualdad (indicadores de impacto).

Elaboración de un informe de seguimiento.

Revisar las medidas con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir o inaplicar alguna, si se observa que no están produciendo los efectos deseados de cara a la consecución de los objetivos aprobados en el Plan de Igualdad.

Llevar a cabo la evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad.

Redactar el informe de evaluación intermedia y final.

Informar a la plantilla sobre el grado de cumplimiento del plan de Igualdad, consecución de objetivos y desarrollo de acciones de este.

Sistema de solución de conflictos

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

Ante la comisión paritaria del convenio colectivo aplicable y ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales

2. Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración de este, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

CONCLUSIONES Y OBJETIVOS

Conclusiones del diagnóstico

El diagnóstico de Igualdad se ha elaborado como requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro.

La Fundación Educativa Francisco Coll tiene su domicilio social en Madrid, en la Avenida Alfonso XIII, número 160, duplicado, código postal 28016. La Fundación realiza su actividad en los 17 colegios distribuidos en 7 comunidades autónomas de España, y una sede central en Madrid capital. Son los señalados en el detalle del diagnóstico.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la Comisión Negociadora del Plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre. Para la elaboración de este, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria, con los siguientes objetivos:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos.
- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades.
- Servir de base para la realización de un Plan de igualdad.

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.

- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Retribuciones.
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización.

Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la Fundación y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección del Plan de igualdad. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de la Fundación.

- **Plantilla.** Se pone de manifiesto que hay un número mayor de personas trabajadoras mujeres que de hombres, no existiendo segregación ocupacional de las mujeres ni en sentido horizontal ni en sentido vertical. La empresa Fundación Educativa Francisco Coll tiene un total de 1.004 personas trabajadoras de las cuales el 73% son mujeres, frente a un 27% de hombres, por lo que podemos concluir que se trata de una empresa feminizada. Predomina, por tanto, en las personas trabajadoras de la Fundación el sexo femenino, tal y como se desprende de los datos obtenidos en el presente diagnóstico, fruto de la mayor presencia femenina en el sector de la educación. Se evidencia el interés de las mujeres tanto en el trabajo docente como en el de administración y servicios. Destaca que en el puesto de mantenimiento el 100% es del sexo masculino. Si analizamos por edades observamos que en todas las franjas hay una mayor presencia femenina. En la banda de 46 a 55 años existe una alta concentración de personas trabajadoras (258) con un reparto de un 74% de mujeres y un 26% de hombres. Este porcentaje también lo encontramos entre

los 25 y 35 años. Donde la presencia de sexos está más equilibrada es en la banda de menos de 25 años con un 60% de mujeres y un 40% de hombres aproximadamente. Si analizamos la plantilla por antigüedad observamos dos franjas en las que se agrupa la mayor parte de la plantilla: menos de 5 años y entre 11 y 15 años de servicio en la empresa. En ambos encuadres la presencia femenina alcanza hasta el 73%. Destaca el menor número de personas trabajadoras en la horquilla de los 5 a 10 años de antigüedad. Con un enfoque vertical observamos que entre 11 y 15 años de antigüedad en la empresa es donde hay más mujeres, y en el tramo de 5 a 10 años donde la presencia femenina es más baja, aunque se observa que, como hemos señalado anteriormente la presencia femenina en la empresa es mayor en todos los escenarios objeto de estudio. El 70,16% del personal docente son mujeres, que representan el 55,98 % de la plantilla de la Fundación, con vinculación predominantemente de carácter indefinida. Se aprecia la aplicación de políticas objetivas en las materias analizadas, sin que el sexo sea un elemento diferenciador. De hecho, de las contrataciones realizadas en los últimos cinco años, el 72,21% son mujeres frente al 27,79% de hombres. Esta presencia mayoritaria de mujeres se concluye también en el hecho de que el 72,65 % de mujeres tienen vinculación laboral mayor a 15 años en la Fundación, representando los hombres un 27,35%. Se aprecia que la contratación femenina predomina también en el tipo de contratación, resultando un 72,75% de mujeres en contratación indefinida frente a un 27,25 % de los hombres, efecto propio del mayor número de mujeres en la plantilla total de la Fundación. Este mismo efecto se produce si comparamos el número de personas trabajadoras por sexo masculino o femenino en el total de la Fundación por centros de trabajo. En el análisis de la plantilla por puesto de trabajo, se aprecia que en alguno la plantilla se encuentre feminizada o masculinizada, como puede ser el puesto de mantenimiento ocupado en un 100% por hombres o la limpieza por mujeres en un 100%, fruto de las funciones y tareas propias de la categoría profesional asociada al puesto de trabajo. En definitiva, se aprecia un mayor interés profesional de las mujeres que de los hombres por el desarrollo profesional en el sector de la educación, y, concretamente en la función docente, observándose también en los puestos de personal de administración y servicios.

Como se desprende de los datos aportados como conclusiones del informe de diagnóstico de este Plan de Igualdad, La Fundación tiene una plantilla feminizada, con un 73% de mujeres. En el conjunto de la Entidad no existe una distribución homogénea. En todos los grupos profesionales hay una mayor presencia femenina, alcanzando en alguno de ellos el 100%.

Actualmente en la Fundación no tenemos constancia de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género o doméstica.

- **Clasificación profesional.** Existe igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con el sistema de clasificación profesional de la Fundación. Las categorías profesionales se establecen en función de lo establecido en el convenio colectivo, sin excluir en los procesos de selección candidaturas por razón del sexo. Selección. Como se observa en el gráfico, el interés de las mujeres en presentar su solicitud de empleo en la Fundación es de un 70% frente a un 30% de los hombres, finalizando los procesos de selección con la contratación en un 26% de hombres frente al 74% de mujeres, datos que nuevamente nos conducen a concluir el interés del sexo femenino por el trabajo en el sector de la educación. Los criterios de selección son los establecidos en la documentación citada anteriormente, criterios objetivos relacionados con los perfiles profesionales y requerimientos de titulaciones y habilitaciones requeridos por las Consejerías de Educación de las comunidades autónomas para los puestos de trabajo docentes imprescindibles.
- **Contratación.** De acuerdo con el diagnóstico no hay mayor contratación de hombres, al contrario, es mayor el número de contrataciones de mujeres con un 72,46%. Los contratos de trabajo son los aprobados para cada puesto de trabajo, sin diferenciar por sexo ni ninguna otra razón, más allá que la causa del contrato de vínculo de la relación laboral con la FEFC. Del 96,15% de ceses motivados por extinción de la relación laboral por finalización de contrato u actividad, el 73,5 % corresponde a mujeres, dato acorde al total de la plantilla de la Fundación de este sexo. Se concluye que, en materia de contratación, el número es mayor de mujeres que de hombres, que se justifica por el número mayoritario de mujeres interesadas en dedicarse profesionalmente al sector de educación frente al de los hombres.

- **Formación.** El Plan de formación se elabora conforme al Plan estratégico de la Fundación, la programación anual realizada por el Equipo de Titularidad y la de los equipos directivos de los colegios. Se aprueba por el Patronato. Se realizan acciones formativas por cada curso escolar. El acceso a la formación interna se realiza en condiciones de igualdad para toda la plantilla, valorando la riqueza de la formación continua del personal y la asistencia, compensando la organización del trabajo con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En la misma línea de los datos anteriores, el 74% de las mujeres son las que acceden a la formación de actualización y reciclaje, concluyéndose que se debe a la presencia mayoritaria de mujeres que de hombres en la Fundación. Los casos puntuales de formación fuera de jornada no atienden a criterio de sexo sino a la formación concreta que se imparte, objetivos, contenido y duración establecida por la entidad organizadora de la formación en cuestión, siendo, en todo caso, tiempo de trabajo que se tiene en cuenta en el calendario laboral anual. Los permisos por asistencia a exámenes o adaptaciones de tiempo por formación se aplican indistintamente y bajo los mismos criterios para mujeres y hombres.
- **Promoción.** El perfil profesional más promocionado es el de personal docente, ya que es el grupo profesional mayoritario de la Fundación. Entre este personal, en la línea de la contratación, el 69% de los puestos promocionados en el tiempo de referencia son mujeres frente al 31% de los hombres, que suponen un 27% del total de la plantilla de la Fundación.
- **Condiciones de trabajo.** No hay solicitudes específicas de ampliación de jornada de personas trabajadoras con jornada parcial. Cuando hay una vacante, la dirección del centro analiza la plantilla y ofrece esas horas a las personas que cumplen los criterios objetivos y de titulación para acceder a dichas vacantes. Los horarios de trabajo se establecen según la organización y programación general de centro. No hay trabajo a turnos, desplazado o a distancia (salvo el periodo por contención covid 19). No se realizan horas extraordinarias ni complementarias. De acuerdo con los datos analizados, no se observa discriminación alguna en las condiciones de trabajo del personal de la Fundación.
- **Conciliación y corresponsabilidad.** El 65% de las personas trabajadoras del sexo femenino tienen responsabilidades familiares por el cuidado de menores o de

familiares, frente al 35% de los hombres, siendo igualmente las mujeres las que solicitan más permisos por su cuidado. En cuanto al disfrute de las excedencias sea por el motivo que sea, se aprecia un 5% de diferencia en la solicitud y disfrute entre mujeres y hombres. Las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal son importantes para desempeñar adecuadamente el trabajo y se aplican por igual en todos los centros de trabajo teniendo en cuenta situaciones y necesidades personales a la hora de configurar horarios, y, muy especialmente en los casos de tener menores o familiares dependientes a cargo. La Fundación fomenta el uso de la tecnología para reducir tiempos de desplazamiento y acceder a reuniones virtuales o formaciones, optimizando los tiempos y los recursos, y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Conclusiones.

- **Retribuciones.** La Fundación es una organización de enseñanza privada que tiene suscrito el concierto educativo con las administraciones educativas de las distintas CC.AA. Como ya hemos señalado en otros apartados de este Plan de Igualdad, la Fundación tiene centros de trabajo en las localidades señaladas al inicio de las conclusiones. En política retributiva hay que tener en cuenta, por un lado, que el concierto educativo hace que los acuerdos sobre analogía retributiva existentes en las CC.AA. sean distintos, y, por otro lado, los convenios colectivos aplicables también difieran en los distintos territorios. No podemos obviar que la Fundación aplica tres convenios colectivos distintos dependiendo de la ubicación de sus centros (Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, Convenio Colectivo de Centros de enseñanza de iniciativa social de la comunidad Autónoma del País Vasco y Convenio Colectivo de enseñanza en centros de educación infantil), y que la estructura de los centros es diferente en cuanto al número de personas trabajadoras, alumnado, ubicación e incluso el porcentaje de aulas concertadas respecto del total de aulas existentes en el centro. La Fundación abona directamente los salarios de las personas trabajadoras del personal de administración y servicios, así como del personal docente que no está incluido en el concierto y las consejerías educativas de las distintas CC.AA. mediante el sistema de pago delegado, abonan directamente los salarios de las personas trabajadoras que ejercen la docencia en los niveles educativos sostenidos con

fondos públicos. Teniendo en cuenta todos estos elementos que muestra la heterogeneidad existente entre los distintos centros de trabajo, la Fundación, para llevar a cabo el análisis de las retribuciones en la organización, ha analizado las distintas percepciones salariales abonadas por los grupos profesionales establecidos en los convenios colectivos aplicables.

- Registro retributivo. - Se han analizado los salarios percibidos por las personas trabajadoras a lo largo del año 2022. En aplicación de lo establecido el Real Decreto 902/2020 el contenido del registro incluye, diferenciándose por sexos, la información desagregada en salario base, antigüedad, pagas extraordinarias y complementos retributivos. Estos conceptos se han agrupado siguiendo la clasificación profesional establecida en los tres Convenios Colectivos de aplicación según lo mencionado anteriormente. Según lo establecido en la legislación vigente se procederá a normalizar a jornada completa y en cómputo anual los importes correspondientes a cada concepto retributivo. En el sector educativo existen variaciones de la jornada laboral como consecuencia de los planes de estudios, optativas de alumnado, etc. por lo que en la elaboración del registro retributivo se ha tenido en cuenta la última relación o situación de la persona trabajadora. De este registro retributivo, podemos concluir que la Fundación aplica las tablas salariales recogidas en los Convenios Colectivos aplicables en cada centro de trabajo. La mayor parte de la plantilla es personal docente que reciben los salarios directamente, en pago delegado, de las consejerías de educación de las correspondientes CC.AA. que abonan las retribuciones en base al módulo de conciertos aprobado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en la Ley de Presupuestos Autonómica. Respecto al citado módulo económico, en los centros educativos concertados, es de aplicación lo establecido en el art. 13 del Real Decreto 2377/1985, de 18 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Normas Básicas sobre conciertos educativos. La intención es que la remuneración del personal docente, de forma gradual, sea análoga a la del profesorado de la enseñanza pública de los respectivos niveles educativos objeto del concierto, lo que provoca que se aprueben

complementos retributivos autonómicos que son negociados entre la administración educativa y las organizaciones patronales y sindicales más representativas a nivel autonómico. Estos complementos salariales son distintos en cada CC.AA. Se constata que no existe brecha salarial en las cantidades totales en cómputo anual. Como ha quedado reflejado no se observan diferencias retributivas por razón de género al aplicarse en su totalidad las tablas salariales establecidas en los Convenios Colectivos. Los complementos por puesto de trabajo remuneran las funciones realizadas y las responsabilidades derivadas de dicho puesto, sin que exista ninguna discriminación por razón de sexo. En el registro salarial se constata que no existen brechas salariales superiores al 25%, que exijan justificación según la normativa vigente.

- Auditoría retributiva. - La Fundación tiene una descripción de cada puesto de trabajo donde se recogen las funciones realizadas en cada uno de ellos, así como las destrezas, capacidades, titulaciones, etc. exigibles en los mismos. Igualmente, en cumplimiento de lo establecido en la norma aplicable, se ha realizado una valoración de puestos de trabajo utilizando la herramienta aprobada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en la que, mediante un procedimiento cuantitativo, se analizan una serie de factores que se agrupan en: naturaleza de las funciones, condiciones educativas, condiciones profesionales y de formación y condiciones laborales. En el establecimiento de los factores se han tenido en cuenta las titulaciones requeridas por la legislación educativa para impartir la docencia, así como las competencias y funciones establecidas legamente para los equipos directivos. La retribución asociada a cada puesto de trabajo viene determinada por los factores anteriores, no dependiendo de elementos o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género. Podemos concluir que toda la plantilla es retribuida según convenio, salvo los cargos directivos, que tienen un complemento por responsabilidad y función. Excepcionalmente se abonan complementos salariales vinculados a la realización de unas funciones y tareas concretas en un momento determinado, y que, en todo caso, se ligan al puesto y no a la

persona trabajadora que lo ocupa. Todos los complementos salariales y extrasalariales se aplican a todas las personas trabajadoras implicadas sin distinción de sexo ni tipo de contrato. No existen retribuciones por objetivos. Las revisiones salariales vienen determinadas por la negociación colectiva y por los Presupuestos Generales del Estado y/o CC.AA. para la enseñanza concertada.

- **Acoso sexual y por razón de sexo.** La Fundación ha negociado y acordado en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo que tiene por objetivo las siguientes actuaciones:

a) Medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

b) Procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna de acoso por parte de alguna persona trabajadora.

Hasta la fecha no se ha detectado o denunciado ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo en nuestra plantilla. El protocolo incluye los elementos establecidos por la legislación vigente. Recoge un modelo de denuncia y establece el canal para su comunicación a la entidad. Se crea una comisión para la investigación de las denuncias presentadas. La investigación se realiza por un procedimiento de urgencia, con plazos breves y en el que se protege y se guarda confidencialidad respecto de la víctima y del presunto acosador/a. Se ha enviado a toda la plantilla el compromiso de la empresa con la igualdad y la tolerancia cero con el acoso sexual y por razón de sexo. Las sanciones que puedan ocasionar estos comportamientos se ajustarán a lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación. Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

La Fundación cuenta con un Código de conducta y un Programa de cumplimiento normativo, Compliance, como modelo de organización y gestión con medidas de vigilancia y control, para prevenir delitos penales o reducir el riesgo de comisión de estos. El Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo se deposita voluntariamente en el REGCON según se establece en el Real Decreto 901/2020.

- **Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.** Es el órgano que se encarga de desarrollar las herramientas y medidas necesarias para la evaluación del Plan. Asimismo, se encargará de diseñar el calendario de evaluación, de realizar la evaluación en sí misma y de elaborar los informes pertinentes. La Comisión negociadora ha creado la comisión de seguimiento, fundamental para que el Plan pueda desarrollarse de forma efectiva, siendo una parte fundamental e inseparable del mismo. Está constituida de forma paritaria por los representantes de los trabajadores y los de la Fundación. A su vez, se ha fomentado que la composición de dicha comisión tenga un equilibrio de participación entre hombres y mujeres. Esta Comisión determina las medidas de supervisión del plan, establece un calendario de evaluación, realiza las propias evaluaciones y elabora las actas e informes finales. En definitiva, se encargará de la vigilancia y seguimiento del plan, analizando la idoneidad de las medidas propuestas y proponiendo nuevas actuaciones en aquellas áreas que se puedan mejorar. La Comisión se rige por un reglamento de funcionamiento aprobado en el seno de la Comisión negociadora y por el Patronato de la Fundación.

DURACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La duración del Plan de Igualdad es de 4 años.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Se crea una Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad compuesta por cuatro representantes de la empresa y cuatro representantes legales de los trabajadores que, respetando la representatividad sindical existente en la empresa, han sido elegidos por éstos últimos, de entre los miembros que formaron parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Esta comisión de Seguimiento se reunirá:

- Dos veces al año para llevar a cabo el seguimiento de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad.
- Cuando sea necesario proceder a la revisión del Plan de Igualdad por las causas señaladas en este Reglamento.
- A la mitad y al final de la vigencia del Plan de Igualdad para llevar a cabo una evaluación intermedia y otra final, según se establece en la legislación vigente.

Las funciones que se asignan a esta comisión son las siguientes:

- a) Supervisar la implantación de cada medida a través del responsable de su ejecución.
- b) Revisar los indicadores de seguimiento definidos en el diseño de medidas de cada objetivo que formen parte del Plan de Igualdad en la empresa.
- c) Analizar el grado de ejecución de cada medida y del plan en su conjunto, y del número de personas afectadas (indicadores de resultados).
- d) Analizar la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas o a adoptar (indicador de proceso).
- e) Medir los resultados en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación de las medidas y la consecución de los objetivos aprobados en el Plan de Igualdad (indicadores de impacto).
- f) Elaboración de un informe de seguimiento.

g) Revisar las medidas con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir o inaplicar alguna, si se observa que no están produciendo los efectos deseados de cara a la consecución de los objetivos aprobados en el Plan de Igualdad.

h) Llevar a cabo la evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad.

i) Redactar el informe de evaluación intermedia y final.

j) Informar a la plantilla sobre el grado de cumplimiento del plan de Igualdad, consecución de objetivos y desarrollo de acciones de este.

Dentro de estas funciones, en la letra g), se recoge la revisión las medidas acordadas en el plan de igualdad que, se llevará a cabo cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Como consecuencia de los resultados del procedimiento de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

b) Cuando sea necesario adaptar el Plan de Igualdad a lo establecido legal o reglamentariamente o su adaptación como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

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

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

La Comisión de seguimiento y evaluación redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, siguiendo el modelo establecido en el Anexo I, del

Reglamento de Funcionamiento de esta Comisión, en el que se resumirá la situación en la que se encuentran la ejecución de las acciones, señalando las que están concluidas, así como el estado de las demás, grado de participación y si es necesario la intervención en alguna de ellas y los motivos.

En cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, también se llevará a cabo una evaluación intermedia y una evaluación final. En ellas se analizará el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas del plan centrándose sobre los siguientes puntos:

- 1.- Grado de ejecución de los objetivos marcados (evaluación de resultados).
- 2.- Adecuación de los recursos, métodos y herramientas utilizadas para la consecución de los objetivos: dificultades y soluciones (evaluación de proceso).
- 3.- Análisis, en términos de igualdad, de los cambios producidos en la empresa como consecuencia de la implantación del Plan de Igualdad. Se trata de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron en el momento de la elaboración del Plan de Igualdad (evaluación de impacto).

Este informe de igualdad incluirá información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos del Plan de Igualdad que va a presentar una imagen de la empresa con un alto grado de información que va a servir de base para la realización de un nuevo diagnóstico y la aprobación del siguiente Plan de Igualdad.

Si los miembros de la Comisión de seguimiento y evaluación lo viesen necesario podrán obtener más información sobre la valoración del Plan de Igualdad mediante cuestionarios de opinión dirigidos a la plantilla y a la dirección de la empresa.

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o incumplimiento de medidas contempladas en el plan de igualdad se prevé la posibilidad de acudir a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo aplicable o a los órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes

Resultados de la Auditoría retributiva

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha llevado a cabo la Auditoría Retributiva, en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente.

El Real Decreto 902/2020 obliga a las empresas a elaborar anualmente un registro retributivo, en el que también deben incluirse el registro de los salarios del personal directivo y los altos cargos que tengan relación laboral. Para la realización del informe de diagnóstico se han analizado los datos cuantitativos y cualitativos correspondientes al periodo noviembre 2021 y octubre de 2022, por lo que serán los datos del registro correspondiente a ese momento los que utilizaremos a efectos de realizar la auditoría retributiva.

El Real Decreto mencionado anteriormente señala que el contenido del registro debe recoger la información desagregada por sexos en relación con el salario, complementos salariales y complementos extrasalariales. Estos conceptos se han agrupado siguiendo la clasificación profesional establecida en los convenios de aplicación.

En el sector educativo existen variaciones de la jornada laboral como consecuencia de los planes de estudios, optativas de alumnado, etc., por lo que en la elaboración del registro retributivo se ha tenido en cuenta la última relación o situación laboral de la persona trabajadora. En este sentido, en el caso de los docentes que imparten enseñanzas en distintos niveles educativos, con el fin de no duplicar personas trabajadoras, se les ha asignado en el curso que desempeñan la mayor parte de su jornada.

De este registro retributivo podemos concluir que la FUNDACIÓN EDUCATIVA FRANCISCO COLL aplica las tablas salariales recogidas en el Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, el Convenio Colectivo de los centros de enseñanza de iniciativa social de la Comunidad Autónoma del País Vasco y el Convenio Colectivo de centros de asistencia y educación

infantil, según proceda. La mayor parte de la plantilla es personal docente que reciben los salarios directamente en pago delegado de la Consejería de Educación de la autonomía donde radica el centro de trabajo, que abona las retribuciones en base al módulo de conciertos aprobado, anualmente, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en la Ley de Presupuestos Autonómica. Respecto al citado módulo económico, en los centros educativos concertados, es de aplicación lo establecido en el art. 13 del Real Decreto 2377/1985, de 18 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Normas Básicas sobre conciertos educativos. A los salarios fijados en el Convenio Colectivo hay que añadir los complementos autonómicos de cada territorio, que es la remuneración que la administración educativa abona al personal docente con el fin de alcanzar la analogía salarial con el profesorado de la enseñanza pública de los respectivos niveles educativos objeto del concierto. Es por ello que, a nivel autonómico, se acuerdan estos complementos retributivos entre la Administración Educativa y las organizaciones patronales y sindicales más representativas del sector a nivel autonómico.

Analizados los datos, se constata que no existen brechas salariales relevantes en las cantidades totales en cómputo anual.

Según fijamos anteriormente, para la elaboración del registro retributivo, se ha utilizado la clasificación profesional establecida de cada convenio colectivo aplicable.

En cumplimiento de lo establecido en la norma aplicable, se ha realizado la valoración de puestos de trabajo utilizando la herramienta aprobada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

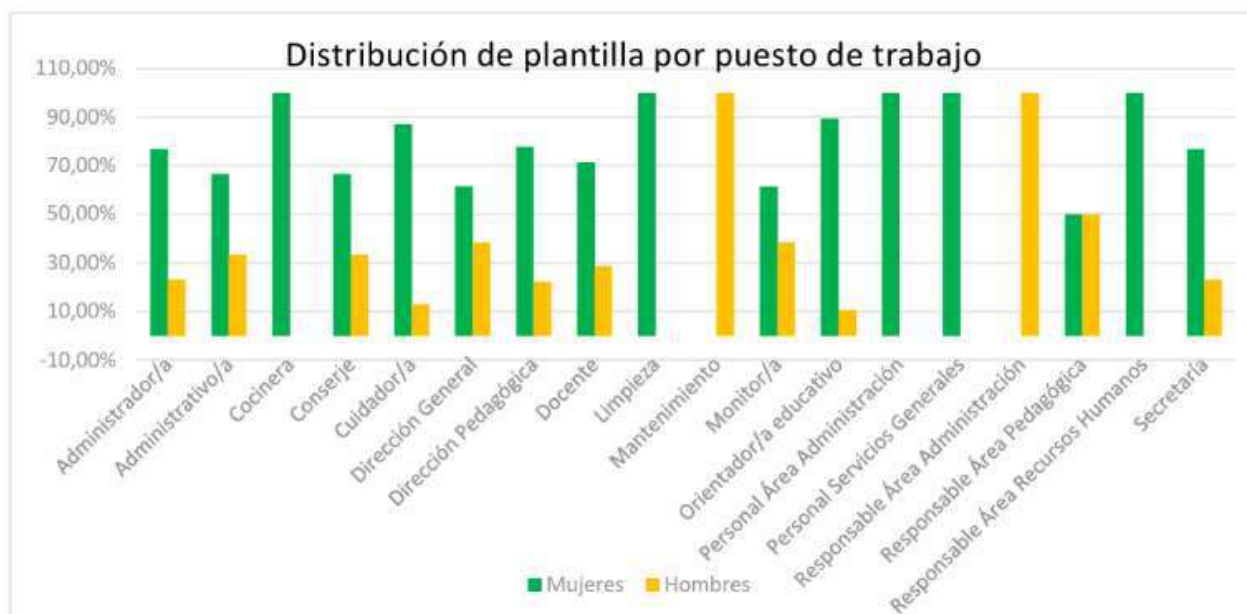
La empresa cuenta con una descripción de puestos de trabajo, habiendo analizado las tareas realizadas en cada uno de ellos, así como las destrezas, capacidades, titulaciones, etc., exigibles en los mismos.

Mediante un procedimiento cuantitativo se analizan una serie de factores que se agrupan en: naturaleza de las funciones, condiciones educativas, condiciones profesionales y de formación y condiciones laborales. Entre los factores también se han tenido en cuenta aspectos propios del sector como por ejemplo: el uso intensivo de la

voz como factor físico para el personal docente; las relaciones con la administración educativa, debido al concierto educativo, a efectos de valorar las responsabilidades de determinados puestos de trabajo; las titulaciones requeridas por la legislación educativa para impartir la docencia, así como las competencias y funciones establecidas legamente para los equipos directivos. En esta valoración se han aplicado los criterios de adecuación y totalidad, sin que la retribución correspondiente a cada puesto de trabajo dependa de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Con el análisis obtenido de la herramienta del Ministerio, los puestos mejor retribuidos dentro de la Fundación son aquellos que precisan mayor responsabilidad, formación y polivalencia, obteniendo una puntuación superior. La máxima puntuación la obtienen las personas responsables del equipo de titularidad/gestión de la Fundación, disminuyendo dicha puntuación hasta el puesto de cuidador/a.

El porcentaje de la plantilla está repartido de la siguiente manera:



La percepción media de las personas trabajadoras, desagregados por género y de forma global, es prácticamente idéntica como se observa en el siguiente gráfico:



Asimismo, como se puede observar en la tabla siguiente, la media de las percepciones por Grupos, según la división más arriba señalada (directivos, personal esencial docente y profesores y personal de apoyo) y desagregada por sexos no difiere entre ellas en más de un 10%, lo que supone que a los efectos que nos ocupan no sería preciso aclaración alguna al no existir brecha salarial, sin embargo, se expone la explicación en cuanto a las diferencias observadas entre géneros del mismo Grupo.

	Media hombres	Media mujeres	Desviación de la media
Grupo 1	45.015,20	41.154,90	9%
Grupo 2	38.584,77	36.636,73	5%
Grupo 3	21.614,04	22.517,58	-4%

Como se observa en la estadística y tabla en los puestos directivos, los hombres están retribuidos en un 9% más que las mujeres y, en el Grupo 2 la diferencia es de un 5% en contra del sexo femenino, mientras que el último grupo, la diferencia está a favor de las mujeres.

Es así que, a pesar de la feminización de los puestos de trabajo se presenta una media de las percepciones salariales de los hombres ligeramente superior frente al de las mujeres.

Ya hemos anunciado que, el 70% del empleo está en manos del género femenino y la diferencia entre las medias de las percepciones salariales está muy por debajo del 25% y, por ello, podemos afirmar que no existe brecha de género.

Si bien se ha podido observar en la tabla de la media de las percepciones de todas las personas trabajadoras que estas apenas diferían en un 2%, a nivel de grupos la realidad es la siguiente:



Se evidencia una retribución superior en los puestos de mejor posición organizativa. Sin embargo, en los puestos auxiliares a la enseñanza, en los que se requiere una menor capacitación académica, los salarios son ligeramente superiores para el género femenino.

PORCENTAJE DE DIFERENCIA ENTRE MEDIAS Y MEDIANAS POR GRUPOS PROFESIONALES Y POR PARTIDAS RETRIBUTIVAS: SALARIO, COMPLEMENTOS, PERCEPCIONES EXTRASALARIALES.

Partimos de que las retribuciones abonadas al conjunto de la población se realizan conforme dispone el convenio colectivo, con las fluctuaciones que ocasionalmente introducen las propias Consejerías de Educación, pero que al efecto no son relevantes.

Como decimos, aún sin necesitar explicación pues no supone brecha de género la diferencia porcentual inferior al 25%, sí merecen análisis las diferencias observadas en las medias y medianas de los importes normalizados a nivel global, esto es, del conjunto de la población observada y las que aparecen en las agrupaciones o familias de categorías profesionales, o lo que es lo mismo, hacemos un análisis vertical y horizontal de la población y los salarios.

A continuación, se muestran los datos del registro retributivo desagregado por agrupaciones profesionales y por salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales:

GRUPO 1 : todas las partidas, para hombres, son ligeramente superiores, excepto las extrasalariales.



GRUPO 2: todas las partidas, para hombres, son ligeramente superiores, excepto las extrasalariales que pueden calificarse de idénticas.



GRUPO 3: todas las partidas, para mujeres, son ligerametne superiores.



Conclusiones:

1.- Existe una absoluta consonancia entre la partida salarial y la que corresponde a complemento, esto es, a mayor salario mayor complemento, lo que identifica que los salarios están reglados, básicamente por el convenio colectivo.

2.- Las diferencias son exiguas y pueden tener su explicación incluso en la propia actividad estadística por motivo de la normalización y anualización, esto es, al elevar al íntegro cantidades percibidas en días o en proporción a la jornada se produce un efecto multiplicador, por aplicación del factor de anualización y normalización, que tiende a elevar la unidad valorada y distorsiona levemente la realidad.

3.- Los puestos de mayor valoración consecuentemente son los de mayor retribución.

4.- Emerge razones sociales: los puestos de menor preparación están ocupados por el sexo femenino (área de limpieza, por ejemplo).

Podemos concluir pues, que toda la plantilla es retribuida según convenio, incluidos los cargos directivos, que tienen un complemento por función que retribuye las funciones realizadas y la responsabilidad exigida. Estos cargos funcionales están basados en una

relación de confianza con la empresa, sin que en su designación se tenga en cuenta el sexo. Los complementos se aplican a todas las personas trabajadoras implicadas sin distinción de sexo ni tipo de contrato.

De manera excepcional se abonan complementos salariales por tareas puntuales y momentos muy concretos que, en todo caso, están vinculados al puesto y no a la persona trabajadora.

No existen retribuciones por objetivos. Las revisiones salariales vienen determinadas por la negociación colectiva y por los Presupuestos Generales del Estado y/o Comunidad Autónoma para la enseñanza concertada como lo demuestran las tablas por agrupaciones obtenidas de la Herramienta de Valoración del Puesto de Trabajo.

Las diferencias salariales que se presentan entre puestos de la misma categoría profesional, como ha quedado demostrado, se deben a los complementos que se incorporan a la retribución por la asunción de cargos que implican más responsabilidad, más funciones y polivalencia, no existiendo discriminación por razón de sexo.

Además, no debemos olvidar que en el sector educativo no existe un proceso de promoción como tal, ya que los nombramientos para las categorías funcionales directivas son de carácter temporal, pasado el cual la persona trabajadora volverá al puesto de origen. En muchas ocasiones incluso estos nombramientos conllevan el mantenimiento en el mismo puesto de trabajo, en el cual se reducen horas que se aplican en la función directiva temporal, lo que conlleva una polivalencia funcional.

En virtud de lo establecido en el art. 7 del Real Decreto 902/2020 la auditoría retributiva tendrá la misma vigencia del plan de igualdad del que forma parte.

Objetivos generales

Comprobación si se están produciendo diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres con el cálculo del promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas, en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y

de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según nuestra clasificación profesional y puestos de trabajo de igual valor.

Justificación de las diferencias, en caso de producirse, superiores al 25%.

3. Objetivos y medidas

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro:

SELECCIÓN

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal

- Garantizar que las personas responsables de la selección de personal estén formadas en materia en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género

- Revisión del procedimiento de selección del Plan de Gestión de Personal de la Fundación garantizando que esté basado en criterios objetivos y no discriminatorios.
- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en el Procedimiento de selección de personal para asegurar su objetividad.
- Valorar en los currículos vitae la formación en igualdad en el proceso de selección de personal, en caso de igualdad de mérito y capacidad.

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

- Establecer la revisión periódica del equilibrio por géneros en la plantilla.

CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación

- Garantizar que los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo completo se apliquen igualmente a las personas trabajadoras a tiempo parcial de acuerdo con lo establecido legalmente en función de la aplicación proporcional a la jornada.

Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo

- Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo en los términos establecidos en los convenios colectivos de aplicación y el procedimiento de gestión de personal.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

- Mantener actualizados los perfiles competenciales y la valoración de los puestos de trabajo.
- Mantener una base de datos en la que se desagregue el ítem por género según el centro de trabajo, tipo de contrato, puesto de trabajo y grupo profesional.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades, acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género al conjunto de las personas trabajadoras de la Fundación.
- Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la Comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación específica para equipos directivos y miembros de la comisión de nombramientos en materia de igualdad.

- Informar a las personas trabajadoras de la Fundación mediante la Intranet de los derechos laborales de las personas víctimas de violencia de género.
- Informar a las personas trabajadoras de la Fundación mediante la Intranet de los derechos y medidas de conciliación.

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

- Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión, se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- Informar a la Comisión de igualdad de los resultados de la formación continua por cada curso en los términos establecidos en la información del diagnóstico, desagregados por género, para que se propongan, en su caso, medidas de mejora.

Establecer un registro sistemático de todas las formaciones que se realizan en la empresa con datos desagregados por centro y sexo

- Informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de la formación profesional por cada curso de acuerdo con los datos del informe de diagnóstico, desagregados por sexo.

RETRIBUCIÓN

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

- Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias, medianas y brecha salarial de mujeres y hombres por grupo profesional.
- Mantener y garantizar el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación entre hombres y mujeres.

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

- Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

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

- Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.
- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por género de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

- Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.
- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

- Elaboración y difusión de una declaración pública del protocolo de acoso de acoso sexual y por razón de género, y tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.
- Revisar periódicamente el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso

- Promover acciones para evitar represalias ante una denuncia de acoso por una persona trabajadora de la Fundación.

Detalle de medidas

Selección

SENSIBILIZAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD A LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Medidas asociadas (1)

Medida

Garantizar que las personas responsables de la selección de personal estén formadas en materia en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Descripción

Se programarán acciones formativas para que las personas que intervienen en los procesos de selección continúen garantizando la no discriminación de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).

Responsable: Equipos directivos, Equipo de Titularidad, Recursos Humanos.

Destinatarios: Todas las personas que accedan a ofertas de empleo de la Fundación.

Prioridad

Alta

Indicadores

- Número de cursos impartidos (indicando duración de cada uno de ellos, contenido y cualificación del equipo de formación).
- Porcentaje de personas que han recibido formación con comparación con los destinatarios inicialmente previstos.

Recursos

Recursos materiales: cursos de formación. Recursos humanos: los responsables de aplicación de la medida, equipos directivos, Equipo de Titularidad, Recursos Humanos.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:30-06-2024 Fecha seguimiento y evaluación:31-10-2024

Selección

GARANTIZAR UN PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN BASADO EN CRITERIOS OBJETIVOS QUE NO TENGAN EN CUENTA EL GÉNERO

Medidas asociadas (3)

Medida

Revisión del procedimiento de selección del Plan de Gestión de Personal de la Fundación garantizando que esté basado en criterios objetivos y no discriminatorios.

Descripción

Se revisará el Procedimiento de selección que regula todo el proceso y la utilización de canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos y candidatas de ambos sexos (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidatos...), y asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género.

Responsable: Patronato. Equipo de Titularidad. Recursos Humanos.

Destinatarios: Cualquier persona que acceda a procesos de selección de personal de la Fundación.

Prioridad

Alta

Indicadores

- % hombres y mujeres que presenten candidatura a oferta de empleo.
- % hombres y mujeres preseleccionados en oferta de empleo.
- % hombres y mujeres seleccionados en oferta de empleo.

Recursos

Recursos materiales: Procedimiento de gestión de personal. Recursos humanos: Personas responsables de aplicación de la medida propuesta.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Medida

Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en el Procedimiento de selección de personal para asegurar su objetividad.

Descripción

Todos los documentos utilizados en los procesos de selección de personal (formularios de solicitudes de empleo, cuestionarios de selección, comunicación de vacantes) se revisarán (lenguaje y contenidos) para asegurar su objetividad y eliminar referencias sexistas. En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

Responsables: Equipos directivos. Equipo de Titularidad. Recursos Humanos.

Destinatarios: Personas que participen en procesos de selección de la Fundación.

Prioridad

Alta

Indicadores

% documentos modificados/% documentos revisados

Recursos

Recursos materiales: Documentos del proceso de selección a revisar. Recursos humanos: Los responsables de la medida.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Medida

Valorar en los curriculum vitae la formación en igualdad en el proceso de selección de personal, en caso de igualdad de mérito y capacidad.

Descripción

Valorar en los curriculum vitae la formación en igualdad en el proceso de selección de personal, en caso de igualdad de mérito y capacidad.

Responsable: Patronato. Equipo de Titularidad. Equipos directivos. Recursos Humanos.

Destinatarios: Cualquier persona que acceda a procesos de selección de personal de la Fundación.

Indicadores

- Número de cursos impartidos (indicando duración de cada uno de ellos, contenido y cualificación del equipo de formación).- Porcentaje de personas que han recibido formación con comparación con los destinatarios inicialmente previstos.

Recursos

Recursos materiales: Procedimiento de gestión de personal. Recursos Humanos: Personas responsables de aplicación de la medida propuesta.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Selección

DAR PREFERENCIA DE ACCESO A LA EMPRESA AL GÉNERO MENOS REPRESENTADO ANTE IGUALDAD DE MÉRITOS Y EXPERIENCIA

Medidas asociadas (1)

Medida

Establecer la revisión periódica del equilibrio por géneros en la plantilla.

Descripción

Se revisará el equilibrio de género en la plantilla, por grupos profesionales para, a la vista de los resultados, adoptar las medidas necesarias para corregir las posibles desigualdades que se pudieran detectar a través de las nuevas contrataciones, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad, competencia, aptitudes y actitudes acceda la persona del sexo menos representado.

Responsable: Equipo de Titularidad, equipos directivos. Responsable Recursos Humanos.

Destinatarios: Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Prioridad

Media

Indicadores

- % contrataciones por género.

Recursos

Recursos materiales: bases de datos. Recursos humanos: Personas trabajadoras con responsabilidad en este ámbito.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:30-06-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-10-2024

Contratación

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO EN LAS DISTINTAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Medidas asociadas (1)

Medida

Garantizar que los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo completo se apliquen igualmente a las personas trabajadoras a tiempo parcial de acuerdo a lo establecido legalmente en función de la aplicación proporcional a la jornada.

Descripción

Para evitar desigualdades entre la plantilla contratada a tiempo completo y la contratada a tiempo parcial, se continuará garantizando que los beneficios para ambas modalidades sigan siendo iguales, de acuerdo a lo establecido legalmente en

función de la aplicación proporcional a la jornada.

Responsable: Equipos directivos.

Destinatarios: Personal contratado a tiempo parcial.

Prioridad

Media

Indicadores

% trabajadores/as a tiempo parcial que pueden optar a los beneficios de la Fundación/
total trabajadores/as a tiempo parcial

% trabajadores/as a tiempo completo que pueden optar a los beneficios de la
Fundación/ total trabajadores/as a tiempo completo

Recursos

Recursos materiales: mecanismos de información para todas las personas
trabajadoras. Recursos Humanos: equipos directivos.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Contratación

**FOMENTAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y LA CONVERSIÓN DE CONTRATOS A
TIEMPO PARCIAL EN CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO**

Medidas asociadas (1)

Medida

Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo en los términos establecidos en los convenios colectivos de aplicación y el procedimiento de gestión de personal.

Descripción

A través de los medios de comunicación habituales de los centros de trabajo de la Fundación se publicitarán las vacantes de puestos a tiempo completo entre las personas trabajadoras a tiempo parcial. En los procesos para cubrir las vacantes a tiempo completo, a igualdad de condiciones y capacidades, tendrán preferencia las personas trabajadoras a tiempo parcial, en los términos establecidos en los convenios colectivos de aplicación y el procedimiento de gestión de personal.

Responsable: Equipos directivos y Equipo de Titularidad.

Destinatarios:: Personas trabajadoras a tiempo parcial.

Prioridad

Media

Indicadores

- % conversiones de contratos a tiempo parcial de mujeres/total conversiones a completo
- % conversiones de contratos a tiempo parcial de hombres/total conversiones a completo
- % conversiones de contratos temporales a indefinidos de mujeres/total conversiones
- % conversiones de contratos temporales a indefinidos de hombres/total conversiones

Recursos

Recursos materiales: Relación de contratos. Recursos humanos: Equipos directivos y Equipo de Titularidad.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:30-06-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Clasificación profesional

CATALOGAR Y VALORAR LOS DISTINTOS PUESTOS DE TRABAJO CON CRITERIOS NO DISCRIMINATORIOS

Medidas asociadas (2)

Medida

Mantener actualizados los perfiles competenciales y la valoración de los puestos de trabajo.

Descripción

De forma objetiva y clara, se garantizará la valoración de puestos de trabajo y la definición de los perfiles competenciales de los mismos.

Responsable: Patronato, Equipo de Titularidad, equipos directivos, Recursos Humanos.

Destinatarios: Personas trabajadoras que ocupan los puestos de trabajo de la Fundación.

Prioridad

Media

Indicadores

Nº puestos de trabajo modificados/ total de puestos.

Recursos

Recursos materiales: documento de valoración de puestos de trabajo y definición de los perfiles competenciales del Plan de gestión de personal de la Fundación. Recursos humanos: Patronato. Equipo de Titularidad. Equipos directivos. Recursos Humanos.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:30-06-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Medida

Mantener una base de datos en la que se desagregue el ítem por género según el centro de trabajo, tipo de contrato, puesto de trabajo y grupo profesional.

Descripción

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por ítem de género, en esta base de datos se detallará por centro de trabajo, tipo de contrato de trabajo, puesto de trabajo y grupo profesional.
Responsable: Recursos Humanos.

Prioridad

Media

Indicadores

- Datos año en curso/ datos año anterior.

Recursos

Recursos materiales: Bases de datos. Herramienta de valoración de puestos de trabajo. Recursos humanos: Recursos Humanos.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:30-06-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Formación profesional

SENSIBILIZAR Y FORMAR SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACOSO

Medidas asociadas (5)

Medida

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades, acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género al conjunto de las personas trabajadoras de la Fundación.

Descripción

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, acoso y violencia de género, se ofertarán cursos sobre igualdad de oportunidades, acoso sexual y/o por razón de sexo. y violencia de género

Responsable: Equipo de Titularidad. Equipos directivos. Representación de los trabajadores. Recursos Humanos.

Destinatarios: La plantilla de la Fundación.

Prioridad

Media

Indicadores

- Nº de formaciones realizadas en este ámbito/total de la plantilla.
- Nº de formaciones realizadas diferenciados por género en este ámbito/total de la plantilla.

Recursos

Recursos materiales: cursos de formación en materia de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades, acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:30-06-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Medida

Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la Comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción

Dado que la Comisión negociadora es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y la de seguimiento de velar por el cumplimiento del mismo, es fundamental formar a sus miembros en materia de igualdad y acoso sexual y/o por razón de sexo.

Responsable: Equipo de Titularidad. Recursos Humanos.

Destinatarios: Miembros de las Comisiones.

Prioridad

Media

Indicadores

- Nº miembros de las comisiones formados/nº total de miembros de las comisiones.

Recursos

Recursos materiales: cursos organizados. Recursos humanos: Equipo de Titularidad. Recursos Humanos.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:31-12-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-12-2025

Medida

Formación específica para equipos directivos y miembros de la comisión de nombramientos en materia de igualdad.

Descripción

La Fundación considera que para la consecución efectiva de su Compromiso con la Igualdad es imprescindible que su personal directivo y la comisión de nombramientos estén formados en materia de Igualdad, por la influencia que pueden ejercer en el resto de la plantilla.

Responsable: Equipo Titularidad.

Destinatarios: Equipos directivos y miembros de la comisión de nombramientos.

Prioridad

Media

Indicadores

- Evidencias vinculadas a la formación impartida y al número de participantes.

Recursos

Recursos materiales: material. Recursos humanos: Equipo Titularidad.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:31-12-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-11--0001

Medida

Informar a las personas trabajadoras de la Fundación mediante la Intranet de los derechos laborales de las personas víctimas de violencia de género.

Descripción

Informar a las personas trabajadoras de la Fundación mediante la Intranet de los derechos laborales de las personas víctimas de violencia de género.

Responsable: Patronato. Equipo de Titularidad.

Destinatarios: Plantilla de la Fundación.

Indicadores

Nº documentos publicados.

Recursos

Recursos materiales: documentos, infografía, página web. Recursos humanos: Área de Comunicación.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Medida

Informar a las personas trabajadoras de la Fundación mediante la Intranet de los derechos y medidas de conciliación.

Descripción

Informar a las personas trabajadoras de la Fundación mediante la Intranet de los derechos y medidas de conciliación.

Responsable: Patronato. Equipo de Titularidad.

Destinatarios: Plantilla de la Fundación.

Indicadores

Nº documentos/infografías publicadas en la Intranet.

Recursos

Recursos materiales: documentos, infografías, página web. Recursos humanos: Área de Comunicación.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:01-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**01-09-2025

Formación profesional

FACILITAR EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A LA FORMACIÓN PARA CONTRIBUIR A SU DESARROLLO PROFESIONAL Y A EQUILIBRAR LA PLANTILLA

Medidas asociadas (2)

Medida

Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión, se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

Descripción

Para que la ausencia de la persona trabajadora no repercuta en su desarrollo profesional, se facilitará el acceso a los cursos de formación impartidos durante su ausencia.

Responsable: Equipo de Titularidad. Equipos directivos.

Destinatarios: La plantilla reincorporada tras un periodo de ausencia justificada.

Prioridad

Media

Indicadores

- Nº formaciones impartidas por el personal reincorporado.

Recursos

Recursos materiales: cursos. Recursos materiales: Equipo de Titularidad. Equipos directivos.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:31-10-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-10-2024

Medida

Informar a la Comisión de igualdad de los resultados de la formación continua por cada curso en los términos establecidos en la información del diagnóstico, desagregados por género, para que se propongan, en su caso, medidas de mejora.

Descripción

Con el fin de que la Comisión de igualdad pueda hacer un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la Fundación, se le dará acceso a un informe de las acciones formativas impartidas al personal, en los términos establecidos en la información del diagnóstico, desagregadas por género, y propongan, en su caso, medidas de mejora.

Responsable: Equipo de Titularidad. Responsable Recursos Humanos.

Destinatarios: Comisión de igualdad.

Prioridad

Baja

Indicadores

- % acciones formativas propuestas por la Comisión/ total de acciones formativas realizadas.
- % acciones formativas propuestas por la Comisión/ total de acciones formativas propuestas.

Recursos

Recursos materiales: Bases de datos de formación. Recursos humanos: Equipo de Titularidad. Área Recursos Humanos. Comisión de igualdad.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-12-2024

Formación profesional

ESTABLECER UN REGISTRO SISTEMÁTICO DE TODAS LAS FORMACIONES QUE SE REALIZAN EN LA EMPRESA CON DATOS DESAGREGADOS POR CENTRO Y SEXO

Medidas asociadas (1)

Medida

Informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de la formación profesional por cada curso de acuerdo con los datos del informe de diagnóstico, desagregados por sexo.

Descripción

Con el fin de que la Comisión de Igualdad pueda hacer un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe detallado, de acuerdo con los datos del informe de diagnóstico, de todos los cursos formativos impartidos desagregados por sexos.

Responsable: Equipo de Titularidad. Área Recursos Humanos.

Destinatarios: Comisión de Igualdad.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:01-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**01-09-2025

Retribución

GARANTIZAR LA OBJETIVIDAD DE LA ESTRUCTURA SALARIAL Y LA TRANSPARENCIA DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

Medidas asociadas (2)

Medida

Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias, medianas y brecha salarial de mujeres y hombres por grupo profesional.

Descripción

Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre las retribuciones medias, medianas y brecha salarial de mujeres y hombres de la Fundación, prestando mayor atención aquellos relacionados con puestos especialmente feminizados o masculinizados.

Responsable: Patronato. Equipo de Titularidad.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

Prioridad

Media

Indicadores

- Informe del registro retributivo de las retribuciones medias, medianas y brecha salarial.

Recursos

Recursos materiales: Listados de información. Recursos humanos: Patronato, Equipo de Titularidad

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:01-03-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-12-2025

Medida

Mantener y garantizar el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación entre hombres y mujeres.

Descripción

Mantener y garantizar el sistema retributivo transparente y objetivo, libre de cualquier sesgo de género.

Responsable: Patronato. Equipo de Titularidad.

Destinatarios: La plantilla de la Fundación.

Indicadores

Seguimiento anual relativo a la distribución de las retribuciones por sexo de mediana, media y brecha salarial.

Recursos

Recursos materiales: Listado de información de retribución. Recursos humanos: Patronato. Equipo de Titularidad.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:01-09-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**01-09-2025

Retribución

GARANTIZAR LA EQUIDAD SALARIAL. ACABAR CON LA BRECHA SALARIAL

Medidas asociadas (1)

Medida

Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.

Descripción

Durante toda la vigencia del Plan se realizará el seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas, tomando como referencia el sistema de clasificación profesional.

Responsable: Patronato. Equipo de Titularidad.

Destinatarios: La plantilla de la Fundación.

Prioridad

Media

Indicadores

- Datos brecha salarial año/datos brecha salarial año anterior.

Recursos

Recursos materiales: bases de datos, registro retributivo. Recursos humanos. Patronato. Equipo de Titularidad.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:01-09-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**01-09-2025

Condiciones de trabajo y Conciliación

INTRODUCIR LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Medidas asociadas (2)

Medida

Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.

Descripción

Revisión de las herramientas de riesgos laborales en el momento que corresponde la misma, introduciendo la dimensión de género en las medidas y herramientas teniendo en cuenta las necesidades de las personas trabajadoras según su género, en caso de deber diferenciarse.

Incluir en el plan las actuaciones preventivas referidas a los riesgos específicos que afectan a las trabajadoras los riesgos laborales durante embarazo y lactancia.

Responsable: Equipo de Titularidad. Recursos Humanos. Servicio de prevención ajeno. Comités de seguridad y salud.

Destinatarios: Plantilla de la Fundación.

Prioridad

Alta

Indicadores

- Nº evaluaciones de riesgos laborales de puestos de trabajo modificados/ nº total puestos de trabajo.

Recursos

Recursos materiales: los que sean utilizados por el servicio de prevención ajeno.

Recursos humanos: Servicio de prevención ajeno.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:01-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Medida

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por género de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.

Descripción

Informar del registro de siniestralidad y enfermedades profesionales e la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales desagregado por género para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras, preparado y actualizado por la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Responsable: Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Equipo de Titularidad. Recursos Humanos. Servicio de prevención ajeno.

Destinatarios: La plantilla de la Fundación.

Prioridad

Alta

Indicadores

Siniestralidad año/siniestralidad año anterior, desagregada por género.

Recursos

Recursos materiales: Documentación y datos. Recursos humanos: Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Servicio de prevención ajeno.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Condiciones de trabajo y Conciliación

EVITAR RIESGOS PARA LA SALUD DE LAS MUJERES

Medidas asociadas (2)

Medida

Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

Descripción

Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos, desde una perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, y desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas que se articularán en el Plan de Prevención de

Riesgos Laborales.

Responsable: Equipo de Titularidad. Servicio de prevención ajeno. Recursos Humanos. Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: La plantilla de la Fundación.

Prioridad

Alta

Indicadores

Informe de resultados de la evaluación de riesgos del servicio de prevención ajeno.

Recursos

Recursos materiales: Documentación acreditativa de la realización de la evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recursos humanos: Servicio de prevención ajeno.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Medida

Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

Descripción

Cumplimiento de la guía de valoración del riesgo durante el embarazo.

Responsable: Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Destinatarios: Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

Prioridad

Alta

Indicadores

- Nº de solicitudes concedidas/ nº solicitudes presentadas a la Mutua.
- Nº de solicitudes concedidas/ nº prestaciones de cuidado menor - maternidad disfrutadas

Recursos

Recursos materiales: Informe de Mutua. Recursos humanos: Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:30-06-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-12-2025

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

PREVENIR Y ATENDER LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Medidas asociadas (3)

Medida

Elaboración y difusión de una declaración pública del protocolo de acoso de acoso sexual y por razón de género, y tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.

Descripción

Esta declaración de principios mostrará el compromiso de la Fundación, manifestado por su órgano de gobierno, el Patronato, y el Equipo de Titularidad, con la prevención y eliminación del acoso por razón de género y del acoso sexual.

Se comunicará a toda la plantilla de la Fundación, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.

Responsable: Patronato. Equipo de Titularidad. Equipos directivos.

Destinatarios: La plantilla de la Fundación.

Prioridad

Media

Indicadores

- Nº documentos donde se difunde esta medida.

Recursos

Recursos materiales: Documentación. Recursos humanos: Patronato. Equipo de Titularidad. Equipos directivos. Recursos Humanos.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:30-06-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-12-2024

Medida

Revisar periódicamente el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Descripción

Se revisará periódicamente, con la participación de la Comisión de seguimiento del Plan, el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que incluye una declaración de principios de la Fundación contra el acoso sexual, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, con ejemplos de este tipo de conductas, y el establecimiento de un procedimiento de actuación., etc.

Responsable: Comisión de igualdad. Equipo de Titularidad. Patronato

Destinatarios: La plantilla de la Fundación.

Prioridad

Alta

Indicadores

- Nº revisiones en el período de referencia del Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Recursos

Recursos materiales: Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. Recursos humanos: Comisión de Igualdad. Equipo de Titularidad. Patronato.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:30-06-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Medida

Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Descripción

Se impartirán acciones formativas sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Responsable: Patronato. Equipo de Titularidad. Responsable Recursos Humanos.

Destinatarios: La plantilla de la Fundación.

Prioridad

Media

Indicadores

- N.º de cursos realizados y personas que lo reciben.
-

Recursos

Recursos materiales: cursos organizados. Recursos humanos: Equipo de Titularidad. Equipos directivos. Responsable Recursos Humanos.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:31-12-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-03-2025

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

MEDIDAS DE APOYO A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE ACOSO

Medidas asociadas (1)

Medida

Promover acciones para evitar represalias ante una denuncia de acoso por una persona trabajadora de la Fundación.

Descripción

Se promoverán acciones para que, a la supuesta víctima, a las personas que apoyen la denuncia o denunciantes no sean objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, y que su acción no conlleve ningún tipo de represalia o de trato desfavorable.

Responsable: Patronato. Equipo de Titularidad. Equipos directivos. Comisión de igualdad.

Destinatarios: Víctimas de acoso sexual o razón de sexo, y personas que denuncien o apoyen al denunciante.

Prioridad

Alta

Indicadores

Nº de acciones totales implementadas para evitar las represalias en los casos de acoso.

Recursos

Recursos materiales: Protocolo de acoso laboral y por razón de sexo. Recursos humanos: Patronato. Equipo de Titularidad. Equipos directivos. Comisión de igualdad.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación:30-06-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2024

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media	Implantación: 31-12-2025 Seguimiento y evaluación: 31-12-2025	No iniciada	Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la Comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Media	Implantación: 31-12-2025 Seguimiento y evaluación: 30-11--0001	No iniciada	Formación específica para equipos directivos y miembros de la comisión de nombramientos en materia de igualdad.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Media	Implantación: 31-12-2025 Seguimiento y evaluación: 31-03-2025	No iniciada	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	Implantación: 30-06-2025 Seguimiento y evaluación: 31-12-2025	En curso	Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			embarazo y la lactancia.		
Media	Implantación: 30-06-2025 Seguimiento y evaluación: 31-10-2024	No iniciada	Establecer la revisión periódica del equilibrio por géneros en la plantilla.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Alta	Implantación: 30-06-2025 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Revisar periódicamente el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Media	Implantación: 30-06-2025 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Mantener actualizados los perfiles competenciales y la valoración de los puestos de trabajo.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
Media	Implantación: 30-06-2025 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo en los términos establecidos en los convenios colectivos de aplicación y el procedimiento de gestión de personal.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	Contratación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media	Implantación: 30-06-2025 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades, acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género al conjunto de las personas trabajadoras de la Fundación.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Media	Implantación: 01-03-2025 Seguimiento y evaluación: 31-12-2025	No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias, medianas y brecha salarial de mujeres y hombres por grupo profesional.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
	Implantación: 01-01-2025 Seguimiento y evaluación: 01-09-2025	No iniciada	Informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de la formación profesional por cada curso de acuerdo con los datos del informe de diagnóstico, desagregados por sexo.	Establecer un registro sistemático de todas las formaciones que se realizan en la empresa con datos desagregados por centro y sexo	Formación profesional
	Implantación: 01-01-2025 Seguimiento y evaluación: 01-09-2025	No iniciada	Informar a las personas trabajadoras de la Fundación mediante la	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			Intranet de los derechos y medidas de conciliación.		
Alta	Implantación: 01-01-2025 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
Baja	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-12-2024	Completada	Informar a la Comisión de igualdad de los resultados de la formación continua por cada curso en los términos establecidos en la información del diagnóstico, desagregados por género, para que se propongan, en su caso, medidas de mejora.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional

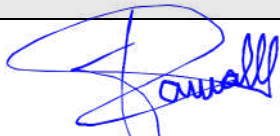



Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Alta	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Revisión del procedimiento de selección del Plan de Gestión de Personal de la Fundación garantizando que esté basado en criterios objetivos y no discriminatorios.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Valorar en los curriculum vitae la formación en igualdad en el proceso de selección de personal, en caso de igualdad de mérito y capacidad.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
Alta	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en el Procedimiento de selección de personal para asegurar su objetividad.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Informar a las personas trabajadoras de la Fundación mediante la Intranet de los derechos laborales de las personas víctimas de	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			violencia de género.		
Alta	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por género de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Garantizar que los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo completo se apliquen igualmente a las personas trabajadoras a tiempo parcial de acuerdo a lo establecido legalmente en función de la aplicación proporcional a la jornada.	Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación	Contratación
Media	Implantación: 31-10-2024 Seguimiento y evaluación: 31-10-2024	En curso	Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo	Formación profesional

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			suspensión, se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.	profesional y a equilibrar la plantilla	
	Implantación: 01-09-2024 Seguimiento y evaluación: 01-09-2025	No iniciada	Mantener y garantizar el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación entre hombres y mujeres.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
Media	Implantación: 01-09-2024 Seguimiento y evaluación: 01-09-2025	No iniciada	Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 31-12-2024	No iniciada	Elaboración y difusión de una declaración pública del protocolo de acoso sexual y por razón de género, y tolerancia cero con las actitudes	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.		
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Mantener una base de datos en la que se desagregue el ítem por género según el centro de trabajo, tipo de contrato, puesto de trabajo y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
Alta	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2024	No iniciada	Promover acciones para evitar represalias ante una denuncia de acoso por una persona trabajadora de la Fundación.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 31-10-2024	En curso	Garantizar que las personas responsables de la selección de personal estén formadas en materia en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección

EMPRESA	REPRESENTACIÓN TRABAJADORES
 Ana María Arribas del Cura	 Daniel Martínez Mollá
 Elías Fernández Nicolás	 Emili Andrés Sauco
 Esperanza Martín Redondo	 Ignacio González García
 Joaquín Bardón Sedano	 Ruth Durán Pitart
 Jorge Climent Ferrer	 José Ángel Castrillo García
 Josiane Babang	 Eva García Fernández
 Manuel Conde Carril	 Lara Tejado Aguado
 Inmaculada Bautista López	 Lourdes Arranz Diez
 Milagros Juanes Fernández	 Mª Dolores Calonge Flores
 Montserrat Fernandez Alvarez	 Monica Iturbe Ares
 Pablo Martín Albajara	 Olaya García Fernández

EMPRESA	REPRESENTACIÓN TRABAJADORES
 Tania Marina Peláez	 Imma Badia Camprubi
 Antonio Luis Maestre Antolí	 Nieves Martínez Ten