

Plan de Igualdad

2021-2025



Plan de Igualdad 2021-2025

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	6
5. RESUMEN DEL INFORME DIAGNÓSTICO.....	6
5.1. Análisis cuantitativo de la empresa.....	6
5.2. Selección de personal.....	13
5.3. Promoción interna.....	13
5.4. Formación.....	14
5.5. Contratación.....	14
5.6. Salarios.....	15
5.7. Condiciones de trabajo.....	15
5.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	15
5.9. Infrarrepresentación femenina.....	16
5.10. Procedimientos de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo.....	16
5.11. Otras materias.....	17
6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	18
6.1. Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos y Rangos de Antigüedad.....	18
6.2. Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos y Rango de N° Hijos/as.....	20
6.3. Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos y Tipo de Contrato.....	21
6.4. Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Niveles de Responsabilidad y de Exigencia.....	24
6.5. Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Grupos Profesionales y Categorías.....	25
6.6. Porcentaje de brecha salarial por puesto.....	26
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	27
8. MEDIDAS DE IGUALDAD.....	29
8.1. Selección de personal.....	30
8.2. Promoción interna.....	31
8.3. Formación.....	32
8.4. Contratación.....	34
8.5. Salarios.....	35
8.6. Condiciones de trabajo.....	36
8.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	37
8.8. Infrarrepresentación femenina.....	38
8.9. Procedimientos de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo.....	38
8.10. Comunicación y sensibilización.....	39
8.11. Trabajadoras víctimas de violencia de género.....	41
8.12. Salud laboral.....	44
9. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	46
9.1. Objetivos del seguimiento.....	46
9.2. Composición y funciones.....	46
9.3. Funcionamiento.....	46
10. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	47
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	48
12. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	49
13. ANEXOS.....	60

1. PRESENTACIÓN

Don Bosco Salesianos Social es una fundación de la Inspectoría María Auxiliadora de los Salesianos, que trabaja por la promoción y pleno desarrollo de la infancia, la adolescencia y la juventud en situación de desigualdad social; atiende también a las necesidades de sus familias y a otros colectivos que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Todo esto, desde la identidad cristiana y salesiana, y con una pedagogía propia: El Sistema Preventivo de San Juan Bosco, un sistema educativo que se caracteriza por la educación integral, el acompañamiento personalizado y el protagonismo de la persona en su proceso; incide en el crecimiento espiritual y se apoya en un clima de familia que acoge y acompaña.

Esto lo hace posible a través de itinerarios educativos integrales, centrados en la promoción de las personas, para que alcancen una ciudadanía activa y con plenitud de derechos, se comprometan con la sociedad y con un mundo mejor y sostenible, y estén abiertas a la trascendencia. Para ello, la Fundación cuenta con equipos de personas, profesionales y voluntarias, motivadas e identificadas con su misión y valores, y también con la colaboración de otras personas y entidades.

Don Bosco Salesianos Social es una organización transformadora de la sociedad, de los elementos que generan desigualdades y exclusión, y reconocida por su capacidad de denuncia de estas situaciones y de defensa de la justicia social. Actúa desde el compromiso social y cuenta con la participación activa y el protagonismo de las personas destinatarias y de las comunidades donde está presente. Colabora con otros agentes sociales, administraciones y organizaciones que se comprometen en este mismo camino y que la consideran una institución transparente en la que pueden confiar.



Desde que fue constituida el 26 de octubre de 1998, pueden destacarse los siguientes hitos en su historia:

- 2000: Incorporación de los primeros proyectos desarrollados en Canarias y Córdoba
- 2001: Inicio de la actividad en Jaén.
- 2003: Creación de la sede central.
- 2004: Inicio de la actividad en Granada.
- 2005: Diseño Sistema de Gestión e inicio del proceso de Certificación ISO 9001
- 2006: Unificación con proyectos sociales salesianos en Sevilla y Cádiz.
- 2006: Implantación del enfoque de marco lógico en el diseño de los proyectos
- 2007: Implantación de herramientas de trabajo colaborativo
- 2008: Implantación planificación estratégica y creación de un nuevo organigrama
- 2008: Organización de la entidad por territorios (Canarias, Córdoba, Jaén y Sevilla)

- 2009: Creación de equipos de coordinación territorial y de programa.
- 2010: Creación de grupos de trabajo: desarrollo del aprendizaje organizacional.
- 2011: Implantación sistemática de evaluación-planificación integrada.
- 2011: Implantación de software de gestión en la entidad
- 2012: Redefinición de los procesos
- 2013: Inicio de actividad en Huelva e incorporación de árboles de objetivos.
- 2013: Constitución de la empresa de inserción “Occhiena”
- 2014: Inicio de actividad en Extremadura
- 2016: entidad fundadora de Asociación Española de Escuelas Segunda Oportunidad
- 2017: Inicio de revisión y adaptación del sistema de gestión al cambio de Norma
- 2018: Creación del Territorio de Cádiz
- 2019: Creación del Territorio de Granada y gestión de la transparencia y rendición.
- 2020: Cambio de Sede Social a Sevilla.
- 2020: Cambio de imagen corporativa y nueva denominación.

Este Plan de Igualdad está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la Fundación en todas sus políticas y a todos los niveles. Quiere ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo. Tiene coherencia interna y responde al diagnóstico realizado, pero a su vez es dinámico y está abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación. Parte de un compromiso de la Fundación Don Bosco para garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

La Dirección de la Fundación Don Bosco Salesianos Social hace suyos los siguientes principios rectores de este Plan de Igualdad con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal:

- **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES**
La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION DIRECTA POR RAZON DE SEXO**
La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
- **PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION INDIRECTA POR RAZON DE SEXO**
La discriminación indirecta por razón de sexo, se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en

desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- **PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL**

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

- **PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

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

- **PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS**

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

- **PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA**

El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.

- **PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLITICAS DE GÉNERO**

Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad ha sido suscrito tanto por la Fundación Don Bosco Salesianos Social como por los representantes de las organizaciones sindicales representativas del sector, CC.OO y UGT, a través de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

Por par parte de la Fundación Don Bosco Salesianos Social:

- D. Francisco Javier Alcaraz Jiménez, Responsable del Área de Recursos Humanos.
- Dña. M^a Carmen Cruz García, Directora Territorial de Jaén.
- Dña. Ester Muñoz Muñoz, Responsable del Área de Diseño y Desarrollo de Proyectos.
- D. Alfonso García Morato Polo, Técnico del Área de Recursos Humanos.

Por parte de la representación de las organizaciones sindicales representativas del sector:

- Dña. Cristina Villalobos Molina, Federación de Enseñanza del sindicato CC.OO.
- Dña. Rosario García Ramos, UGT Servicios Públicos.

Esta Comisión ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico realizado y ha aprobado este plan. Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El plan de igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Fundación Don Bosco Salesianos Social, en todos sus centros de trabajo y con independencia del puesto, nivel jerárquico o modalidad de contratación laboral.

El plan tiene una vigencia de 4 años y estará vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas si así lo estima la Comisión de Seguimiento del Plan. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las mediadas originales de este plan de igualdad.

5. RESUMEN DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Para el diagnóstico se han ido identificando las variables necesarias para cada uno de los análisis, se han identificado las herramientas y aplicativos a utilizar, se han realizado cálculos, operaciones y correlaciones de variables para, finalmente, analizar los datos.

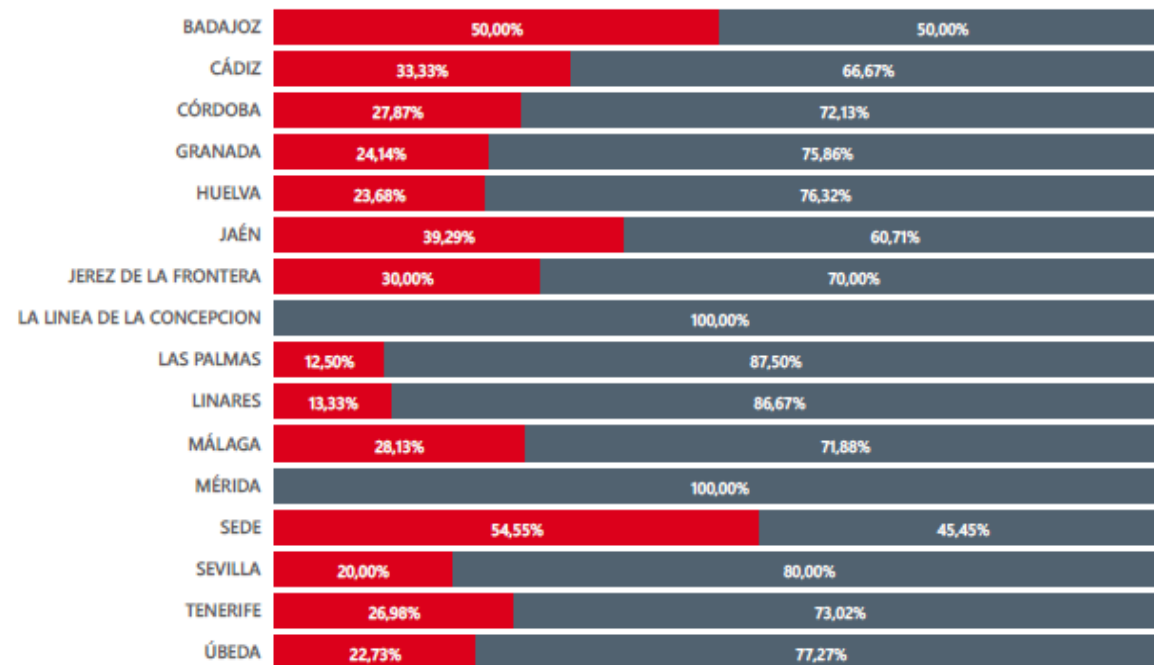
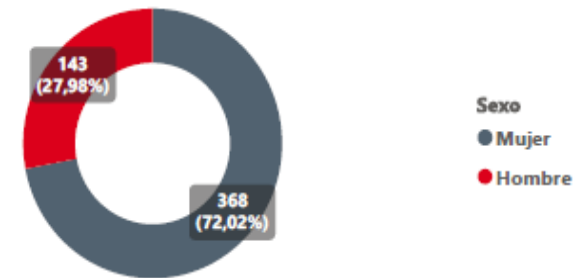
El período de referencia de los datos analizados ha sido desde el 12/04/2020 al 11/05/2021. Se han utilizado los programas informáticos Navision, Mentor y JMD. Han participado personas del área de Recursos Humanos, la Secretaría Técnica y Gestoría Laboral, todas con formación en igualdad entre hombres y mujeres.

5.1. Análisis cuantitativo de la empresa

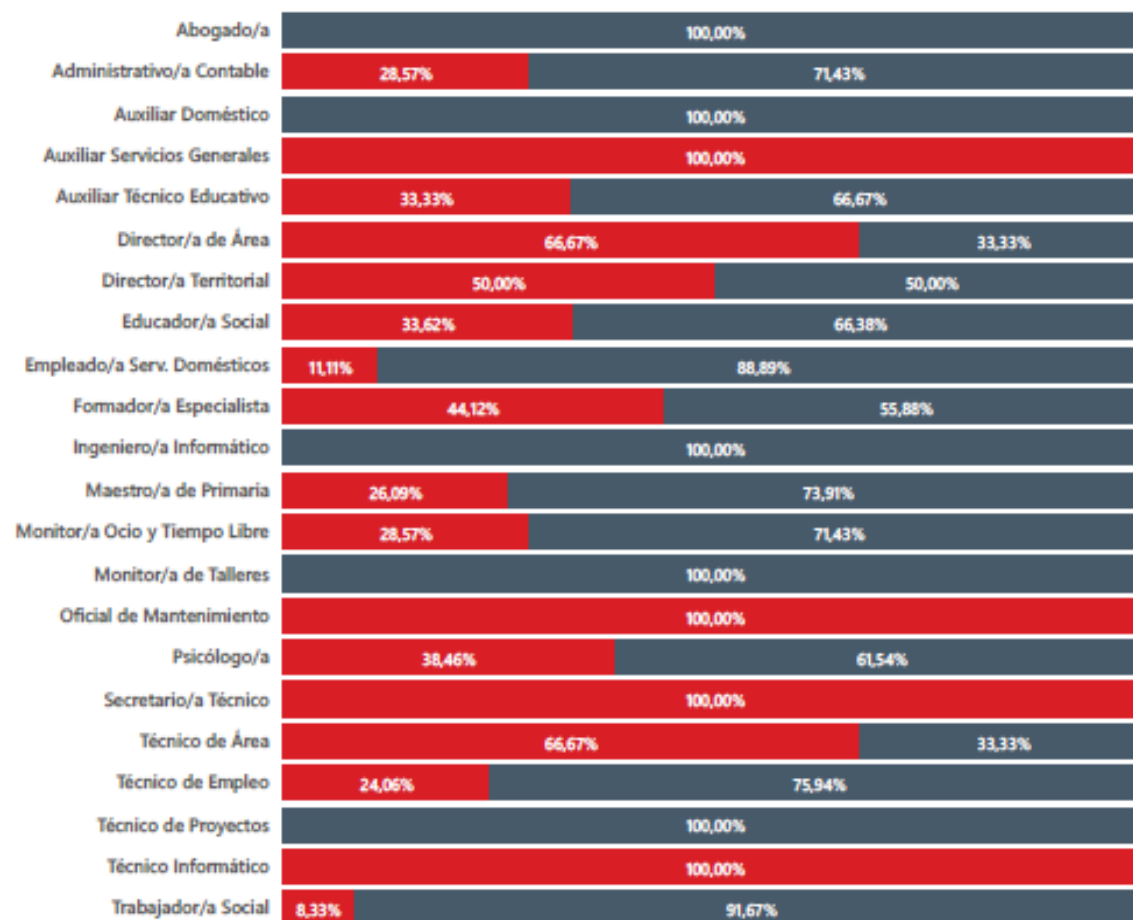
Provincia	Hombre	Mujer	Total
ÚBEDA	5	17	22
TENERIFE	34	92	126
SEVILLA	9	36	45
SEDE	12	10	22
MÉRIDA		4	4
MÁLAGA	9	23	32
LINARES	2	13	15
LAS PALMAS	1	7	8
LA LINEA DE LA CONCEPCION		5	5
JEREZ DE LA FRONTERA	6	14	20
JAÉN	22	34	56
HUELVA	9	29	38
GRANADA	7	22	29
CÓRDOBA	17	44	61
CÁDIZ	8	16	24
BADAJOS	2	2	4
Total	143	368	511

PLANTILLA DE PERSONAL POR PROVINCIA
Datos actualizados a 11/05/2021

TOTAL GENERAL



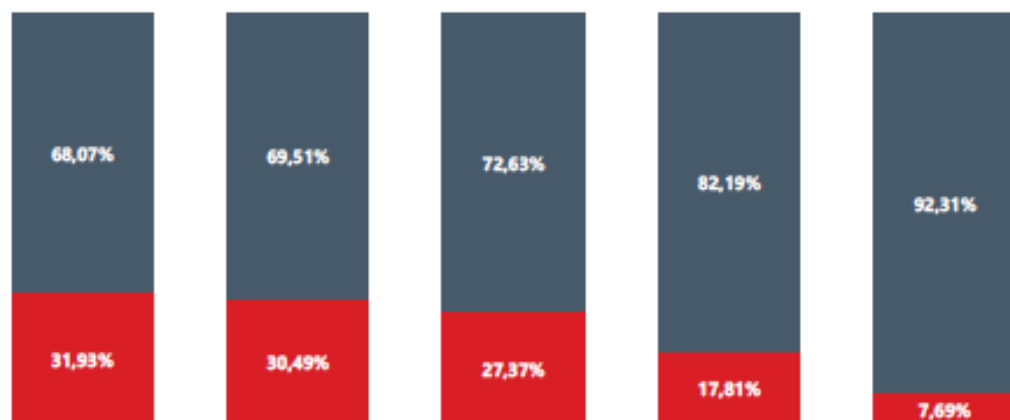
PLANTILLA DE PERSONAL POR CATEGORÍA LABORAL (Datos 11/05/2021)



Nombre categoría	Hombre	Mujer	Total
Abogado/a		1	1
Administrativo/a Contable	4	10	14
Auxiliar Doméstico		19	19
Auxiliar Servicios Generales	1		1
Auxiliar Técnico Educativo	16	32	48
Director/a de Área	2	1	3
Director/a Territorial	3	3	6
Educador/a Social	39	77	116
Empleado/a Serv. Domésticos	2	16	18
Formador/a Especialista	15	19	34
Ingeniero/a Informático		1	1
Maestro/a de Primaria	6	17	23
Monitor/a Ocio y Tiempo Libre	2	5	7
Monitor/a de Talleres		3	3
Oficial de Mantenimiento	2		2
Psicólogo/a	5	8	13
Secretario/a Técnico	1		1
Técnico de Área	4	2	6
Técnico de Empleo	45	142	187
Técnico de Proyectos	2		2
Técnico Informático	1		1
Trabajador/a Social	2	22	24
Total	143	368	511

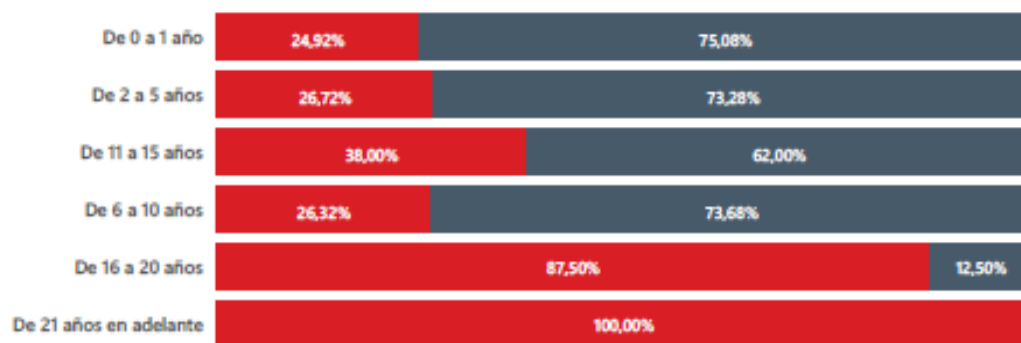
PLANTILLA DE PERSONAL POR EDAD Y ANTIGÜEDAD (Datos 11/05/2021)

Sexo ● Hombre ● Mujer



De 30 a 39 años De 40 a 49 años De 20 a 29 años De 50 a 59 años De 60 a 69 años

Rango Edad	Hombre	Mujer	Total
De 30 a 39 años	53	113	166
De 40 a 49 años	50	114	164
De 20 a 29 años	26	69	95
De 50 a 59 años	13	60	73
De 60 a 69 años	1	12	13
Total	143	368	511



Rango Antigüedad	Hombre	Mujer	Total
De 0 a 1 año	74	223	297
De 2 a 5 años	31	85	116
De 11 a 15 años	19	31	50
De 6 a 10 años	10	28	38
De 16 a 20 años	7	1	8
De 21 años en adelante	2	0	2
Total	143	368	511

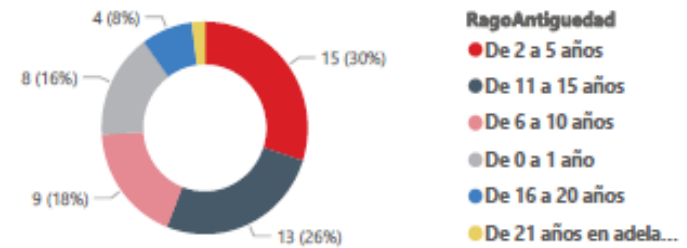
PLANTILLA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO Y ANTIGÜEDAD (Datos 11/05/2021)

Sexo ● Hombre ● Mujer

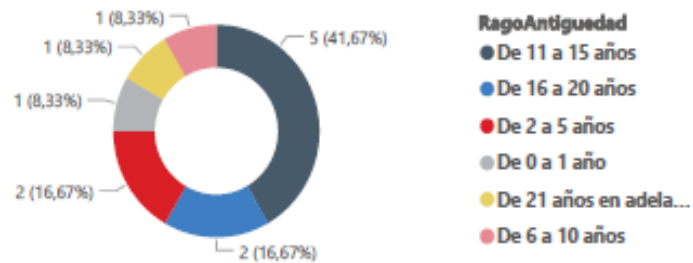


Nivel Jerárquico	Hombre	Mujer	Total
Mandos intermedios	22	28	50
Personal de apoyo y de proyectos	114	335	449
Personal directivo	7	5	12
Total	143	368	511

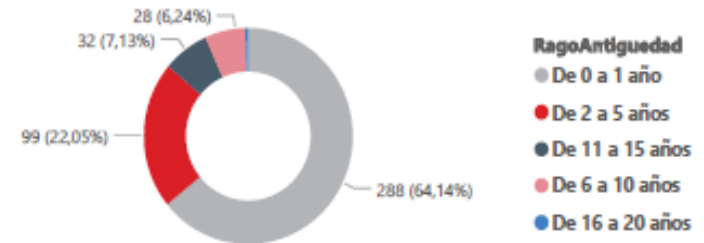
Mandos intermedios



Directivo



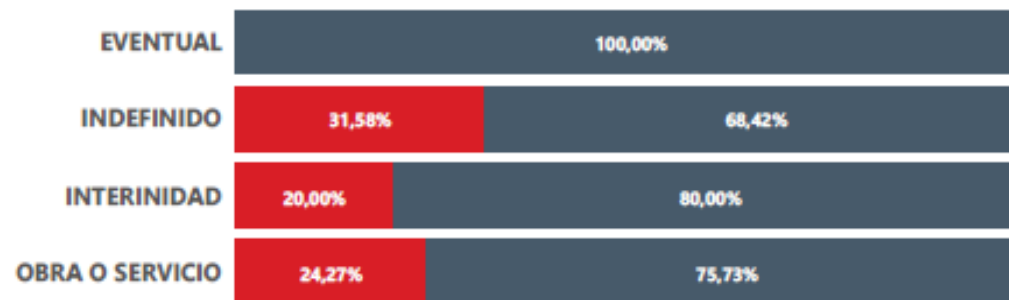
Personal de apoyo y proyectos



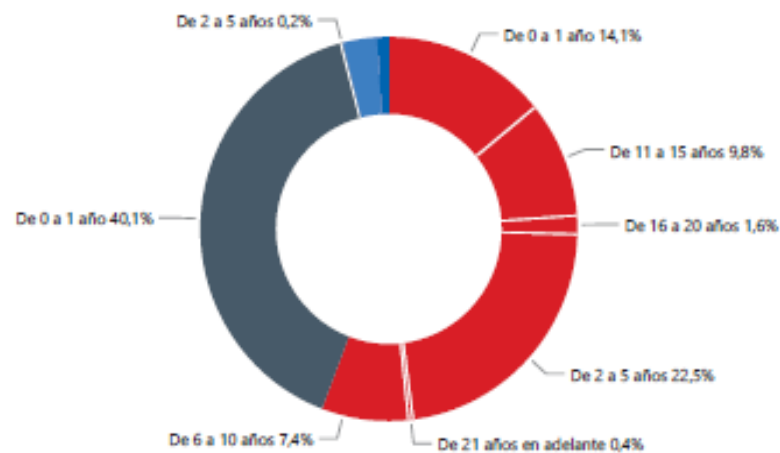
PLANTILLA DE PERSONAL POR TIPO DE CONTRATO Y ANTIGÜEDAD (Datos 11/05/2021)

Tipo contrato	Hombre	Mujer	Total
EVENTUAL		5	5
INDEFINIDO	90	195	285
INTERINIDAD	3	12	15
OBRA O SERVICIO	50	156	206
Total	143	368	511

Sexo ● Hombre ● Mujer



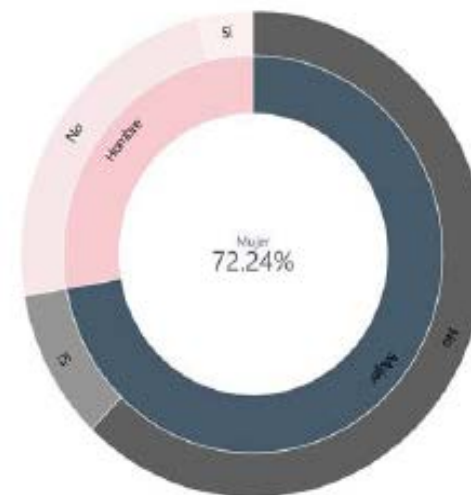
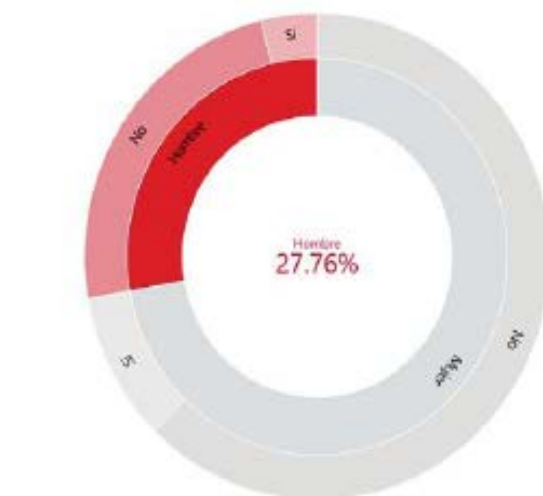
Tipo contrato ● INDEFINIDO ● OBRA O SERVICIO ● INTERINIDAD ● EVENTUAL



**PLANTILLA DE PERSONAL CON/SIN HIJOS/AS
(Datos comunicados laboralmente a 11/05/2021)**

Rango Edad	No	Sí	Total
	4		4
De 20 a 29 años	88		88
De 30 a 39 años	146	12	158
De 40 a 49 años	119	39	158
De 50 a 59 años	54	15	69
De 60 a 69 años	11	2	13
Total	422	68	490

Sexo	No	Sí	Total
Hombre	117	19	136
Mujer	305	49	354
Total	422	68	490



5.2. Selección de personal

- Los canales de comunicación que se utilizan para la difusión de vacantes permiten el acceso igualitario tanto de hombres como mujeres, pero no están sistematizados.
- Las ofertas y la documentación propia del proceso de reclutamiento y selección utilizan un lenguaje inclusivo y recaba en general información pertinente para la gestión laboral.
- El listado de puestos de trabajo y su clasificación profesional recoge los desarrollados en el convenio laboral
- Los criterios de selección están objetivados y las entrevistas de trabajo por competencias enmarcan el tipo de preguntas en aquéllas relacionadas con cada criterio a valorar.
- Las entrevistas son realizadas por las personas responsables del proyecto y territorio, de las que el 60% son mujeres.
- Para las vacantes en puestos de responsabilidad no se realizan procesos de selección.
- Sólo un 3% de la plantilla cree que la selección de personal no garantiza la igualdad entre hombres y mujeres.
- No está sistematizado el reclutamiento interno para la cobertura de vacantes.

DIFICULTADES DETECTADAS

- En ocasiones, los puestos de trabajo difundidos tienen denominaciones masculinas o femeninas.
- En la “solicitud de plaza” se solicita el dato de “personas convivientes en el domicilio familiar”.
- Que los equipos seleccionadores sean mixtos no es una variable que se tenga en cuenta en la planificación del proceso de selección.
- No se difunden internamente las vacantes laborales.

5.3. Promoción interna

- Casi el 80% de la plantilla afirma que la promoción interna garantiza la igualdad de trato entre hombre y mujeres, porcentaje que se incrementa cuando se especifica por sexo.
- La falta de definición del proceso de promoción interna es causa de que un alto porcentaje de personas de la plantilla no lo conozca o pueda valorarlo (15-20%).
- Los criterios de designación de la empresa están muy relacionados con los requisitos de los puestos (entidades cofinanciadoras). Las mejores valoraciones están relacionadas con una mayor antigüedad en la empresa (más experiencia, más satisfacción, estabilidad, compromiso vocacional...).
- Existe una relación entre puestos de responsabilidad-antigüedad-hombres explicable por factores relacionados con el sector social (complejidad del trabajo, condiciones laborales, inestabilidad de los proyectos...), los requisitos de

muchos cofinanciadores, los orígenes fundacionales de la entidad (primeros proyectos, carácter religioso masculino...).

DIFICULTADES DETECTADAS

- No se conocen las vacantes internamente.
- No existe un procedimiento de promoción interna sistematizado y socializado que favorezca la igualdad entre hombres y mujeres.
- Todas las personas seleccionadoras no tienen formación en igualdad.

5.4. Formación

- La formación es accesible a hombres y mujeres.
- Toda la formación se desarrolla en horario laboral. Sólo la formación on line se deja abierta a la mejor organización personal de cada trabajador/a.
- Más de la mitad de la plantilla tiene una media de formación en igualdad de 150 horas.
- Algunas personas seleccionadoras no tienen formación en igualdad, especialmente personas seleccionadoras, mandos intermedios y puestos directivos.
- Es necesario el control de los proveedores formativos para que diseñen e impartan los contenidos con un enfoque de igualdad de género.

DIFICULTADES DETECTADAS

- No se disponen de suficientes datos en los sistemas de información para medir estas variables de la formación.
- No se controla la variable igualdad con los proveedores formativos externos.
- La plantilla propone mayor formación específica, especialmente para las personas con funciones directivas y en la selección de personal.

5.5. Contratación

- En 2020 se han producido un total de 528 ceses y 581 altas. El porcentaje de mujeres en ambos casos es muy similar y no revela ningún análisis particular (81% mujeres ceses – 79% mujeres altas).
- Del total de los ceses en el último año un 19% han sido hombres y un 81% mujeres y del total de altas en el último año, un 21% son hombres y un 81% son mujeres, pero los hombres, siendo un 28% de la plantilla, se incorporan en un 36% a mandos intermedios y un 100% a personal directivo. Es decir, las mujeres se incorporan más a la empresa, pero en el nivel más bajo.

DIFICULTADES DETECTADAS

- Aunque se incorporan más mujeres, pero lo hacen más en el nivel de atención directa, no a mandos intermedios o directivos.

5.6. Salarios

- No se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres en ninguno de los análisis realizados.
- No se detectan dificultades.

5.7. Condiciones de trabajo

- Hay más hombres que mujeres a jornada completa.
- No se aprecian diferencias por sexo en lo relativo a sistema de trabajo a turnos, extinciones laborales, horarios, sistema de promoción, permisos y excedencias o ausencias no justificadas.
- No aplica el análisis por ausencia de casos relacionados con el régimen de movilidad funcional y geográfica según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, la identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa o las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- No aplica el análisis de la implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa por ausencia de dicho protocolo.

DIFICULTADES DETECTADAS

- La proporción de hombres a jornada completa es mayor que la de mujeres.
- No está implantado el protocolo de actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- No está implantada la cláusula de desconexión digital.

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

- Aun siendo muchas las medidas de conciliación que se contemplan, el uso es limitado. No obstante, algunas medidas de conciliación no pueden valorarse porque los procedimientos y herramientas no miden su uso.
- Hay un porcentaje considerable de personas que desconocen las medidas de conciliación que se utilizan o pueden utilizar.
- Aunque la mayoría de personas piensan que el uso de las medidas de conciliación no afecta a las posibilidades de promoción y desarrollo profesional, existe una relación negativa entre el uso de las medidas de conciliación y promoción profesional.
- El 19,1% de las propuestas de mejora recibidas por parte de la plantilla están relacionadas con Conciliación.

DIFICULTADES DETECTADAS

- Los aplicativos y herramientas no están recogiendo información sobre el uso de todas las medidas de conciliación.
- Existe un grado de desconocimiento de las medidas de conciliación existentes necesario considerar.
- Un porcentaje importante de personas, aunque no mayoritario, cree que el uso de medidas de conciliación le resta oportunidades de desarrollo profesional.

5.9. Infrarrepresentación femenina

- De las personas con más años de antigüedad en la empresa, no se dispone de este dato.
- En términos relativos, teniendo en cuenta que las mujeres representan el 72% de la plantilla, solo representan el 56% de los mandos intermedios y el 42% del personal directivo, niveles jerárquicos en los que están infrarrepresentadas. Sin embargo, son casi el 75% del nivel más bajo (ver dificultad nº5 del punto 5.2.5.)
- Los puestos en los que se aprecian significativamente más mujeres que hombres son: Auxiliar doméstico, Empleado/a de servicios domésticos, Maestro/a de Primaria, Trabajador/a social y Técnico de Empleo. En los dos primeros se constata la feminización de ciertas ocupaciones, incluso también relacionadas con aspectos sociales y culturales. Los otros tres están más relacionados con la feminización propia del sector.

DIFICULTADES DETECTADAS

- De las personas con más años de antigüedad en la empresa, no se dispone de este dato.
- Existen 5 puestos muy feminizados (Auxiliar doméstico, Empleado/a de servicios domésticos, Maestro/a de Primaria, Trabajador/a social y Técnico de Empleo).
- Las mujeres están infrarrepresentadas en el Consejo de Dirección de la Fundación.

5.10. Procedimientos de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo

- Están definidos los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

DIFICULTADES DETECTADAS

- No está implantado el protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.
- Está en proceso la creación del canal de denuncias.
- Es necesaria una formación específica de la plantilla en el protocolo.

5.11. Otras materias

- La sistemática de comunicación interna y externa vela por el uso y promoción de un lenguaje inclusivo y no sexista, pero no está incluida la perspectiva de género en el plan de comunicación.
- Puesto que la igualdad entre hombres y mujeres supone un objetivo de trabajo habitual con las personas beneficiarias de los proyectos sociales que se desarrollan, la comunicación externa de la Fundación está constantemente alimentada por estos contenidos y perspectiva.
- No existe un proceso de relación con proveedores.
- No se detectan dificultades relacionadas con la Salud Laboral y la Prevención de Riesgos laborales.
- Por la naturaleza de la Fundación y su actividad, son numerosos los proyectos y actividades de sensibilización y promoción de la igualdad, de la mujer y de protección ante la violencia de género.
- Con relación a las valoraciones de la plantilla sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la Fundación, en puestos directivos, en general, las puntuaciones son muy altas y similares. Sin embargo, se aprecia disparidad de criterios al valorar la existencia de ciertas medidas (protocolo de acoso o medidas compensatorias) y en aspectos de principios generales. En el resto de puestos, las puntuaciones son altas en todos los ítems. Sólo destacar un porcentaje superior al 15% en las respuestas de Ns/Nc en los ítems relacionados con la promoción, la conciliación y las actuaciones frente a casos de acoso.

DIFICULTADES DETECTADAS

- No existe un proceso de relación con proveedores.
- No existen procedimientos específicos de protección o asistencia a mujeres víctimas de violencia.
- Desconocimiento en parte de los puestos directivos respecto de la existencia de protocolos de actuación contra el acoso.
- No se hace explícita la igualdad en los principios o MVV de la entidad.
- Muchas personas manifiestan desconocimiento en las materias relacionadas con promoción, conciliación y protocolo contra el acoso.
- Hay que garantizar la perspectiva de género en el plan de comunicación de la entidad.

6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

6.1. Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos y Rangos de Antigüedad

Puestos // Rango de Antigüedad	% mujeres	Diferencia Salarial			
		Salario Base + Complem	Salario Base	Completo Sal.	Completo No Sal.
Puesto 1 - más de 15	75%	1%	0%	8%	
Puesto 1 - de 10 a 15 añ	44%	-2%	-2%	-4%	
Puesto 1 - 5 a 10 años	50%	-1%	0%	-8%	
Puesto 1 - 3 a 5 años	30%	1%	1%	6%	
Puesto 1 - 1 a 3 años	31%	-2%	-2%	-3%	
Puesto 1 - 0 a 1 años	50%	0%	0%	0%	
Total Puesto 1	40%	-1%	0%	-14%	
Puesto 10 - 1 a 3 años	0%				
Total Puesto 10	0%				
Puesto 11 - de 10 a 15 a	0%				
Puesto 11 - 3 a 5 años	0%				
Puesto 11 - 1 a 3 años	0%				
Puesto 11 - 0 a 1 años	0%				
Total Puesto 11	0%				
Puesto 12 - 5 a 10 años	100%				
Puesto 12 - 1 a 3 años	10%	1%	1%	0%	
Total Puesto 12	18%	-2%	0%	-22%	
Puesto 13 - más de 15	0%				
Puesto 13 - de 10 a 15 a	0%				
Puesto 13 - 5 a 10 años	0%				
Puesto 13 - 3 a 5 años	0%				
Puesto 13 - 1 a 3 años	0%				
Total Puesto 13	0%				
Puesto 14 - más de 15	100%				
Puesto 14 - de 10 a 15 a	100%				
Puesto 14 - 5 a 10 años	0%				
Puesto 14 - 3 a 5 años	0%				
Puesto 14 - 1 a 3 años	8%	-2%	-2%	0%	
Total Puesto 14	32%	-10%	-7%	-77%	

Puesto 15 - más de 15	100%				
Puesto 15 - de 10 a 15 a	0%				
Puesto 15 - 3 a 5 años	0%				
Puesto 15 - 1 a 3 años	100%				
Total Puesto 15	60%	-1%	0%	-29%	
Puesto 16 - 3 a 5 años	100%				
Puesto 16 - 1 a 3 años	100%				
Total Puesto 16	100%				
Puesto 17 - 1 a 3 años	0%				
Total Puesto 17	0%				
Puesto 18 - más de 15	50%	-1%	0%	-12%	
Puesto 18 - de 10 a 15 a	100%				
Total Puesto 18	67%	0%	0%	-1%	
Puesto 19 - 1 a 3 años	100%				
Total Puesto 19	100%				
Puesto 2 - más de 15	0%				
Puesto 2 - 5 a 10 años	33%	0%	0%	0%	
Puesto 2 - 3 a 5 años	50%	0%	0%	-4%	
Puesto 2 - 1 a 3 años	35%	0%	0%	0%	
Puesto 2 - 0 a 1 años	50%	-1%	-1%	-1%	
Total Puesto 2	36%	0%	0%	3%	
Puesto 20 - 1 a 3 años	40%	5%	5%	19%	
Total Puesto 20	40%	5%	5%	19%	
Puesto 22 - 1 a 3 años	0%				
Total Puesto 22	0%				
Puesto 3 - más de 15	86%	0%	1%	-4%	
Puesto 3 - de 10 a 15 añ	31%	1%	1%	3%	
Puesto 3 - 5 a 10 años	36%	1%	0%	10%	
Puesto 3 - 3 a 5 años	33%	-1%	-1%	-3%	
Puesto 3 - 1 a 3 años	14%	0%	0%	-1%	
Puesto 3 - 0 a 1 años	0%				
Total Puesto 3	23%	-1%	0%	-20%	
Puesto 4 - 1 a 3 años	24%	-1%	-1%	-1%	
Total Puesto 4	24%	-1%	-1%	-1%	
Puesto 5 - más de 15	100%				
Puesto 5 - de 10 a 15 añ	0%				
Puesto 5 - 3 a 5 años	100%				
Total Puesto 5	75%	0%	0%	3%	
Puesto 6 - 3 a 5 años	100%				
Puesto 6 - 1 a 3 años	25%	2%	2%	3%	
Puesto 6 - 0 a 1 años	0%				
Total Puesto 6	25%	3%	3%	0%	
Puesto 7 - de 10 a 15 añ	100%				
Puesto 7 - 3 a 5 años	0%				
Puesto 7 - 1 a 3 años	19%	2%	2%	2%	
Total Puesto 7	25%	1%	2%	-17%	
Puesto 8 - 5 a 10 años	0%				
Total Puesto 8	0%				
Puesto 9 - de 10 a 15 añ	0%				
Puesto 9 - 5 a 10 años	0%				
Puesto 9 - 3 a 5 años	0%				
Puesto 9 - 1 a 3 años	13%	0%	0%	0%	
Puesto 9 - 0 a 1 años	0%				
Total Puesto 9	10%	1%	0%	11%	
Total general	28%	-6%	-6%	-15%	

En la gráfica no se aprecian puestos con diferencias superiores al 25%.

6.2. Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos y Rango de N° Hijos/as

Puestos # Rango de N° Hijos/as	% mujeres	Diferencia Salarial			
		Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.	Comptos No Sal.
Puesto 1- 0 hijos/as	38%	0%	0%	-8%	
Puesto 1- 1 ó 2 hijos/as	50%	-4%	-2%	-20%	
Puesto 1- 3 ó más					
Total Puesto 1	40%	-1%	0%	-14%	
Puesto 10 - 0 hijos/as					
Total Puesto 10					
Puesto 11 - 0 hijos/as					
Puesto 11 - 1 ó 2 hijos/as					
Total Puesto 11					
Puesto 12 - 0 hijos/as	25%	-2%	0%	-22%	
Puesto 12 - 1 ó 2 hijos/as					
Puesto 12 - 3 ó más					
Total Puesto 12	18%	-2%	0%	-22%	
Puesto 13 - 0 hijos/as					
Puesto 13 - 1 ó 2 hijos/as					
Total Puesto 13					
Puesto 14 - 0 hijos/as	32%	-10%	-7%	-77%	
Total Puesto 14	32%	-10%	-7%	-77%	
Puesto 15 - 0 hijos/as	33%	2%	1%	34%	
Puesto 15 - 1 ó 2 hijos/as					
Total Puesto 15	60%	-1%	0%	-29%	
Puesto 16 - 0 hijos/as					
Total Puesto 16					
Puesto 17 - 0 hijos/as					
Total Puesto 17					
Puesto 18 - 0 hijos/as					
Puesto 18 - 1 ó 2 hijos/as					
Total Puesto 18	67%	0%	0%	-1%	
Puesto 19 - 0 hijos/as					
Total Puesto 19					
Puesto 2 - 0 hijos/as	36%	0%	0%	-1%	
Puesto 2 - 1 ó 2 hijos/as					
Total Puesto 2	36%	0%	0%	3%	
Puesto 20 - 0 hijos/as	50%	6%	6%	20%	
Puesto 20 - 1 ó 2 hijos/as					
Total Puesto 20	40%	5%	5%	19%	

Puesto 3 - 0 hijostas	23%	-2%	0%	-21%
Puesto 3 - 1 ó 2 hijostas	17%	-2%	0%	-29%
Puesto 3 - 3 ó más				
Total Puesto 3	23%	-1%	0%	-20%
Puesto 4 - 0 hijostas	25%	-2%	-2%	-1%
Puesto 4 - 1 ó 2 hijostas				
Total Puesto 4	24%	-1%	-1%	-1%
Puesto 5 - 0 hijostas	50%	2%	0%	43%
Puesto 5 - 1 ó 2 hijostas				
Total Puesto 5	75%	0%	0%	3%
Puesto 6 - 0 hijostas	26%	3%	3%	0%
Puesto 6 - 1 ó 2 hijostas				
Total Puesto 6	25%	3%	3%	0%
Puesto 7 - 0 hijostas	22%	2%	2%	-9%
Puesto 7 - 1 ó 2 hijostas	50%	5%	7%	-26%
Total Puesto 7	25%	1%	2%	-17%
Puesto 8 - 0 hijostas				
Total Puesto 8				
Puesto 9 - 0 hijostas	11%	1%	0%	12%
Puesto 9 - 1 ó 2 hijostas				
Total Puesto 9	10%	1%	0%	11%
Total general	28%	-6%	-6%	-15%

En la gráfica se aprecian cinco registros con diferencias superiores al 25% (puesto 3, 5, 7, 14 y 15) sólo con relación a los complementos salariales. En la Fundación Don Bosco se aplica el complemento específico regulado en el convenio laboral, que es la misma cantidad para todos los puestos, y el complemento de antigüedad a quien le aplique, y que es el causante de estas diferencias individuales.

6.3. Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos y Tipo de Contrato

Puestos # Tipo de Contrato	% mujeres	Salario Base + Complem	Diferencia Salarial		
			Salario Base	Comptos Sal.	Comptos No Sal.
Puesto 1 - 189	37%	-1%	0%	-16%	
Puesto 1 - 401	18%	0%	0%	0%	
Puesto 1 - 100	48%	-1%	-1%	-7%	
Puesto 1 - 501	50%	-2%	-2%	-2%	
Puesto 1 - 200					
Puesto 1 - 502					
Puesto 1 - 410	20%	-1%	0%	-9%	
Puesto 1 - 402					
Total Puesto 1	40%	-1%	0%	-14%	
Puesto 10 - 501					

Total Puesto 10				
Puesto 11 - 401				
Puesto 11 - 100				
Puesto 11 - 501				
Puesto 11 - 200				
Puesto 11 - 502				
Puesto 11 - 510				
Total Puesto 11				
Puesto 12 - 401	11%	1%	1%	1%
Puesto 12 - 100				
Puesto 12 - 501				
Total Puesto 12				
	18%	-2%	0%	-22%
Puesto 13 - 100				
Puesto 13 - 501				
Puesto 13 - 200				
Puesto 13 - 289				
Puesto 13 - 410				
Puesto 13 - 402				
Total Puesto 13				
Puesto 14 - 189				
Puesto 14 - 401				
Puesto 14 - 100				
Puesto 14 - 501	9%	-3%	-3%	-1%
Puesto 14 - 200				
Total Puesto 14				
	32%	-10%	-7%	-77%
Puesto 15 - 100	60%	-1%	0%	-29%
Total Puesto 15				
	60%	-1%	0%	-29%
Puesto 16 - 401				
Puesto 16 - 100				
Total Puesto 16				
Puesto 17 - 401				
Total Puesto 17				
Puesto 18 - 100	67%	0%	0%	-1%
Total Puesto 18				
	67%	0%	0%	-1%
Puesto 19 - 501				
Total Puesto 19				
Puesto 2 - 189				
Puesto 2 - 401	29%	0%	0%	0%
Puesto 2 - 100	43%	-1%	0%	-18%
Puesto 2 - 501				
Puesto 2 - 200				
Puesto 2 - 410	33%	1%	1%	1%
Puesto 2 - 402	67%	0%	0%	0%
Total Puesto 2				
	36%	0%	0%	3%
Puesto 20 - 401	33%	6%	6%	6%
Puesto 20 - 402	50%	6%	5%	33%
Total Puesto 20				
	40%	5%	5%	19%

Puesto 22 - 410					
Total Puesto 22					
Puesto 3 - 189	75%	-2%	-1%	-14%	
Puesto 3 - 401	11%	0%	0%	0%	
Puesto 3 - 100	28%	-1%	0%	-14%	
Puesto 3 - 410	29%	0%	0%	-7%	
Puesto 3 - 402					
Total Puesto 3	23%	-1%	0%	-20%	
Puesto 4 - 401	33%	0%	0%	0%	
Puesto 4 - 501	21%	-1%	-1%	0%	
Total Puesto 4	24%	-1%	-1%	-1%	
Puesto 5 - 100	75%	0%	0%	3%	
Total Puesto 5	75%	0%	0%	3%	
Puesto 6 - 401					
Puesto 6 - 100					
Puesto 6 - 501	21%	3%	3%	4%	
Puesto 6 - 200					
Total Puesto 6	25%	3%	3%	0%	
Puesto 7 - 401					
Puesto 7 - 100					
Puesto 7 - 501	18%	1%	1%	2%	
Puesto 7 - 200					
Puesto 7 - 502	50%	-1%	-1%	-1%	
Puesto 7 - 300					
Total Puesto 7	25%	1%	2%	-17%	
Puesto 8 - 100					
Total Puesto 8					
Puesto 9 - 401	14%	0%	0%	0%	
Puesto 9 - 100					
Total Puesto 9	10%	1%	0%	11%	
Total general	28%	-6%	-6%	-15%	

En la gráfica se aprecian dos registros con diferencias superiores al 25% (puesto 15 y 20) con relación a los complementos salariales. En la Fundación Don Bosco sólo se aplica el complemento específico regulado en el convenio laboral y que se aplica en todas las personas según grupo profesional, y el complemento de antigüedad a quien le aplique, y que es el causante de estas diferencias individuales.

6.4. Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Niveles de Responsabilidad y de Exigencia

Niveles de Responsabilidad // Exigencia	% mujeres	Diferencia Salarial			
		Salario Base + Complem	Salario Base	Compltos Sal.	Compltos No Sal.
A - 2	15%	-1%	-3%	24%	
A - 1					
Total A	15%	-1%	-4%	25%	
B - 3	29%	-2%	-1%	-20%	
B - 2	25%	-1%	-1%	-5%	
B - 1	33%	4%	4%	2%	
Total B	28%	-2%	-1%	-15%	
C - 4	50%	-8%	-7%	-26%	
Total C	50%	-8%	-7%	-26%	
D - 5	67%	0%	0%	-1%	
Total D	67%	0%	0%	-1%	
E - 5	75%	0%	0%	3%	
Total E	75%	0%	0%	3%	
Total general	28%	-6%	-6%	-15%	

En la gráfica se aprecia un registro con una diferencia superior al 25% (nivel C) con relación a los complementos salariales. En la Fundación Don Bosco sólo se aplica el complemento específico regulado en el convenio laboral y que se aplica en todas las personas según grupo profesional, y el complemento de antigüedad a quien le aplique, y que es el causante de estas diferencias individuales.

6.5. Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Grupos Profesionales y Categorías

Grupos Profesionales // Categorías	% mujeres	Diferencia Salarial			
		Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.	Comptos No Sal.
- CAT 1	40%	-1%	0%	-14%	
- CAT 2	36%	0%	0%	3%	
Total	38%	-2%	-1%	-11%	
GP1 - CAT 3	23%	-1%	0%	-20%	
GP1 - CAT 4	24%	-1%	-1%	-1%	
GP1 - CAT 5	75%	0%	0%	3%	
GP1 - CAT 6	25%	3%	3%	0%	
GP1 - CAT 7	25%	1%	2%	-17%	
GP1 - CAT 8					
GP1 - CAT 9	10%	1%	0%	11%	
GP1 - CAT 10					
GP1 - CAT 11					
GP1 - CAT 12	18%	-2%	0%	-22%	
GP1 - CAT 13					
GP1 - CAT 14	32%	-10%	-7%	-77%	
GP1 - CAT 15	60%	-1%	0%	-29%	
GP1 - CAT 16					
GP1 - CAT 17					
GP1 - CAT 18	67%	0%	0%	-1%	
GP1 - CAT 19					
GP1 - CAT 20	40%	5%	5%	19%	
GP1 - CAT 22					
Total GP1	24%	-10%	-9%	-17%	
Total general	28%	-6%	-6%	-15%	

En la gráfica se aprecian dos registros con una diferencia superior al 25% (CAT 14 y 15) con relación a los complementos salariales. En la Fundación Don Bosco sólo se aplica el complemento específico regulado en el convenio laboral y que se aplica en todas las personas según grupo profesional, y el complemento de antigüedad a quien le aplique, y que es el causante de estas diferencias individuales.

6.6. Porcentaje de brecha salarial por puesto

Variable de análisis:	% MUJERES	BRECHA
Puesto 1	60%	1%
Puesto 2	64%	0%
Puesto 3	77%	1%
Puesto 4	76%	1%
Puesto 5	25%	0%
Puesto 6	75%	-3%
Puesto 7	75%	-2%
Puesto 8	100%	
Puesto 9	90%	-1%
Puesto 10	100%	
Puesto 11	100%	
Puesto 12	82%	2%
Puesto 13	100%	
Puesto 14	68%	9%
Puesto 15	40%	1%
Puesto 16	0%	
Puesto 17	100%	
Puesto 18	33%	0%
Puesto 19	0%	
Puesto 20	60%	-5%
Puesto 22	100%	

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Diseñar el plan de igualdad implica definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. El plan de igualdad tiene como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la Fundación. Con esta finalidad se definen los siguientes objetivos específicos necesarios para dar respuesta a las necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico:

7.1. Área de actuación: Selección de personal

- Objetivo 1. Garantizar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento interno y externo.
- Objetivo 2. Garantizar la perspectiva de género en los procesos de selección.

7.2. Área de actuación: Promoción interna

- Objetivo 3. Sistematizar los mecanismos de promoción interna garantizando la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base promoción y ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.

7.3. Área de actuación: Formación

- Objetivo 4. Incrementar la formación en igualdad en al menos el 90% de toda la plantilla.
- Objetivo 5. Garantizar la perspectiva de género en los proveedores formativos externos.

7.4. Área de actuación: Contratación

- Objetivo 6. Ajustar la contratación en mandos intermedios y puestos directivos conforme a la proporción de hombres y mujeres totales en la plantilla.
- Objetivo 7. Adaptar las herramientas y aplicativos informáticos de gestión laboral y de personas para el registro de datos implicados en el seguimiento del Plan de Igualdad.

7.5. Área de actuación: Salarios

- Objetivo 8. Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

7.6. Área de actuación: Condiciones de trabajo

- Objetivo 9. Proteger los derechos digitales de todas las personas trabajadoras.
- Objetivo 10. Incrementar el acceso de las mujeres a contratos de jornada completa o mayor jornada mediante la difusión de estas vacantes y su priorización en igualdad de condiciones de idoneidad.

7.7. Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Objetivo 11. Aumentar el nivel de satisfacción de la plantilla mediante el fomento de la conciliación personal, familiar y laboral.

7.8. Área de actuación: Infrarrepresentación femenina

- Objetivo 12. Favorecer la adopción de medidas en los procesos de selección y promoción para fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones equivalentes de idoneidad y competencia.

7.9. Área de actuación: Procedimientos de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo

- Objetivo 13. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

7.10. Área de actuación: Comunicación y sensibilización

- Objetivo 14. Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en la Fundación tanto a nivel interno como externo mediante acciones de comunicación específica.
- Objetivo 15. Procurar la implicación de toda la plantilla y órganos de gobierno internos en el Plan de Igualdad.

7.11. Área de actuación: Trabajadoras víctimas de violencia de género

- Objetivo 16. Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

7.12. Área de actuación: Salud laboral

- Objetivo 17. Incorporar la perspectiva de género en la política y herramientas de Prevención de Riesgos Laborales.

8. MEDIDAS DE IGUALDAD

Las áreas de actuación de los objetivos y medidas del Plan se han establecido en función de la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo. El plan de igualdad contiene las medidas necesarias, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, además de otras relativas a materias violencia de género, comunicación y lenguaje no sexista. En todo caso, las medidas que se adoptan responden a la situación real de la Fundación y contribuyen a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en ella. Para ello, cada medida se enmarca en alguno de los objetivos definidos en cada área de actuación, definiéndose además los indicadores y herramientas precisos para su medida, seguimiento y evaluación.

ÁREAS Y OBJETIVOS	NÚMERO DE MEDIDAS
SELECCIÓN	
Objetivo 1	3
Objetivo 2	4
PROMOCIÓN INTERNA	
Objetivo 3	4
FORMACIÓN	
Objetivo 4	4
Objetivo 5	2
CONTRATACIÓN	
Objetivo 6	1
Objetivo 7	2
SALARIOS	
Objetivo 8	3
CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivo 9	3
Objetivo 10	2
CONCILIACIÓN	
Objetivo 11	4
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Objetivo 12	1
ACOSO	
Objetivo 13	3
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Objetivo 14	3
Objetivo 15	4
VIOLENCIA DE GÉNERO	
Objetivo 16	13
SALUD LABORAL	
Objetivo 17	2
58 medidas	

8.1. Selección de personal

Objetivo 1. Garantizar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento interno y externo.			
MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
1.1. Uso, en todos los casos, del lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo.	1.1.A. Verificación por muestreo aleatorio del 30% de las ofertas de empleo.	Recursos Humanos	4º trimestre 2021
1.2. Denominación inclusiva de todos los puestos de trabajo en la gestión interna.	1.2.A. Listado de puestos de los aplicativos y herramientas de gestión laboral.	Recursos Humanos	1º trimestre 2022
1.3. Revisión de la solicitud de plaza utilizada en el reclutamiento eliminando las preguntas sobre situación familiar.	1.3.A. Comprobación de la nueva solicitud de plaza.	Recursos Humanos	1º trimestre 2022
Objetivo 2. Garantizar la perspectiva de género en los procesos de selección.			
2.1. Planificación de la participación de seleccionadores de ambos sexos en las entrevistas de selección.	2.1.A. Verificación por muestreo aleatorio del 30% de los procesos de selección.	Recursos Humanos	2º trimestre 2022
2.2. Formación en igualdad a todas las personas seleccionadoras.	2.2.A. Porcentaje de personas seleccionadoras que tienen formación en igualdad.	Recursos Humanos	1º trimestre 2022 4º trimestre 2022

2.3. Incorporación en los baremos de selección de un criterio de preferencia del sexo infrarrepresentado en ese puesto o proyecto.	2.3.A. Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.	Recursos Humanos	4º trimestre 2021
2.4. Implementación de un criterio de diversificación de la plantilla para lograr una proporción equilibrada de hombres y mujeres en el diseño de la plantilla de nuevos proyectos.	2.4.A. Muestreo aleatorio de nuevos proyectos (mínimo de 10%).	Recursos Humanos	1º trimestre 2023

8.2. Promoción interna

Objetivo 3. Sistematizar los mecanismos de promoción interna garantizando la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base promoción y ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.

MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
3.1. Definición de un proceso de promoción interna.	3.1.A. Verificación del nuevo proceso de promoción en el sistema de gestión. 3.1.B. Número de personas, desagregadas por sexo y puesto, que participan en los procesos de promoción.	Recursos Humanos	1º y 2º trimestre 2023

3.2. Diseño de una sistemática de acceso y actualización de los datos formativos individuales.	3.2.A. Porcentaje de la plantilla de la que se dispone el nivel formativo. 3.2.B. Verificación de la sistemática diseñada.	Recursos Humanos	3º y 4º trimestre 2023
3.3. Preferencia de las mujeres sobre los hombres en los procesos de promoción a un grupo donde estén sub-representadas en condiciones equivalentes de idoneidad.	3.3.A. Porcentaje de promociones de hombres y mujeres por puestos y proyectos.	Recursos Humanos	4º trimestre 2023
3.4. Difusión interna de las vacantes laborales.	3.4.A. Número de vacantes laborales 3.4.B. Número de vacantes difundidas internamente	Recursos Humanos	2º trimestre 2023

8.3. Formación

Objetivo 4. Incrementar la formación en igualdad en al menos el 90% de toda la plantilla .

MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
4.1. Elaboración de una planificación formativa especializada en igualdad para toda la plantilla.	4.1.A. Número de acciones formativas específicas en igualdad realizadas. 4.1.B. Número de horas de formación específica en igualdad. 4.1.C. Porcentaje de personas asistentes desagregadas por sexo y puesto (atención directa, mandos intermedios, directivos).	Recursos Humanos	1º trimestre 2022 4º trimestre 2022

	4.1.D. Porcentaje de personas desagregadas por sexo sin formación en igualdad.		
4.2. Sistematización de la difusión de la oferta formativa externa sobre igualdad de género a la toda plantilla.	4.2.A. Verificación de medios/soportes de difusión. 4.2.B. Número de acciones formativas o eventos difundidos.	Recursos Humanos	1º trimestre 2024
4.3. Modificación de los baremos de selección incluyendo la valoración de formación en igualdad.	4.3.A. Verificación mediante muestreo del 30% de baremos.	Recursos Humanos	2º trimestre 2022
4.4. Incorporación de un módulo formativo en igualdad en la formación de acogida que incluya la presentación del Plan de Igualdad.	4.4. A. Formación de acogida.	Recursos Humanos	3º trimestre 2024
Objetivo 5. Garantizar la perspectiva de género en los proveedores formativos externos.			
MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
5.1. Incorporación de la perspectiva de género en los criterios de selección de los proveedores externos, especialmente los formativos.	5.1.A. Procedimiento de relación con proveedores. 5.1.B. Número de proveedores externos 5.1.C. Número de proveedores externos con distintivo de igualdad valorado. 5.1.D. Número de proveedores externos formativos. 5.1.E. Número de proveedores externos formativos distintivo de igualdad valorado.	Administración Recursos Humanos	4º trimestre 2021

5.2. Diseño de un documento explicativo para la adhesión y compromiso de los proveedores formativos con relación a la igualdad de género.	5.2.A. Número de proveedores formativos externos. 5.2.B. Número de compromisos de adhesión firmados.	Secretaría Técnica	2º trimestre 2022
---	---	--------------------	-------------------

8.4. Contratación

Objetivo 6. Ajustar la contratación en mandos intermedios y puestos directivos conforme a la proporción de hombres y mujeres totales en la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
6.1. Incremento del acceso de mujeres a puestos de mandos intermedios y/o directivos.	6.1.A. Porcentaje de hombres y mujeres en puestos intermedios y directivos respecto del total de hombres y mujeres de la plantilla.	Recursos Humanos	1º trimestre 2023

Objetivo 7. Adaptar las herramientas y aplicativos informáticos de gestión laboral y de personas para el registro de datos implicados en el seguimiento del Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
7.1. Identificación de variables y datos relacionados con la formación, condiciones de trabajo, uso de las medidas de conciliación y nivel formativo a incorporar en los aplicativos de gestión e integrarlos informáticamente en el resto de procesos funcionales.	7.1.A. Verificación de las herramientas y aplicativos de gestión. 7.1.B. Valoración del seguimiento del Plan de Igualdad.	Recursos Humanos Informática	2º trimestre 2022 4º trimestre 2022
7.2. Diseño de una base de datos desagregada por sexos en lo	7.2.A. Verificación del acceso a la información.	Informática	2º trimestre 2022

relativo a la distribución de hombres y mujeres según el proyecto, tipología de programa, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.		Recursos Humanos	4º trimestre 2022
---	--	------------------	-------------------

8.5. Salarios

Objetivo 8. Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
8.1. Elaboración anual del registro salarial en los términos del RD 902/2020.	8.1.A. Análisis del registro salarial anual en la comisión de seguimiento.	Recursos Humanos	Anual
8.2. Realización de la valoración de puestos de trabajo a los 6 meses de que el Ministerio de Igualdad publique la guía y herramientas para la misma.	8.2.A. Análisis de la valoración de puestos de trabajo y de la auditoría retributiva en la comisión de seguimiento.	Recursos Humanos	3º trimestre 2022
8.3. En caso de detectarse desigualdades salariales, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor, y negociado con la comisión de seguimiento.	8.3.A. Ver el documento de medidas correctoras y número de personas que pudieran estar afectadas, para tomar medidas en la comisión de seguimiento.	Recursos Humanos	4º trimestre 2022

8.6. Condiciones de trabajo

Objetivo 9. Proteger los derechos digitales de toda la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
9.1. Implantación de una nueva cláusula de protección de datos que incluya información y compromiso respecto al uso de dispositivos, intimidad y desconexión digital.	9.1.A. Número de incidencias detectadas. Trabajadores	Secretaría Técnica	4º trimestre 2021
Objetivo 10. Incrementar el acceso de las mujeres a contratos de jornada completa o mayor jornada mediante la difusión de estas vacantes y su priorización en igualdad de condiciones de idoneidad.			
10.1. Difusión a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada.	10.1.A. Verificación sobre una muestra de vacantes no inferior al 10% para la comprobación de su publicación .	Recursos Humanos	1º trimestre 2023
10.2. Priorización del acceso de mujeres contratadas a tiempo parcial para las vacantes a tiempo completo o mayor jornada, en el marco de los requisitos funcionales de los proyectos y en igualdad de condiciones de idoneidad.	10.2.A. Porcentaje de hombres y mujeres a jornada completa respecto del total de hombres y mujeres.	Recursos Humanos	3º trimestre 2022

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

Objetivo 11. Aumentar el nivel de satisfacción de la plantilla mediante el fomento de la conciliación personal, familiar y laboral.

MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
11.1. Detección de las medidas de conciliación más demandadas por la plantilla.	11.1.A. Listado de medidas demandadas (resultados de la encuesta de satisfacción 2021).	Recursos Humanos	4º trimestre 2021 1º trimestre 2022
11.2. Definición de un paquete de medidas de conciliación que compile las disponibles y las nuevas medidas establecidas.	11.2.A. Documento laboral de medidas de conciliación.	Recursos Humanos	3º y 4º trimestre 2022
11.3. Difusión de las medidas de conciliación, promoviendo un uso y tratamiento positivo.	11.3.A. Porcentaje de la plantilla que valora tener un conocimiento medio-alto de las medidas de conciliación. 11.3.B. Porcentaje de satisfacción alta de la plantilla con las medidas de conciliación.	Recursos Humanos	1º trimestre 2023
11.4. Difusión de las acciones formativas aplicables a las personas que se encuentren disfrutando de un permiso por nacimiento o excedencia de cuidado de personas.	11.4.A. Número de mujeres y hombres que participan en formación mientras disfrutan de algún derecho relacionado con la conciliación.	Recursos Humanos	2º trimestre 2024

8.8. Infrarrepresentación femenina

Objetivo 12. Favorecer la adopción de medidas en los procesos de selección y promoción para fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentados en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia.

MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
12.1. Incremento de mujeres en la composición del Consejo de Dirección (puestos directivos).	12.1.A. Número de cambios producidos en la composición del Consejo. 12.1.B. Número de personas desagregadas por sexo que se han incorporado al Consejo de Dirección.	Dirección General Secretaría Técnica	Todo el plan

8.9. Procedimientos de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo

Objetivo 13. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
13.1. Implantación del protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	13.1.A. Publicación del protocolo en los medios propios de la Fundación.	Secretaría Técnica	4º trimestre 2021 1º trimestre 2022
13.2. Creación del canal de denuncias.	13.2.A. Porcentaje de personas de la plantilla que conocen el canal de denuncias (resultados encuesta de satisfacción 2022).	Secretaría Técnica	4º trimestre 2021 1º trimestre 2022

13.3. Formación de toda la plantilla de personal contratado y voluntario en el protocolo.	13.3.A. Números de acciones formativas específicas. 13.3.B. Porcentaje de personas de la plantilla que conocen el protocolo (resultados encuesta de satisfacción 2022).	Recursos Humanos	1º trimestre 2022 2º trimestre 2022
---	--	------------------	--

8.10. Comunicación y sensibilización

Objetivo 14. Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en la Fundación tanto a nivel interno como externo mediante acciones de comunicación específica.

MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
14.1. Definición de una política de comunicación en la Fundación que incorpore la igualdad entre hombres y mujeres.	14.1.A. Verificación de la Política de Comunicación.	Dirección General Secretaría Técnica	4º trimestre 2022
14.2. Elaboración de contenidos formativos para la plantilla sobre el uso inclusivo e igualitario del lenguaje.	14.2.A. Verificación del contenido formativo. 14.2.B. Número de asistentes desagregados por sexo y puesto.	Secretaría Técnica Recursos Humanos	1º trimestre 2025
14.3. Información a las empresas colaboradoras y proveedoras de la Fundación de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	14.3.A. Soportes utilizados 14.3.B. Procedimiento de homologación de proveedores.	Dirección General Secretaría Técnica Administración	2º trimestre 2025

Objetivo 15. Procurar la implicación de toda la plantilla y órganos de gobierno internos en el Plan de Igualdad.			
MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
15.1. Designación de una persona responsable del Plan de Igualdad dentro del organigrama que deberá velar por la igualdad de trato y oportunidades, con formación específica en igualdad que participe en la implementación del Plan de Igualdad, desarrolle y supervise los contenidos.	15.1.A. Nombramiento público.	Consejo de Dirección Dirección General	4º trimestre 2021
15.2. Difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla.	15.2.A. Porcentaje de la plantilla desagregada por sexo que tiene un conocimiento medio o alto del Plan de Igualdad.	Recursos Humanos	1º trimestre 2022 2º trimestre 2022
15.3. Posicionamiento público en los medios propios de la Fundación.	15.3.A. Verificación en las Políticas o MVV de la Fundación.	Consejo de Dirección Dirección General	1º trimestre 2023
15.4. Creación de un canal de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable del Plan de Igualdad.	15.4.A. Número de sugerencias y opiniones trasladadas a la persona responsable y sugerencias aceptadas.	Recursos Humanos Secretaría Técnica	2º trimestre 2022

8.11. Trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo 16. Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
16.1. Información a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	16.1.A. Verificación de la difusión (soportes, materiales...) unificada. 16.1.B. Porcentaje de hombres y mujeres de la plantilla que tienen un conocimiento medio-alto de los derechos. 16.1.C. Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.	Recursos Humanos Consejo de Dirección Dirección General	1º trimestre 2022 2º trimestre 2022
16.2. Priorización de las trabajadoras víctimas de violencia de género en las adaptaciones de jornada o turno y en la organización de los períodos vacacionales en el marco de los requisitos de funcionamiento y el calendario laboral de los proyectos.	16.2.A. Número de mujeres víctimas de violencia de género que han solicitado adaptaciones de jornada o turno. 16.2.B. Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se ha aprobado alguna adaptación de jornada o turno. 16.2.C. Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se ha priorizado en la organización de los períodos vacacionales.	Recursos Humanos	1º trimestre 2022 2º trimestre 2022

	16.2.D. Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.		
16.3. Complemento del 100% de las retribuciones de las trabajadoras víctimas de VG en caso de Incapacidad Temporal.	16.3.A. Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.	Recursos Humanos	1º trimestre 2022
16.4. Concesión de un permiso retribuido de hasta 10 días en dos años, que podrán utilizarse de manera fraccionada por la trabajadora víctimas de violencia de género que lo solicite previa acreditación de dicha situación.	15.4.A. Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de V violencia de género.	Recursos Humanos	1º trimestre 2024
16.5. Aceptación como acreditación de violencia de género para el reconocimiento de los derechos y mejoras laborales de los informes emitidos por cualquier Servicio Especializado de la Administración Pública.	16.5.A. Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de V violencia de género.	Recursos Humanos	1º trimestre 2022
16.6. Establecimiento de un permiso retribuido de 5 días en los casos de movilidad geográfica por violencia de género.	16.6.A. Número de permisos solicitados y concedidos por este motivo.	Recursos Humanos	1º trimestre 2022
16.7. Formación del área de Recursos Humanos para el asesoramiento	16.7.A. Informe anual del uso de medidas de apoyo de	Recursos Humanos	1º trimestre 2024

	y orientación a posibles víctimas de violencia de género.	trabajadoras víctimas de violencia de género.		
16.8.	Establecimiento de acuerdos de colaboración con entidades e instituciones para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	16.8.A. Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.	Recursos Humanos	2º trimestre 2024
16.9.	Concesión de permisos retribuidos, por el tiempo estrictamente necesario y de modo justificado, para la realización de los trámites judiciales, policiales o asistenciales motivados por la condición de víctima de violencia de género, tanto de la trabajadora como de sus hijos/as, así como para la atención psicosocial en los centros públicos de atención especializada.	16.9.A. Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.	Recursos Humanos	1º trimestre 2022
16.10.	Ampliación de la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 12 meses, con reserva de su puesto, tras el que la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo, respetando la	16.10.A. Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.	Recursos Humanos	1º trimestre 2022

retribución bruta anual de la trabajadora.			
16.11. Emisión de un informe a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de VG tratados y de las medidas aplicadas.	16.11.A. Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género	Recursos Humanos	Anual
16.12. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género acreditada debidamente, se establece una compensación de hasta 1.000 euros en ayuda a los gastos que considere la trabajadora para sufragar las necesidades vitales.	16.12.A. Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.	Recursos Humanos	1º trimestre 2022
16.13. Elaboración de un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad.	16.13.A. Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.	Recursos Humanos	1º trimestre 2023

8.12.Salud laboral

Objetivo 17. Incorporar la perspectiva de género en la política y herramientas de Prevención de Riesgos Laborales.

MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
17.1. Implementación del enfoque de género en las evaluaciones de	17.1.A. Evaluaciones de Riesgos y Protocolos médicos revisados.	Recursos Humanos	4º trimestre 2024 2º trimestre 2025

riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.			
17.2. Medida de la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.	17.2.A. Acceso a los soportes de medición o aplicativos.	Recursos Humanos	1º trimestre 2023

9. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La garantía del éxito del Plan de Igualdad es el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación que permita conocer el grado de cumplimiento de las medidas acordadas, valorando el alcance real que han tenido en el seno de la Fundación.

9.1. Objetivos del seguimiento

Los objetivos del seguimiento son:

- Comprobar los resultados obtenidos de la ejecución del Plan de Igualdad, conociendo el grado de consecución de los objetivos definidos y la relación entre éstos y los resultados.
- Analizar el Proceso de desarrollo del Plan, identificando los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del mismo.

El sistema de seguimiento requiere de un planteamiento integral que refleje el grado de consecución de los objetivos del Plan a través de los resultados obtenidos con el desarrollo de las diferentes medidas que contempla. Igualmente, es necesario que se posibilite una buena transmisión de la información entre las diferentes áreas y personas implicadas, para que el Plan se pueda adaptar y dar respuesta continuada a las nuevas necesidades y situaciones, según vayan surgiendo. Finalmente, este seguimiento va a permitir que se facilite el conocimiento de los efectos que el Plan haya tenido en el entorno de la Fundación, de la pertinencia de las medidas a las necesidades de la plantilla y de la eficiencia del mismo.

9.2. Composición y funciones

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y sus miembros serán designados por las partes firmantes dentro del plazo de 2 meses desde la firma del Plan. Las funciones de esta Comisión son:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de las evaluaciones que reflejarán el avance respecto a los objetivos de igualdad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Modificación del Plan de Igualdad como consecuencia del seguimiento efectuado.

9.3. Funcionamiento

- Dada la vigencia del Plan por 4 años, se establece un seguimiento anual de las medidas, analizando el nivel de ejecución real respecto del calendario previsto y abordando las posibles dificultades o aspectos relevantes que puedan aparecer.

- Para esto, la persona responsable del Plan de Igualdad emitirá un Informe de Seguimiento que reporte a la Comisión y al Consejo de Dirección la ejecución de las medidas según la planificación. En el caso de que no se esté cumpliendo dicha planificación, se analizarán las razones y se propondrán acciones específicas que permitan la ejecución de las medidas del Plan.
- Anualmente, se realizará una medición de los indicadores aplicables para valorar el desarrollo del Plan y anticipar posibles dificultades que pudiesen presentarse. La Comisión de Igualdad analizará dicho informe para extraer las conclusiones que permitan reflexionar sobre lo conseguido hasta el momento e identificar elementos a corregir y posibles acciones futuras.
- La persona responsable del Plan de Igualdad realizará las actuaciones necesarias con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión, teniendo encomendadas, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión de Igualdad, el seguimiento y el control de la efectividad del Plan, así como la coordinación operativa de las medidas necesarias para su ejecución y la comunicación del mismo a la Dirección General y al Consejo de Dirección de la Fundación. Asimismo, velará por el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas la Comisión, convocará sus reuniones y redactará las actas de la comisión, recogiendo los temas tratados y acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión, si es posible.
- Cualquier persona que componga la Comisión de Seguimiento podrá ser sustituida en cualquier momento, considerando siempre el órgano de representación del que procedan.
- Las decisiones se adoptarán en general por consenso. De no haberlo, se someterá a votación siendo adoptado el acuerdo por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. Se podrá, en caso de desacuerdo, hacer una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante. En caso de bloqueo o incumplimiento de los compromisos adquiridos se pasará la cuestión en litigio al organismo correspondiente.

10. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación del Plan de Igualdad supone comprobar el cumplimiento de los objetivos establecidos en cada una de las áreas de actuación. Esto se llevará a cabo con la medición y análisis de cada uno de los indicadores asociados a cada una de las medidas y objetivos.

Los resultados del seguimiento anual realizado en las reuniones ordinarias de la Comisión de seguimiento del Plan serán utilizados como fuente de información para la evaluación de seguimiento global que se realizará a los 4 años de vigencia del Plan, con objeto de que las partes acuerden la procedencia de una revisión del Plan.

Igualmente, de manera complementaria, se incluirán ítems específicos sobre el Plan de Igualdad en el cuestionario de satisfacción de la plantilla para valorar el nivel de conocimiento del Plan y comparar las valoraciones con las que se produjeron para la fase de diagnóstico.

Los objetivos de la evaluación del Plan de Igualdad son:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar su proceso de desarrollo.
- Identificar nuevas necesidades que requieran la reformulación de las medidas o la adopción de unas nuevas no contempladas en el inicio.

Una vez realizada la evaluación se conocerá la nueva situación de la Fundación respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y las nuevas necesidades que hayan surgido por la propia implantación del Plan y por las condiciones cambiantes del entorno. A partir de ahí, se determinará la estrategia a seguir para dar respuesta a esa nueva situación, valorando la necesidad de elaborar un nuevo Plan de Igualdad, y en su caso, procediéndose a partir de tal plazo a denunciar la vigencia del presente Plan de Igualdad, por la mayoría de la parte social o empresarial legitimada.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, éste deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a). “Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
- b). Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- c). En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*
- d). Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*
- e). Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”*

Las modificaciones del Plan de Igualdad serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	2021	2022				2023				2024				2025			
	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr
15.1. Designación de una persona responsable del Plan de Igualdad dentro del organigrama que deberá velar por la igualdad de trato y oportunidades, con formación específica en igualdad que participe en la implementación del Plan de Igualdad, desarrolle y supervise los contenidos.																	
1.1. Uso, en todos los casos, del lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo.																	
2.3. Incorporación en los baremos de selección de un criterio de preferencia del sexo infrarrepresentado en ese puesto o proyecto.																	
5.1. Incorporación de un distintivo de igualdad en los criterios de selección de los proveedores externos, especialmente los formativos.																	
9.1. Implantación de una nueva cláusula de protección de datos que incluya información y compromiso																	

CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	2021	2022				2023				2024				2025			
	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr
respecto al uso de dispositivos, intimidad y desconexión digital.																	
13.1. Implantación del protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.																	
13.2. Creación del canal de denuncias.																	
11.1. Detección de las medidas de conciliación más demandadas por la plantilla.																	
12.1. Incremento de mujeres en la composición del Consejo de Dirección (puestos directivos).																	
1.2. Denominación inclusiva de todos los puestos de trabajo en la gestión interna.																	
1.3. Revisión de la solicitud de plaza utilizada en el reclutamiento eliminando las preguntas sobre situación familiar.																	
8.1. Elaboración anual del registro salarial en los términos del RD 902/2020.																	
16.3. Complemento del 100% de las retribuciones de las trabajadoras víctimas de VG en caso de Incapacidad Temporal.																	
16.4. Concesión de un permiso retribuido de hasta 10 días en dos años, que podrán utilizarse de																	

CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	2021	2022				2023				2024				2025				
	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	
manera fraccionada por la trabajadora víctimas de violencia de género que lo solicite previa acreditación de dicha situación.																		
16.5. Aceptación como acreditación de violencia de género para el reconocimiento de los derechos y mejoras laborales de los informes emitidos por cualquier Servicio Especializado de la Administración Pública.																		
16.6. Establecimiento de un permiso retribuido de 5 días en los casos de movilidad geográfica por violencia de género.																		
16.9. Concesión de permisos retribuidos, por el tiempo estrictamente necesario y de modo justificado, para la realización de los trámites judiciales, policiales o asistenciales motivados por la condición de víctima de violencia de género, tanto de la trabajadora como de sus hijos/as, así como para la atención psicosocial en los centros públicos de atención especializada.																		
16.10. Ampliación de la duración del traslado de centro de trabajo hasta																		

CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	2021	2022				2023				2024				2025			
	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr
los 12 meses, con reserva de su puesto, tras el que la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo, respetando la retribución bruta anual de la trabajadora.																	
16.12. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género acreditada debidamente, se establece una compensación de hasta 1.000 euros en ayuda a los gastos que considere la trabajadora para sufragar las necesidades vitales.																	
16.1. Información a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.																	
16.2. Priorización de las trabajadoras víctimas de violencia de género en las adaptaciones de jornada o turno y en la organización de los períodos vacacionales en el marco de los requisitos de funcionamiento y el calendario laboral de los proyectos.																	

CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	2021	2022				2023				2024				2025			
	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr
13.3. Formación de toda la plantilla de personal contratado y voluntario en el protocolo.																	
15.2. Difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla.																	
2.2. Formación en igualdad a todas las personas seleccionadoras.																	
4.1. Elaboración de una planificación formativa especializada en igualdad para toda la plantilla.																	
15.4. Creación de un canal de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable del Plan de Igualdad.																	
5.2. Diseño de un documento explicativo para la adhesión y compromiso de los proveedores formativos con relación a la igualdad de género.																	
4.3. Modificación de los baremos de selección incluyendo la valoración de formación en igualdad e formación en igualdad.																	
2.1. Planificación de la participación de seleccionadores de ambos sexos en las entrevistas de selección.																	

CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	2021	2022				2023				2024				2025			
	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr
7.1. Identificación de variables y datos relacionados con la formación, condiciones de trabajo, uso de las medidas de conciliación y nivel formativo a incorporar en los aplicativos de gestión e integrarlos informáticamente en el resto de procesos funcionales.																	
7.2. Diseño de una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el proyecto, tipología de programa, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.																	
10.2. Priorización del acceso de mujeres contratadas a tiempo parcial para las vacantes a tiempo completo o mayor jornada, en el marco de los requisitos funcionales de los proyectos y en igualdad de condiciones de idoneidad.																	
8.2. Realización de la valoración de puestos de trabajo a los 6 meses de que el Ministerio de Igualdad publique la guía y herramientas para la misma.																	
11.2. Definición de un paquete de medidas de conciliación que																	

CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	2021	2022				2023				2024				2025			
	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr
compile las disponibles y las nuevas medidas establecidas.																	
14.1. Definición de una política de comunicación en la Fundación que incorpore la igualdad entre hombres y mujeres.																	
8.3. En caso de detectarse desigualdades salariales, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor, y negociado con la comisión de seguimiento.																	
16.11. Información a la Comisión de Seguimiento del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.																	
2.4. Implementación de un criterio de diversificación de la plantilla para lograr una proporción equilibrada de hombres y mujeres en el diseño de la plantilla de nuevos proyectos.																	
6.1. Incremento del acceso de mujeres a puestos de mandos intermedios y/o directivos.																	
10.1. Difusión a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada.																	

CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	2021	2022				2023				2024				2025			
	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr
11.3. Difusión de las medidas de conciliación, promoviendo un uso y tratamiento positivo.																	
15.3. Posicionamiento público en los medios propios de la Fundación.																	
17.2. Medida de la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.																	
16.13. Elaboración de un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad.																	
8.1. Elaboración anual del registro salarial en los términos del RD 902/2020.																	
3.1. Definición de un proceso de promoción interna.																	
3.2. Difusión interna de las vacantes laborales.																	
15.5. Puesta a disposición de las trabajadoras víctima de violencia de género de la política de anticipos existentes para que pueda afrontar un traslado de localidad.																	
3.2. Diseño de una sistemática de acceso y actualización de los datos formativos individuales.																	
3.3. Preferencia de las mujeres sobre los hombres en los procesos de																	

CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	2021	2022				2023				2024				2025			
	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr
promoción a un grupo donde estén sub-representadas en condiciones equivalentes de idoneidad.																	
16.11. Información a la Comisión de Seguimiento del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.																	
15.6. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se disfrutarán de 3 días de permiso retribuido por búsqueda de nuevo domicilio.																	
4.2. Sistematización de la difusión de la oferta formativa externa sobre igualdad de género a la toda plantilla.																	
8.1. Elaboración anual del registro salarial en los términos del RD 902/2020.																	
16.7. Formación del área de Recursos Humanos para el asesoramiento y orientación a posibles víctimas de violencia de género.																	
11.4. Difusión de las acciones formativas aplicables a las personas que se encuentren disfrutando de un permiso por nacimiento o excedencia de cuidado de personas.																	

CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	2021	2022				2023				2024				2025			
	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr
16.8. Establecimiento de acuerdos de colaboración con entidades e instituciones para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.																	
4.4. Incorporación de un módulo formativo en igualdad en la formación de acogida que incluya la presentación del Plan de Igualdad.																	
17.1. Implementación del enfoque de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.																	
16.11. Información a la Comisión de Seguimiento del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.																	
14.2. Elaboración de contenidos formativos para la plantilla sobre el uso inclusivo e igualitario del lenguaje.																	
8.1. Elaboración anual del registro salarial en los términos del RD 902/2020.																	
14.3. Información a las empresas colaboradoras y proveedoras de la Fundación de su compromiso con la igualdad de oportunidades.																	

CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	2021	2022				2023				2024				2025				
	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	1º Tr	2º Tr	3º Tr	4º Tr	
EVALUACIÓN DEL PLAN																		

13. ANEXOS

- ANEXO I. Actas de reunión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (11/05/2021, 16/09/2021, 20/09/2021, 8/11/2021).
- ANEXO II. Informe Diagnóstico.

D. Francisco Javier Alcaraz Jiménez
Responsable del Área de Recursos Humanos

Dña. M^a Carmen Cruz García
Directora Territorial de Jaén

Dña. Ester Muñoz Muñoz,
Responsable del Área de Diseño y Desarrollo
de Proyectos

D. Alfonso García Morato Polo
Técnico del Área de Recursos Humanos

Dña. Cristina Villalobos Molina
Federación de Enseñanza del sindicato
CC.OO

Dña. Rosario García Ramos
UGT Servicios Públicos