



PLAN DE IGUALDAD

FUNDACION LOYOLA CENTRO

(NIF: G47592522)

FECHA: 28/06/2024

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

101 a 150 personas trabajadoras

Nombre o razón social

FUNDACION LOYOLA CENTRO

NIF

G47592522

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

8559

Códigos de los convenios de aplicación

El convenio colectivo aplicado es el de ENSEÑANZA NO REGLADA (99008825011994)

Estructura de la organización

La estructura organizativa de la Fundación Loyola Centro está formada por un órgano de gobierno o Patronato, compuesto por 6 miembros, y el personal laboral que desarrolla las actividades.

Su sede social y fiscal está en la Avenida de Gijón número 17 de Valladolid y cuenta con centros de trabajo en las ciudades de Valladolid, Salamanca, Logroño, Badajoz y Madrid.

Lugar de realización de actividades empresariales

La Fundación actualmente desarrolla sus actividades es sus centros de trabajo de Valladolid, Logroño y Madrid. Estas actividades se realizan en distintos centros educativos de dichas ciudades.

Objeto social de la organización

Sus fines se recogen en el art. 6 de sus estatutos: educación, formación de la infancia, investigación científica y técnica, formación y orientación profesional, educación a colectivos con dificultades de integración

Naturaleza, escala y complejidad de actividades

Sus actividades se recogen, con carácter enunciativo y no limitativo, en el art. 7 de sus estatutos. Actualmente desarrolla las siguientes:

- Prestar servicios educativos en su sentido más amplio.
- Ayudar a la financiación de la mejora de instalaciones de centros educativos.
- Conceder becas y ayudas asistenciales en consonancia con los fines.
- Colaborar con otras entidades que persigan los mismos fines.
- Organizar y gestionar actividades extraescolares y servicios complementarios en centros educativos.
- Fomentar y promocionar la cultura y la práctica del deporte.

Miembros de la organización

La organización de la Fundación está compuesta por un Patronato formado por 7 miembros (personal no laboral) de los que 6 son miembros patronos del mismo y 1 secretario no patrono. Todos ellos desarrollan sus funciones de forma gratuita.

El Patronato está compuesto por un presidente, un vicepresidente, 4 vocales y un secretario no patrono.

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 ha sido pactado por los sindicatos más representativos del sector ante la ausencia de representantes legales de los trabajadores en todos los centros de trabajo de la empresa

Ámbito territorial

La Fundación Loyola Centro tiene su domicilio social en Avenida de Gijón número 17 de Valladolid y cuenta con centros de trabajo en Logroño, Valladolid y Madrid, de los que actualmente se encuentran activos los tres primeros.

Art. 5 Estatutos: Ámbito de actuación: La Fundación desarrollará sus actividades en todo el territorio nacional.

Ámbito funcional

Empresa

Nº de empresas que se incluyen en el plan

Únicamente la Fundación Loyola Centro, entidad sin ánimo de lucro.

Extensión

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

PLANIFICACIÓN:

- Aprobación por el patronato del compromiso de igualdad en la empresa, en fecha 24 de febrero de 2022
- Comunicación a los sindicatos más representativos del sector en fecha 30 de abril de 2024.
- Constitución de la mesa negociadora 04 de marzo de 2024.

RECURSOS:

- La Fundación ha designado a dos personas delegadas como representantes de la misma en la comisión negociadora.
- La Fundación ha contratado una licencia con ComplyLaw (la Ley) para la elaboración del plan de igualdad.
- La fundación, para el informe de auditoría retributiva, ha contratado los servicios de una auditora externa (BNFIX KLZ auditores).

VIGENCIA DEL PLAN

Desde

01-06-2024

Hasta

01-06-2028

VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Desde

01-06-2024

Hasta

01-06-2028

FIRMA

Firma del plan de igualdad

CARLOS BAREA TOMÁS - representante delegado por la entidad

MIGUEL ÁNGEL ZARZUELA ACEBES - representante delegado por la entidad

RUTH DURÁN PITART - representante del sindicato CCOO

NIEVES MARTÍNEZ TEN - representante del sindicato UGT

Compromiso y Liderazgo

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

El curso ordinario de la Fundación se inicia el 1 de septiembre y finaliza el 31 de agosto del año siguiente. Entre el 1 de septiembre de 2021 al 31 de diciembre de 2021 la empresa supera

los 50 trabajadores, y por ello a partir de febrero de 2022 la Fundación asume el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia.

En febrero de 2022 el Patronato aprueba el inicio de dicho plan, comunicando a todos los trabajadores dicho compromiso en abril de 2022. En ese mismo mes se inicia la comunicación con los sindicatos más representativos al no existir representantes de los trabajadores en la empresa.

Política empresarial y cultura organizacional

El principio de igualdad estará presente en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa. El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas para valorar la consecución de los objetivos propuestos inicialmente. En cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, se incorporará a este Plan las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia salarial, estableciéndose, igualmente, un registro retributivo con objeto de garantizar la transparencia en la configuración

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
CARLOS BAREA TOMÁS	carlosbarea@jesuitas.es	ENCOMIENDA	
MIGUEL ÁNGEL ZARZUELA ACEBES	miguelzarzuela@jesuitas.es	ENCOMIENDA	
RUTH DURÁN PITART	planesdeigualdad@fe.ccoo.es	REPRESENTANTE CCOO	

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
NIEVES MARTÍNEZ TEN	planesdeigualdad@ugt-sp.es	REPRESENTANTE UGT	

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

04-03-2024

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Han negociado:

Comisión compuesta por los sindicatos más representativos del sector; en concreto UGT y CCOO.

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Sindicato CCOO	1	1	0
Sindicato UGT	1	1	0

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Representantes de la empresa	2	0	2

Funciones asociadas a la comisión

Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.

Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.

Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.

Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

¿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?

NO

¿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?

NO

¿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

En el mes de abril de 2022 se ha comunicado por correo electrónico a todas las personas trabajadoras de la empresa el inicio del plan de igualdad, habiéndose constituido la mesa negociadora con los sindicatos UGT Y CCOO, en fecha 04 de marzo de 2024 al no existir al no existir RLT en ningún centro de trabajo de la misma.

En dicha fecha la Fundación hizo público su compromiso frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como el compromiso entre hombres y mujeres.

Acciones de información y sensibilización a la plantilla

No se han realizado acciones de información y sensibilización de la plantilla, sin perjuicio de que, entre los objetivos del plan de igualdad se incluyan dichas tareas.

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.

Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas.

Se ha creado una comisión de seguimiento

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

Se ha constituido una comisión de seguimiento ad hoc y paritaria integrada por miembros que han formado parte de la Comisión de Igualdad. Se acuerda suscribir un reglamento de

funcionamiento. Se acuerda igualmente que la comisión de seguimiento se reunirá con carácter semestral, cada vez que sea necesario y cada vez que haya una novedad legal. Así mismo, para cada uno de los objetivos de las medidas y de las tareas se establece un plazo de seguimiento específico.

En caso de discrepancias en el seno de la comisión de seguimiento se acuerda acudir, en primer lugar, a la comisión paritaria del convenio, y en caso de persistir la discrepancia se acudirá a la solución autónoma de conflicto colectivos.

Calendario de seguimiento

Semestralmente, a contar desde la aprobación del plan de igualdad por el órgano de la administración correspondiente. en la primera reunión se establecerá un calendario de reuniones. Además, la comisión de seguimiento mantendrá reuniones que sean convenientes para llevar a cabo el seguimiento o la adaptación correspondiente, con independencia de las reuniones periódicas que se establezcan.

Por otro lado, en cada uno de los objetivos y tareas se incluye la periodicidad en la que va a ir haciendo el seguimiento de cada una de ellas.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

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

NO

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.

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 ambos.

En caso de discrepancia, se acuerda acudir ante la comisión paritaria del convenio colectivo 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 del mismo, 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

Por parte de la Fundación se ha realizado un análisis de los distintos ámbitos del diagnóstico con los siguientes resultados:

METODOLOGÍA:

La Fundación cuenta con una herramienta para realizar el diagnóstico del Plan de Igualdad (COMPLYLAW de Wlateral Kluwer-La Ley). La información, que comprende desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, fue recogida en marzo y abril de 2024, habiendo intervenido en su realización el personal de recursos humanos de la empresa.

PLANTILLA:

La fundación aparece especialmente feminizada con 63 mujeres (59% de la plantilla) y 43 hombres (41% de la plantilla). Analizando los tramos de edad, se detecta mayor número de mujeres a excepción de los tramos de 25 años donde existe igualdad (23 hombres y 23 mujeres) y en el tramo de 36 a 45 años, con 7 mujeres y 10 hombres. Por tanto, en el resto de tramos de edad de la Fundación aparece claramente feminizado.

En cuanto a la antigüedad, la entidad está claramente feminizada, ya que en los tramos 5 años y de 5-10 años de antigüedad hay 50 mujeres por 34 hombres y 12 mujeres por 8 hombres respectivamente. Únicamente en el tramo de 11 a 15 años de antigüedad es donde existe igualdad, dado que hay 1 mujer y 1 hombre.

En cuanto a los grupos profesionales, todos están claramente feminizados, salvo el grupo "monitor-animador" donde existe igualdad (31 mujeres y 31 hombres). El resto de las categorías profesionales (profesor titular, profesor auxiliar y servicios generales) aparece feminizado con porcentajes altos de desequilibrio (por ejemplo, profesores titulares hay un 71,43% de mujeres, profesor auxiliar 75% mujeres y servicios generales 100% mujeres). La principal razón de la feminización en algunos grupos profesionales (profesores titulares o auxiliares) es la feminización de la titulación exigida, principalmente licenciatura en algún idioma (inglés o francés) donde según datos de Ministerio de Educación son estudios con alta presencia de la mujer. Sin embargo, en otro grupo profesional (monitores, los cuales son principalmente deportivos) por la especialidad del deporte existe mayor presencia de hombres con respecto al resto de categorías (31 mujeres y 31 hombres)

En cuanto a la titulación requerida la mayoría de la plantilla es profesor de idiomas o monitores deportivos, y por tanto, las contrataciones vienen marcadas por la titulación específica y no por el sexo de la persona trabajadora.

En cuanto a la distribución por tipo de jornada, no se tiene en cuenta por sexo de la persona trabajadora. Para la enseñanza no reglada que se presta en distintos centros educativos se contrata a profesores y monitores para poder realizar las actividades educativas que demandan los colegios con lo que se tiene convenios de colaboración. Por eso tienen jornada parcial, porque los trabajos que prestan (deportes e idiomas) son actividades de duración limitada.

De los 106 trabajadores de la plantilla, 100 son indefinidos (94,34%) y 6 son temporales (5,66%). Se observa, por tanto, la alta estabilidad en el empleo de la Fundación.

También se quiere destacar que la empresa cumple con la cuota de reserva de personas con discapacidad, existiendo 1 trabajador (mujer) con más de 33% de discapacidad declarada.

En cuanto a la edad de la plantilla, se puede indicar que es una plantilla joven porque del total (106 trabajadores) 86 personas trabajadoras son menores de 45 años (44 mujeres y 42 hombres)

CLASIFICACIÓN:

La empresa se ajusta a los requisitos de convenio colectivo y a las exigencias de titulación requeridas para el ejercicio profesional en cada categoría. Hay correspondencia entre el nivel de estudios de las personas trabajadoras y su clasificación profesional. No se observa sobre cualificación. No se observa en la clasificación por categorías ninguna valoración estereotipada o sexista en la definición de los puestos de trabajo. Existe especial feminización en determinadas categorías profesionales, pero ello es debido a que son puestos, donde social e históricamente, son más demandados por mujeres que por hombres (por ejemplo, profesora extraescolar de idiomas)

SELECCIÓN:

En materia de selección de personal no existe conflicto alguno entre hombres y mujeres, formalizándose las contrataciones bajo criterios objetivos de titulación, experiencia, etc; constatándose que la empresa incluso contrata a más mujeres que hombres. Partiendo del CV, la entrevista personal con el candidato es lo esencial para la contratación, teniendo en cuenta la titulación necesaria, valorándose otros aspectos como la experiencia y el grado de

compromiso que el candidato pueda tener en el centro educativo donde va a prestar sus servicios.

CONTRATACIÓN:

En materia de contratación, en el último año, no existe ningún conflicto ni desigualdad entre mujeres y hombres, se denota una tendencia a la igualdad.

Los contratos más utilizados es el contrato fijo discontinuo y los extintos contratos de obra y servicios (suprimidos con la reforma laboral). Todos ellos referidos a las actividades que la fundación presta a los distintos colegios (actividades extraescolares) donde las mismas se inician en septiembre/octubre de un año y finalizan en junio del siguiente (es decir, coincide con curso académico). Por tanto, el contrato fijo discontinuo es el adecuado e idóneo para estas actividades donde se trabaja en un periodo determinado a lo largo del año, y en el resto, la relación laboral se mantiene suspendida. Ya se ha analizado anteriormente, que existe mayor presencia femenina en determinadas categorías (profesor titular y auxiliar).

En cuanto a las causas de las bajas no hay diferencias por sexos; todas ellas se deben por finalización de obra o de interinidad, ninguna fijada a causas familiares.

En las contrataciones nuevas realizadas no existe desigualdad entre mujeres y hombres, constatándose incluso que son contratadas en mayor número mujeres que hombres.

FORMACIÓN:

Dada la especificidad de los trabajos y su alta rotación, los trabajadores de la entidad que prestan sus servicios en distintos colegios, cuenta con titulación y experiencia en sus trabajos, por lo que no necesiten mayor formación. No obstante lo anterior, a esos trabajadores sí se les informa sobre cumplimiento normativo y cultura organizativa (por ejemplo, aportación código de conducta aplicable, el ideario del centro educativo donde prestan sus servicios).

PROMOCIÓN:

En el sector de la enseñanza no reglada la promoción interna es prácticamente inexistente. Los puestos de trabajo están muy definidos y dependen especialmente de la titulación requerida. La mujer no tiene ningún obstáculo para acceder a la promoción, en caso de existir.

No existe ningún sistema de promoción existente en la empresa y todo lo relacionado con promoción/ascensos queda vinculado a lo establecido por convenio colectivo.

En este sector de enseñanza no reglada, es muy difícil tener una jornada completa. La persona trabajadora tiene jornada parcial, dependiendo siempre de la demanda existente cada curso académico en cada colegio donde presta sus servicios, cuando además hablamos de actividades extraescolares realizadas en centros educativos con una duración y horarios muy limitados (antes y después de actividad lectiva).

Con respecto a la infravaloración femenina se tiene que afirmar que no existe en la empresa.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Todas las personas trabajadoras de la Fundación trabajan presencialmente en sus puestos de trabajos, no existiendo teletrabajo, ni trabajo a distancia. Las funciones de las distintas categorías profesionales, el número de trabajadores, la impartición de actividades deportivas y de idiomas implican presencialidad, porque además así lo requieren las familias que demandan los servicios.

No existe ninguna discriminación ni desigualdad entre hombres y mujeres en materia de condiciones de trabajo.

No han existido accidentes de trabajo y las bajas médicas señaladas lo han sido por enfermedad común. Predominan las bajas en hombres.

En la entidad no se hacen horas extras, no hay turnos rotativos de trabajo. Para el personal al que se le aplica el convenio colectivo de enseñanza no regladas no trabajan en festivos ni en periodos no lectivos de Navidad y Semana Santa. No existen desplazamientos ni movilidad funcional, con la salvedad de los desplazamientos en fin de semana a los partidos competitivos en las actividades deportivas que así lo requieren, no prestando sus servicios en festivos ni en periodos no lectivos de Navidad y Semana Santa.

La plantilla es muy estable lo que se demuestra por el porcentaje de contratación indefinida y fijos discontinuos. Las personas trabajadoras tienen jornadas parciales. Siendo ideal que todo el personal tenga jornada completa es casi imposible tenerlo en el sector de enseñanza

no reglada, condicionado por la demanda de cada curso y por la limitación horario donde se prestan los servicios en los colegios.

No han existido inaplicaciones de convenio, ni movilidades funcionales ni modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo en los últimos tres años.

En la Fundación no se realizan alargamientos de jornada, ni se realizan horas extraordinarias.

El personal de la Fundación solo presta sus servicios en los días lectivos fijados por cada administración educativa autonómica donde esté ubicado cada colegio donde se prestan los servicios.

El horario del personal puede variar anualmente, teniendo en cuenta la demanda de las familias existentes que provocan la organización de los grupos. Los horarios no son flexibles, se aprueban al principio de cada curso académico y son válidos para ese curso, lo que complica la adaptación de la jornada y la flexibilidad de entradas y salidas. Para estas personas trabajadoras no se pueden utilizar medios tecnológicos para facilitar la conciliación desde el domicilio debido a que la enseñanza requiere presencialidad.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD:

En los últimos años (incluido el último) en la entidad, las personas trabajadoras no han ejercitado derechos de conciliación (ni reducciones de jornada, excedencias, etc.). No obstante, de producirse derechos de conciliación la empresa no pone ningún obstáculo para que los trabajadores ejerciten esos derechos de conciliación. Los derechos de conciliación pueden ser ejercidos por hombre y mujeres, ambos por igual. Cuando se ha producido, a petición del trabajador, se ha facilitado la adaptación de la jornada a las necesidades familiares antes que la reducción de jornada. No han existido discriminaciones de ningún tipo.

RETRIBUCIONES:

El análisis de las condiciones salariales en la empresa no arroja brecha salarial ni diferencias en materia retributiva entre ambos sexos. Dentro del personal, entre cada uno de los grupos profesionales, no existe brecha salarial, salvo en la categoría de Profesor Auxiliar, donde un trabajador distorsiona los resultados del grupo.

Los salarios están dispuestos conforme al convenio colectivo de aplicación (enseñanza no reglada).

El personal de la empresa no percibe ningún complemento por incentivos, ni mejoras ligadas al rendimiento de las personas trabajadoras. Las únicas variaciones están determinadas por los complementos ligados a cargos funcionales o antigüedad

En la elaboración del registro retributivo se ha constatado que existen personas trabajadoras a jornada parcial, situación muy habitual en el sector, esta situación no conlleva discriminación salarial ya que si calculamos los salarios a jornada completa no se produce ninguna diferenciación con los asignados para un puesto de igual valor.

No se han producido casos de acoso sexual en ninguno de los centros de trabajo de la empresa.

La entidad dispone una declaración de tolerancia 0 contra el acoso sexual, y existe junto el plan de igualdad un protocolo contra el acoso negociado con la comisión.

En el protocolo se contempla el canal de denuncias, los procedimientos existentes (formal e informal) así como modelo de denuncias. Se contempla la creación de una comisión ad hoc (denominada EGC) para la investigación e instrucción de las denuncias presentadas, garantizando la confidencialidad en todo el procedimiento, aplicándose criterios de protección de datos.

Resultados de la Auditoría retributiva

Se adjunta como anexo informe de auditoría externa realizado por empresa externa especializada.

Objetivos generales

En el plan de igualdad se incluirá un plan detallado de objetivos y medidas, aprobado por la comisión de igualdad. No obstante, la comisión de igualdad considera que se deben realizar acciones sobre las siguientes materias: Selección, clasificación profesional, formación profesional, retribución, condiciones de trabajo y conciliación, prevención de acoso sexual y por razón de género.

No obstante, en ninguno de estos apartados se detecta discriminación entre hombres y mujeres, todas ellas se encuentran muy condicionadas por las titulaciones requeridas, lo que denota la mayor presencia de las mujeres sin variar las condiciones laborales entre hombres y mujeres.

Así mismo en cada uno de los objetivos la comisión aprueba las tareas a realizar y un calendario de cumplimiento de las mismas y del seguimiento de los objetivos. Las personas responsables de cada una de ellas será las que forman parte la comisión de seguimiento nombrada al efecto.

En la primera reunión de dicha comisión de seguimiento se aprobarán las periodicidades de las reuniones ordinarias y de las extraordinarias, teniendo en cuenta el calendario de seguimiento de cada una de las tareas y objetivos aprobados.

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

- MEDIDA: FORMACIÓN EN IGUALDAD

OBJETIVO: Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

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

- MEDIDA: Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.

- MEDIDA: COMUNICACIÓN. OBJETIVO: Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

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

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

CONTRATACIÓN

OBJETIVO: Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación

- Hacer extensivos las mejoras sociales de convenio y cualquier otra mejora o beneficio social de las personas trabajadoras a tiempo completo a las personas trabajadoras a tiempo parcial.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales

- Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.

FORMACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO: Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

- MEDIDA: FORMACIÓN COMISIÓN SEGUIMIENTO DEL PLAN

- OBJETIVO: 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.

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

- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

- MEDIDA: FORMACIÓN EN SITUACIONES ESPECIALES

- OBJETIVO: Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o 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.

- MEDIDA: INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

- OBJETIVO: Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

RETRIBUCIÓN

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

- MEDIDA: CONCEPTOS SALARIALES

- OBJETIVO: Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

MEDIDA: Equidad salarial

OBJETIVO: Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

- Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.

MEDIDA: CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO: Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

- Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

OBJETIVO: Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio

- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales de convenio y otros que se pudieran alcanzar, como si se estuviera en activo, durante los periodos de

suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

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

- MEDIDA: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. OBJETIVO: 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 los trabajadores y trabajadoras.

- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

OBJETIVO: Evitar riesgos para la salud de las mujeres

- MEDIDA: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. OBJETIVO: Evitar riesgos para la salud de las mujeres. Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

MEDIDA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

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

- MEDIDA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO. OBJETIVO: Elaboración y difusión de una declaración pública de 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.

- Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

- Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.
- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso

Detalle de medidas

Selección

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

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

FORMACIÓN EN IGUALDAD

OBJETIVO: Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN

Se programarán acciones de formación (talleres presenciales, entrega de documentación, etc.) para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones 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...).

1. Curso formativo 3 horas tres meses tras el inicio del curso.

2. Elaboración de documento informativo con las medidas del plan de igualdad.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Recursos económicos empleados en la ejecución de esta medida.
- Número de cursos impartidos (indicando duración de cada uno de ellos, contenido y cualificación del equipo de formación).
- Total de recursos humanos que han recibido formación con comparación con los destinatarios inicialmente previstos.

RECURSOS

- Recursos materiales: Se contarán con los recursos informáticos propios de la fundación

- Recursos humanos: Responsable del patronato que se encargará del cumplimiento de dicha medida.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-09-2024

Selección

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

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la 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.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH - Selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Documentos de selección revisados.
- Protocolo de acceso desde la perspectiva de género.

RECURSOS

- Recursos materiales: recursos informáticos propios de la fundación.
- Recursos humanos: persona responsable de la gestión laboral de la fundación encargada de la elaboración y seguimiento de los mismos.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-08-2024

MEDIDA

MEDIDA: COMUNICACIÓN.

OBJETIVO: Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

DESCRIPCIÓN

La definición y descripción del puesto de trabajo y del perfil profesional necesario para cubrirlo debe realizarse de forma neutra. Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres exclusivamente y puedan influir en la autoexclusión de potenciales candidatos. Utilizar modelos de solicitud de empleo y cuestionarios de selección en los que no figure referencia al sexo del candidato y evitar que contengan sesgos de género que pudieran influir en la autoexclusión

de potenciales candidaturas a la hora de completarlos.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.
- Modelos de comunicación utilizados durante la vigencia del plan.

RECURSOS

- Recursos materiales: recursos informáticos propios de la fundación
- Recursos humanos: persona responsable de la gestión laboral de la fundación-
Guía de lenguaje no sexista. Instituto de la Mujer.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:30-06-2024

Selección

OBJETIVO: 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 sexos en la plantilla.

DESCRIPCIÓN

Con periodicidad anual o bianual se debe revisar el equilibrio de sexos en la plantilla, por grupos profesionales para, a la vista de los resultados, adoptar las medidas necesarias para corregir las desigualdades que se pudieran detectar a través de las nuevas contrataciones, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

RECURSOS

- Recurso materiales: recursos informáticos propios de la fundación- Recurso humanos: persona responsable de la gestión laboral de la fundación

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:30-06-2024

Contratación

OBJETIVO: Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Hacer extensivos las mejoras sociales de convenio y cualquier otra mejora o beneficio social de las personas trabajadoras a tiempo completo a las personas trabajadoras a tiempo parcial.

DESCRIPCIÓN

Para evitar desigualdades entre la plantilla contratada a tiempo completo y la contratada a tiempo parcial (usualmente con predominio de mujeres) esta última debe tener acceso a los mismos beneficios que las personas trabajadoras a tiempo completo.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal contratado a tiempo parcial.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Listado de beneficios y personal que lo disfruta por tipos de contrato.

RECURSOS

- Recurso materiales: recursos informáticos propios de la fundación- Recurso humanos: persona responsable de la gestión laboral de la fundación

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-09-2024 Fecha seguimiento y evaluación:01-06-2025

Clasificación profesional

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

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

DESCRIPCIÓN

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Representantes legales de las personas trabajadoras.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Base de datos accesible.
- Constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

RECURSOS

- Recurso materiales: recursos informáticos propios de la fundación- Recurso humanos: persona responsable de la gestión laboral de la fundación

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:30-06-2024

Clasificación profesional

OBJETIVO: Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.

DESCRIPCIÓN

Para llegar una mayor igualdad entre toda la plantilla, eliminar la brecha salarial por sexo en todos los puestos de la organización.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres, en esos concretos departamentos, a raíz de la implantación de la medida.

RECURSOS

- Recurso materiales: recursos informáticos propios de la fundación- Recurso humanos: persona responsable de la gestión laboral de la fundación

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:30-06-2024

Formación profesional

OBJETIVO: Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

DESCRIPCIÓN

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico de una

hora sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección.

RECURSOS

- Recursos humanos: persona asignada del equipo directivo que realizará formaciones, así como posibles contrataciones de personas externas para formaciones específicas.

- Recursos materiales: recursos propios de la empresa.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:30-06-2024

MEDIDA

MEDIDA: FORMACIÓN COMISIÓN SEGUIMIENTO DEL PLAN

OBJETIVO: 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 es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento del mismo será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Miembros de la Comisión negociadora y de la comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, tipo de formación (presencial, online), horario de impartición, número de horas y criterios de selección.

RECURSOS

Recursos humanos: persona responsable del equipo directivo y posibles contrataciones de personal externo. Recursos materiales: recursos propios de la fundación destinados a formación de sus personas trabajadoras.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:30-06-2024

Formación profesional

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

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

DESCRIPCIÓN

El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el crecimiento de la misma y la capacitación de todas las personas trabajadoras. Se revisarán con perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Plan de Formación.

- Estadística de formación desagregada por sexos.

RECURSOS

- Recursos humanos: persona responsable del equipo directivo encargado de formaciones así como posible contratación de personal externo especializado.

- Recursos materiales: recursos propios de la fundación, especialmente informáticos

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-09-2024

MEDIDA

MEDIDA: FORMACIÓN EN SITUACIONES ESPECIALES

OBJETIVO: Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o 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 evitar que la ausencia de la persona trabajadora no repercuta en su desarrollo profesional se programarán cursos de reciclaje y se garantizará el acceso a los cursos de formación impartidos durante su ausencia.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: La plantilla reincorporada tras el disfrute de derechos de conciliación o excedencia.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Listado de cursos que se repiten para la plantilla reincorporada y N.º de personas inscritas.
- Estadística de formación desagregada por sexos.

RECURSOS

- Recursos humanos: responsable del equipo directivo encargado de formaciones en la entidad, así como responsable de recursos humanos de la fundación.
- Recursos materiales: sistemas informáticos propios de la fundación.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-09-2024

MEDIDA

MEDIDA: INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVO: Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

La empresa se asegurará que el programa de formación llegará al conocimiento de toda la plantilla para que hombres y mujeres, de cualquier centro de trabajo y grupo profesional puedan optar a alguna de las acciones formativas que se establezcan.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Evidencias de los canales de información utilizados.

RECURSOS

- Recursos materiales: recursos informáticos propios de la entidad.- Recursos humanos: responsable del departamento de recursos humanos de la fundación.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-09-2024

Retribución

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

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

MEDIDA: CONCEPTOS SALARIALES

OBJETIVO: Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

DESCRIPCIÓN

Se definirá con claridad la estructura salarial de la empresa con indicación de todos los conceptos incluidos en la estructura, los colectivos a los que se destinan y los criterios para percibirlos.

Responsable: RRHH

Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos.
- Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes jornadas y categorías.
- Documentos modificados como resultado de la auditoría salarial.

RECURSOS

- Recursos humanos: equipo directivo y dirección de la fundación.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:30-06-2024

Retribución

OBJETIVO: 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: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Metodología de recogida de datos y análisis de los mismos establecidos en el diagnóstico.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:30-06-2024

Condiciones de trabajo y Conciliación

OBJETIVO: Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

DESCRIPCIÓN

En cumplimiento de la obligación legalmente establecida, se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Informes enviados a la Comisión con acuse de recibo.

RECURSOS

- Recursos humanos: equipo directivo de la entidad y responsable de recursos humanos.

- Recursos materiales: sistemas informáticos propios de la fundación.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:30-06-2024

Condiciones de trabajo y Conciliación

OBJETIVO: Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Mantener el derecho a todos los beneficios sociales de convenio y otros que se pudieran alcanzar, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

DESCRIPCIÓN

Para evitar una merma económica para el personal en periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros

familiares, la empresa mantendrá el derecho, de este colectivo, a todos los beneficios sociales que la plantilla en activo disfruta.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Documento de beneficios sociales.

RECURSOS

- Recursos humanos: equipo directivo de la entidad y responsable de recursos humanos.

- Recursos materiales: sistemas informáticos propios de la fundación.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-09-2024

Condiciones de trabajo y Conciliación

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

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

MEDIDA: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. OBJETIVO: 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 los trabajadores y trabajadoras.

DESCRIPCIÓN

Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para introducir la dimensión de género en todas las medidas y herramientas en que no se han tenido en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras según su sexo. Incluir en el plan las actuaciones preventivas referidas a los riesgos específicos que afectan a las trabajadoras, tales como los riesgos psicosociales, ergonómicos y laborales durante embarazo y lactancia.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evidencias de la remisión al Servicio de prevención de la empresa de la nueva política de prevención adoptada.

RECURSOS

- Recursos humanos: equipo directivo o patronato de la entidad.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-09-2024

MEDIDA

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

DESCRIPCIÓN

Se pondrá en marcha un Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. Este registro se mantendrá permanentemente actualizado. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla - Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Documentación acreditativa de la realización del registro.

RECURSOS

- Recursos humanos: equipo directivo o patronato de la entidad.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:30-06-2024

Condiciones de trabajo y Conciliación

OBJETIVO: Evitar riesgos para la salud de las mujeres

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

MEDIDA: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. OBJETIVO: Evitar riesgos para la salud de las mujeres. 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: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Documentación acreditativa de la realización de la evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

RECURSOS

- Recursos humanos: equipo directivo o patronato de la entidad.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:30-06-2024

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

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

Medidas asociadas (5)

MEDIDA

MEDIDA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO.

OBJETIVO: Elaboración y difusión de una declaración pública de 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 Dirección con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Se comunicará a toda la plantilla, 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. Puede estar disponible en el portal del empleado o en la intranet de la compañía.

Responsable: Dirección de la empresa.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evidencias de la declaración y su comunicación enviada a toda la plantilla.
- Inclusión en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

RECURSOS

- Recursos humanos: equipo directivo y patronato de la fundación.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-09-2024

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 empresa 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, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad durante todo el proceso.

Responsable: RRHH y Comité de Prevención.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo con sus versiones con fecha de revisión.

RECURSOS

- Recursos humanos: equipo de gestión de conflictos

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:30-06-2024

MEDIDA

Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Comunicación enviada a la plantilla.
- Tríptico o folleto.
- N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

- Canales de información utilizados.

RECURSOS

- Recursos humanos: equipo directivo y patronato de la fundación.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-09-2024

MEDIDA

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

DESCRIPCIÓN

Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo (con medidas tales como teléfonos de atención o un mecanismo de notificación electrónico).

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Documentos de divulgación del canal de denuncias.

- N.º de campañas informativas.

- N.º de denuncias recibidas.

RECURSOS

- Recursos humanos: persona responsable de la fundación.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-09-2024

MEDIDA

Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

DESCRIPCIÓN

Para la máxima protección de las personas afectadas por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar la salvaguarda de su intimidad, confidencialidad y dignidad, desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personas implicadas en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Documento de confidencialidad de la empresa.
- Número de expedientes incoados y número de procedimientos judicializados.

RECURSOS

- Recursos humanos: persona responsable de la fundación.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-09-2024

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

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Baja	Implantación: 01-09-2024	No iniciada	MEDIDA: INFORMACIÓN Y FORMACIÓN OBJETIVO: Informar y anunciar públicamente la	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo	Formación profesional

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.	profesional y a equilibrar la plantilla	
Media	Implantación: 01-09-2024	No iniciada	Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.	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: 01-09-2024	No iniciada	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	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: 01-09-2024	No iniciada	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	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: 01-09-2024	No iniciada	MEDIDA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO. OBJETIVO: Elaboración y	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
-----------	--------	--------	--------	----------	---------

difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.

Media	Implantación: 01-09-2024 Seguimiento y evaluación: 01-06-2025	En curso	Hacer extensivos las mejoras sociales de convenio y cualquier otra mejora o beneficio social de las personas trabajadoras a tiempo completo a las personas trabajadoras a tiempo parcial.	Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación	Contratación
-------	--	----------	---	--	--------------

Media	Implantación: 01-09-2024	No iniciada	MEDIDA: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. OBJETIVO: 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	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
-------	------------------------------------	-------------	---	--	---------------------------------------

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			sociales de los trabajadores y trabajadoras.		
Media	Implantación: 01-09-2024	No iniciada	Mantener el derecho a todos los beneficios sociales de convenio y otros que se pudieran alcanzar, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	Implantación: 01-09-2024	No iniciada	FORMACIÓN EN IGUALDAD OBJETIVO: Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media	Implantación: 01-09-2024	No iniciada	MEDIDA: FORMACIÓN EN SITUACIONES ESPECIALES OBJETIVO: Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o 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.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
Media	Implantación: 01-09-2024	No iniciada	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.	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
Media	Implantación: 31-08-2024	No iniciada	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
Media	Implantación: 30-06-2024	Completada	Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.	Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales	Clasificación profesional
Media	Implantación: 30-06-2024	No iniciada	MEDIDA: COMUNICACIÓN. OBJETIVO: Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
Media	Implantación: 30-06-2024	En curso	Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad	Selección

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media	Implantación: 30-06-2024	En curso	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	de méritos y experiencia Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
Alta	Implantación: 30-06-2024	No iniciada	MEDIDA: FORMACIÓN COMISIÓN SEGUIMIENTO DEL PLAN OBJETIVO: 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: 30-06-2024	No iniciada	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Media	Implantación: 30-06-2024	En curso	Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.		
Media	Implantación: 30-06-2024	Completada	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 30-06-2024	En curso	MEDIDA: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. OBJETIVO: Evitar riesgos para la salud de las mujeres. 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
Media	Implantación: 30-06-2024	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: 30-06-2024	En curso	Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.	Garantizar la equidad salarial.	Retribución

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media	Implantación: 30-06-2024	En curso	MEDIDA: CONCEPTOS SALARIALES OBJETIVO: Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Acabar con la brecha salarial Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución