

PLAN DE IGUALDAD



fundación
R O S A
M A R I A
V I V A R

Reus, septiembre de 2022

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN DE LA ENTIDAD Y MARCO LEGAL	2
2.	DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	3
3.	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. POLÍTICA DE ESG	3
4.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	3
5.	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA ENTIDAD.	5
6.	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS.	10
7.	CALENDARIO DE ACTUACIONES, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	14
8.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	32
9.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN.	33
10.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN.....	33

1. INTRODUCCIÓN DE LA ENTIDAD Y MARCO LEGAL

El artículo, 14 de la Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea efectiva.

La Ley Orgánica, 3/2007, del 22 de marzo, de igualdad entre hombre y mujeres (en adelante, “Ley de Igualdad”) trata de hacer efectivo este derecho a la igualdad centrándose en el ámbito laboral. Esta ley contempla el establecimiento de acciones positivas por parte de las entidades para la consecución de una igualdad real y efectiva en las mismas.

Recientemente el Real Decreto 901/ 2020 regula los planes de igualdad y su registro y modifica el Real Decreto 713 de 2020 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Adicionalmente, el Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva establece medidas específicas sobre la transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor que deben incluir los planes de igualdad en materia de género.

La Fundación Rosa M. Vivar respondiendo a sus obligaciones legales y como entidad comprometida con la igualdad de género ha creado este plan de igualdad con el compromiso de la dirección, la voluntad de la entidad y de la representación legal de tod@s l@s trabajador@s de avanzar en esta línea.

Los objetivos que La Fundación quiere alcanzar con la creación de este primer plan de igualdad son:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la entidad.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por la entidad, en orden a mejorar la calidad de vida de empleados y empleadas y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de La Fundación.

2. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Fundación declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato u oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La Fundación aspira a un claro liderazgo en la política de igualdad uno de los aspectos dentro del ámbito de gobernanza y social.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad aplica a todo el ámbito de La Fundación y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos posibles centros adicionales que se creen en el futuro y a todas las nuevas personas que se incorporen a la plantilla de la compañía. La vigencia del plan de igualdad es de 4 años. A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas.

5. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA ENTIDAD

Para crear el plan de igualdad de La Fundación se analiza la situación de partida de la compañía y los aspectos relativos al alcance del propio plan.

Para ello se utiliza información cuantitativa y cualitativa relativa a las características de la plantilla y a los procesos referentes a estas áreas:

1. Características de la plantilla
2. Características organizativas, categorías
3. Movimientos en la organización
4. Situación familiar y conciliación
5. Formación
6. Política salarial
7. Salud laboral
8. Acoso sexual y por razón de género
9. Violencia de género
10. Comunicación, valores y relaciones externas

6.1. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

- La entidad está formada por 1 persona trabajadora, la cual es una mujer. Arrojando un ratio de mujeres del 100%.
- Educación superior.
- Contrato indefinido.

6.2. CARACTERÍSTICAS ORGANIZATIVAS

- Analizando la estructura jerárquica de la entidad, por género, la contratación femenina ocupa cargo de responsabilidad.

6.3. MOVIMIENTOS EN LA ORGANIZACIÓN

- No se han realizado movimientos des de la creación de la Fundación.

6.4. SITUACIÓN FAMILIAR Y CONCILIACIÓN

- La plantilla tiene hij@s menores de 12 años.
- Existe posibilidad de teletrabajo en momentos que se requiera conciliación y el trabajo lo permita.
- No se ha producido ninguna baja de maternidad/paternidad.

6.5. FORMACIÓN

- Se realiza formación para toda la plantilla.

6.6. POLÍTICA SALARIAL

Para realizar el análisis cuantitativo de la política salarial, se analiza la brecha de salario atendiendo a la nueva normativa.

6.7. SALUD LABORAL

No se ha producido ninguna baja laboral.

6.8. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

En esta área de actuación no hay información cuantitativa para analizar, ya que no existen

denuncias. Hay un protocolo de detección y actuación en caso de denuncia por acoso a la Presidencia, que actualmente está ocupado por una mujer lo cual facilita la perspectiva de género en el proceso.

- No hay imágenes ni carteles sexistas en los comunicados internos y externos.

6.9. VIOLENCIA DE GÉNERO

- No existen programas de contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
- No existe ningún programa específico a nivel interno para dar soporte a mujeres empleadas que puedan padecer algún tipo de violencia de género fuera del ámbito laboral.

6.10. COMUNICACIÓN, VALORES Y RELACIONES EXTERNAS

Basando el análisis en información cualitativa y revisión de documentación se conoce que:

- Hay iniciativas de sensibilización hacia aspectos sociales/personales (por ejemplo, la sostenibilidad).
- La dirección tiene una predisposición a mejorar en aspectos de Igualdad de género.
- La Fundación ha puesto diversas iniciativas sociales con perspectiva de género.
- Hay igualdad de oportunidades.

7. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

El objetivo del Plan de Igualdad en La Fundación es crear un espacio donde la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un eje transversal a todos los procesos internos, externos y de comunicación.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de La Fundación en torno a la Igualdad de oportunidades, las líneas maestras u objetivos generales sobre los que se fundamenta el Plan de Igualdad son:

- Mantener la igualdad de género a través del impulso y desarrollo de la plena igualdad de trato en el seno de la entidad.
- Crear una cultura organizacional y valores entidadiales en torno a la igualdad de género.
- Difundir una imagen de compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Poner en marcha procesos de selección, promoción y formación enfocados en potenciar la presencia y el desarrollo de grupos infrarrepresentados y en evitar posibles segregaciones

indirectas.

- Promover la corresponsabilidad en el ámbito de conciliación familiar como medida de equiparación de roles.
- Garantizar un espacio de trabajo donde se contemplen las necesidades personales de la plantilla, con perspectiva de género.
- Implantar un proceso para controlar y reducir la posible brecha salarial.
- Asegurar un entorno laboral libre de acoso sexual o por razón de género.

En concreto, dentro y a lo largo de los aspectos analizados en el diagnóstico, estos objetivos generales se concretan en los siguientes objetivos específicos, definidos dentro de cada una de las siguientes áreas:

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. Selección y contratación. | 6. Situación Familiar y Conciliación. |
| 2. Clasificación profesional. | 7. Política Salarial. |
| 3. Contratación y jornada laboral. | 8. Salud Laboral. |
| 4. Promoción profesional. | 9. Acoso sexual y por razón de género. |
| 5. Formación. | 10. Comunicación, Valores y Relaciones Externas. |

7.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Disponer de un proceso interno de selección y contratación de futuras y futuros empleados que cumplan con los criterios de igualdad para equilibrar los ratios de género en puestos y categorías.
- Crear un proceso de promoción interna con perspectiva de género.
- Colaborar con entidades educativas para incentivar equidad de género en las actuales posiciones más feminizadas o masculinizadas.

7.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Revisar las categorías profesionales de La Fundación para un futuro poder redefinir, si es necesario, nuevas categorías profesionales o subgrupos dentro de ellas, homogéneos, que se adapten al actual modelo de gestión de La Fundación, y con perspectiva de género.

7.3. CONTRATACIÓN Y JORNADA LABORAL

Promover determinadas modalidades de contratación y de jornada laboral de La Fundación para prevenir que existan desigualdades de género.

7.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Priorizar la promoción interna, a igualdad de condiciones con la candidatura externa, a la contratación externa, con el objetivo de favorecer el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad y a áreas masculinizadas. Y también promover la incorporación de hombres a áreas feminizadas.

7.5. FORMACIÓN

Garantizar que las oportunidades formativas velen por la igualdad de género y de oportunidades, tanto desde el punto de vista de acceso a dicha formación como de equidad de la asignación de ésta entre ambos géneros.

7.6 SITUACIÓN FAMILIAR Y CONCILIACIÓN

Favorecer la conciliación familiar a la plantilla. Y se hará a través de diversas medidas que abarcan los siguientes aspectos:

- Continuar facilitando la flexibilidad de horarios de trabajo para fomentar la conciliación de ambos géneros.
- Ampliación de permisos que el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio de la construcción ofrecen a sus emplead@s y otros incentivos.
- Fomentar la corresponsabilidad de toda la plantilla.
- Creando e implementando un programa de apoyo y acompañamiento de nacimientos y adopciones.

7.7 POLÍTICA SALARIAL

Velar por la igualdad retributiva en la organización.

- En la actualidad, por la composición de la plantilla, en la organización no existe diferencia retributiva por razón de género.
- Se definirán procesos que garanticen que se mantenga una equidad retributiva con las nuevas incorporaciones, promociones y posibles cambios de la estructura organizativa de La Fundación.

7.8 SALUD LABORAL

Prevenir las bajas por salud laboral promoviendo las revisiones i apoyo, con perspectiva de género.

7.9 ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

- Garantizar un proceso interno de denuncias de acoso sexual y moral que sea conocido por toda la organización, con un consejo transparente y que vele por la neutralidad y confidencialidad de la persona denunciante.
- Velar y prevenir que no se produzcan actuaciones de acoso en ningún caso y, para ello, la detección precoz y formación serán ejes claves.
- Ser un agente de cambio en la sociedad impulsando el desarrollo de modelos de comportamiento no violento desde las edades tempranas aumentando la percepción

social sobre las diferentes formas de violencia de género y su relación con la desigualdad.

7.10 COMUNICACIÓN, VALORES Y RELACIONES EXTERNAS

- Continuar haciendo un uso de un lenguaje inclusivo en toda la comunicación que realiza La Fundación tanto a nivel interno como externo y asegurar que no perpetúa estereotipos de género.
- Ser un agente de cambio en la sociedad y posicionarse como una entidad que quiere contribuir al cambio de los valores de la sociedad, incentivando de la misma forma la educación de las niñas y de los niños.

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

A partir de los objetivos específicos, se definen una serie de acciones para cubrirlos, que también se detallan a continuación agrupadas por las ocho áreas vistas.

1. Selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Contratación y jornada laboral.
4. Promoción profesional.
5. Formación.
6. Situación Familiar y Conciliación.
7. Política Salarial.
8. Salud Laboral.
9. Acoso sexual y por razón de género.
10. Comunicación, Valores y Relaciones Externas.

8.1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FICHA ACCIÓN	1.
ÁREA	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
ACCIÓN	principios de selección.
CRONOGRAMA	Desde la implantación de este plan de igualdad
OBJETIVO	Disponer de un proceso interno de selección y contratación de futur@s emplead@s que cumpla con los criterios de igualdad para mantener los ratios de género en puestos y categorías.

DESCRIPCIÓN	La guía ha de especificar todos los actores que intervienen en el proceso y cuál ha de ser su cometido y responsabilidad. 1) Se solicitará, que intervienen en el proceso de selección sus protocolos/planes para asegurarnos que cumplen con los criterios de igualdad. 2) Se informará por escrito de: Perfil técnico y las competencias que requiera la posición con perspectiva de género. 3) Definir por bloques los modelos de entrevista, diferenciando entre perfiles junior y experienced. Las preguntas varían en función de las competencias que se evalúan en cada posición.
CRITERIOS Y REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN	Previa definición tanto de la parte técnica como de la competencial. Posterior evaluación de ambos aspectos y adicionalmente de los valores de la entidad. Así nos focalizamos hacia el ajuste máximo persona/puesto. Revisar el uso del lenguaje inclusivo y que la descripción no contenga sesgos inconscientes. Paridad en los criterios de selección. Potenciar valoración softskills en las pruebas de acceso.
ACREDITACIONES INTERNAS	Formación básica en Selección y lenguaje inclusivo a todas las personas que intervienen en el proceso.
DETERMINACIÓN DEL CANDIDATO	Priorizar a los subrepresentados y establecer los parámetros de quienes están infrarrepresentados (% de hombres y mujeres). <u>DISCRIMINACIÓN POSITIVA</u>, mención explícita compromiso entidad en contratar mujeres en puestos masculinizados o viceversa, sea cual sea el medio de contratación.
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Nuevos candidatos
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección La Fundación.
MEDIOS Y MATERIALES	Equipo de RRHH
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	En la publicación del Plan de Igualdad de la Compañía, además de un mail interno a toda la plantilla y en las posiciones abiertas que se comuniquen especificar este compromiso.

FICHA ACCIÓN	2.
ÁREA	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
ACCIÓN	Publicación interna de vacantes
CRONOGRAMA	Desde implantación plan igualdad
OBJETIVO	Crear el proceso de promoción interna, con la perspectiva de género, para la publicación de las posiciones abiertas y poder optar a una vacante dentro de la organización. Establecer los criterios y respuestas para aplicar o no en los procesos. (Siempre con la confidencialidad del candidat@s)
DESCRIPCIÓN	Iniciar el proceso de publicación de vacantes internamente con dossier de requisitos muy claro. Incluirlo en un proceso de promoción/horizontal de intercambio interdepartamental como parte del plan de carrera, y sin perder de vista la perspectiva de género.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	A toda la plantilla
PERSONAL RESPONSABLE	La Dirección de La Fundación.
MEDIOS Y MATERIALES	Equipo de RRHH
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	Correo electrónico

8.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FICHA ACCIÓN	1.
ÁREA	Clasificación Profesional
ACCIÓN	Planificación clasificación profesional para adaptarla al nuevo modelo organizativo y aplicar política de género
CRONOGRAMA	Des de la aplicación Plan Igualdad
OBJETIVO	Planificar la clasificación profesional actual para poder definir, si es necesario, nuevas categorías profesionales o subgrupos dentro de ellas, que sean homogéneos y que se adapten al nuevo modelo de gestión y estrategia de La Fundación. Y hacerlo con perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN	Es necesario realizar una planificación de las categorías profesionales de La Fundación. El modelo de gestión y la organización cuando evolucione Una vez definidas las clasificaciones y/o los subgrupos, se procederá a un análisis posterior por género de cada una de ellas. Y se determinará si existe alguna clasificación profesional o subgrupo que esté masculinizado o feminizado. Si existen en la nueva clasificación profesional (o en los subgrupos) diferencias por género, se definirá un plan de acción para que progresivamente no existan dichas diferencias por género en ninguna de las nuevas clasificaciones profesionales (o subgrupos).
CRITERIOS Y REQUISITOS PARA LA CLASIFICACIÓN	Entender la clasificación inicial y las necesidades de la compañía, para poder realizar ajustes a la clasificación profesional si es necesario. O mantenerla y simplemente crear subgrupos dentro de cada nivel de la clasificación.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1- Aprobación de las nuevas clasificaciones (o nuevos subgrupos) al finalizar el proceso, que se revisará cada 4 años. 2- Evaluación anual de que no existen diferencias por género en cada una de las redefinidas clasificaciones (o subgrupos). 3- Si existen diferencias de género en el punto 2. Evaluación anual de las posibles medidas correctoras para que no existan clasificaciones profesionales (o subgrupos) masculinizad@s o feminizad@s.
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	A toda la plantilla
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección de RRHH
MEDIOS Y MATERIALES	Equipo de RRHH
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	1- Si existe una modificación de la clasificación profesional se ha de comunicar formalmente a cada persona afectada. Y si existe sólo una creación de subgrupos dentro de cada categoría se recomienda también informar a la plantilla. 2- De las posibles diferencias por género en la nueva clasificación profesional (subgrupos), en el plan de seguimiento del plan de igualdad. 3- De las posibles medidas, si fuesen necesarias, de corrección de masculinización o feminización de alguna clasificación profesional (o subgrupos), en el plan de seguimiento del plan de igualdad.

8.3 CONTRATACIÓN Y JORNADA LABORAL

FICHA ACCIÓN	1.
ÁREA	Contratación y jornada laboral
ACCIÓN	Modalidades de contratación
CRONOGRAMA	Des de la implantación del plan de Igualdad
OBJETIVO	Análisis de los distintos tipos de modalidades de contratación
DESCRIPCIÓN	Continuar revisando las modalidades de contratación y modalidad de tipo de jornada evitando discriminación en materia de igualdad.
CRITERIOS Y REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE UN CONTRATO U OTRO	En La Fundación el 100% de los contratos son indefinidos
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	anual
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Al Área de RRHH
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Administración (HR Manager)
MEDIOS Y MATERIALES	Equipo de RRHH
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	Reporte a Comité de Entidad

8.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL

FICHA ACCIÓN	1.
ÁREA	PROMOCIÓN PROFESIONAL
ACCIÓN	Crear política de promoción interna
CRONOGRAMA	Des de la implantación de Plan de Igualdad
OBJETIVO	Priorizar la promoción interna a la contratación externa siempre que el empleado cumpla con los requisitos del puesto. Velar por implementar políticas de desarrollo y formación para potenciar promoción interna, así como movimientos horizontales interdepartamentales.
DESCRIPCIÓN	Diseñar proceso promoción interna con perspectiva de género. Incorporar entre otros: lenguaje inclusivo, compromiso, igualdad.
CRITERIOS Y REQUISITOS PARA LA PROMOCIÓN	Definir proceso promoción con listado requisitos claros de participación y criterios objetivos de selección. Incluir job descripción de la posición con lenguaje inclusivo y perspectiva de género. Comunicación a la plantilla/publicación en intranet.
DETERMINACIÓN DEL CANDIDATO@	Alinear formación y promoción dentro del proceso de plan de carrera.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Anual
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	A toda la plantilla
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección de La Fundación.
MEDIOS Y MATERIALES	Equipo de RRHH
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	Interna

FICHA ACCIÓN	2.
--------------	----

ÁREA	PROMOCIÓN PROFESIONAL
ACCIÓN	Planes de carrera con perspectiva de género
CRONOGRAMA	Implantación Plan Igualdad
OBJETIVO	Velar porque el género no sea un obstáculo para el desarrollo de una carrera profesional en La Fundación.
DESCRIPCIÓN	Garantizar el equilibrio profesional y la igualdad de oportunidades. Que las políticas de formación sean inclusivas y que velen por el interés de proteger los planes de igualdad a través de la equidad, y adaptación a las necesidades de cada género.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Anualmente
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la entidad
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección La Fundación.
MEDIOS Y MATERIALES	Equipo de RRHH
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	Plan de Igualdad

8.5 FORMACIÓN

FICHA ACCIÓN	1.
ÁREA	Formación Profesional
ACCIÓN	Velar porque los planes de formación anual garanticen la igualdad de acceso independientemente del género y de las medidas de conciliación.
CRONOGRAMA	Plan Igualdad
OBJETIVO	Continuar velando para que el plan de formación anual recoja las necesidades formativas adecuadas a la estrategia de La Fundación. Garantizando que las oportunidades formativas velen por la igualdad de género y oportunidades.
DESCRIPCIÓN	Mantener los mecanismos para velar que los planes de formación anual,acordes a la política de la compañía, garanticen la igualdad de acceso independientemente del género y de las medidas de conciliación.
CRITERIOS Y REQUISITOS PARA EL PLAN DE FORMACIÓN	Claridad en horarios y modalidades de formación. Velar por el acceso a lamisma con perspectiva de género y las necesidades de la conciliación.
CONSULTORES Y FORMADORES	Priorizar formación externa con entidades formadas en IO.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Anual
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección La Fundación.
MEDIOS Y MATERIALES	Equipo de RRHH y colaboradores externos
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	correo

8.6 SITUACIÓN FAMILIAR Y CONCILIACIÓN

FICHA ACCIÓN	1.
ÁREA	Conciliación
ACCIÓN	Revisión de los horarios de trabajo para fomentar la conciliación de ambos géneros.
CRONOGRAMA	Implantación plan igualdad
OBJETIVO	Continuar facilitando teletrabajo o con posibilidad deacogerse a la misma acorde al artículo 37.5 del ET.
DESCRIPCIÓN	Continuar con la mejora del marco legal del artículo 37.5 del ET
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Esta acción se comunica con el lanzamiento del Plan de Igualdad para que el empleado que pueda acogerse a la medida, lo solicite.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	A todas las personas susceptibles de acogerse a la reducción de jornada según los supuestos previstos en el art. 37.5 ET y Convenio, así como la posibilidad de teletrabajo en formato mixto.
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	Tras la publicación del Plan de Igualdad.

8.7 POLÍTICA SALARIAL

FICHA ACCIÓN	1.
ÁREA	POLÍTICA SALARIAL
ACCIÓN	La Fundación vela para que no exista brecha salarial, no justificada, parapuestos de igual valor, desde la perspectiva de género
CRONOGRAMA	Plan Igualdad
OBJETIVO	La Fundación vela para que no exista brecha salarial, no justificada, en puestos deigual valor, desde la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN	La Fundación quiere velar para que no exista brecha salarial, no justificada, en posiciones de igual valor desde la perspectiva de género como en la actualidad. Se tendrá en cuenta de manera constante en el futura de la gestión de la entidad.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	anual
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla
PERSONAL RESPONSABLE	La Dirección de la compañía
MEDIOS Y MATERIALES	Equipo de RRHH
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	En la publicación del Plan de Igualdad de la Compañía.

8.8 SALUD LABORAL

FICHA ACCIÓN	1.
ÁREA	SALUD LABORAL
ACCIÓN	Analizar si las bajas por enfermedad tienen alguna correlación con el género de la persona
CRONOGRAMA	Desde plan de Igualdad
OBJETIVO	Analizar las posibles casuísticas de bajas laborales que aparezcan.

DESCRIPCIÓN	La Fundación no ha tenido bajas laborales de la plantilla hasta la fecha
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	La dirección analizará los casos si aparecen.
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección
MEDIOS Y MATERIALES	Equipo de RRHH
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	En la publicación del Plan de Igualdad de la Compañía.

PERSONAL RESPONSABLE	Muriel Moro - Programa Wellbeing -
MEDIOS Y MATERIALES	Los programas
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	En la publicación del Plan de Igualdad de la Compañía.

8.9 ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

FICHA ACCIÓN	1.
ÁREA	Acoso Sexual y Moral
ACCIÓN	Difundir la existencia de protocolo
CRONOGRAMA	Plan Igualdad
OBJETIVO	Difundir el protocolo de actuación
DESCRIPCIÓN	Difundir la existencia del protocolo a las nuevas contrataciones
CRITERIOS Y REQUISITOS PARA EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y MORAL	Claro y disponer de los nombres, teléfonos y mails.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Anual
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	A toda la compañía

PERSONAL RESPONSABLE	direccions
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	Intranet y Mail.

8.10 COMUNICACIÓN, VALORES Y RELACIONES EXTERNAS

FICHA ACCIÓN	1.
ÁREA	Comunicación, valores y relaciones externas
ACCIÓN	Asegurar que toda la comunicación que realiza La Fundación interna y externa es inclusiva y no perpetua estereotipos de género.
CRONOGRAMA	Implantación Plan Igualdad
OBJETIVO	La Fundación quiere sensibilizar a toda la plantilla en lenguaje inclusivo y comunicación no sexista en línea con su apoyo a la igualdad en la organización.
DESCRIPCIÓN	La Fundación ya tiene en la actualidad una comunicación interna y externa que vela por el uso del lenguaje inclusivo y por no perpetuar, por ejemplo a través de imágenes, estereotipos de género.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Revisión anual
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	Interna

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Según la normativa se realizará seguimiento y evaluación de las acciones propuestas en el Plan de Acción.

En aras de realizar una valoración y evaluación objetiva de las acciones del plan de igualdad, el método que se utilizará es el de recogida de información que procederá de distintas fuentes: bases de datos de personas, registro de procesos, observación y entrevistas.

Para cada acción, atendiendo al objetivo específico que persigue se evalúan tres posibles aspectos, a través de indicadores predefinidos: el resultado obtenido, el proceso para llegar a ello y el impacto que tiene sobre la igualdad de oportunidades. Las valoraciones se hacen en distintos momentos del tiempo y siempre relativizando el resultado parcial al momento en que se mide para prever el ajuste o desfase y poder así tomar medidas correctoras si es preciso.

El sistema de seguimiento y evaluación del plan ha sido definido y especifica:

1. Los objetivos.

2. Los instrumentos y herramientas de recogida de información.
3. La frecuencia de seguimiento y sus principales fechas de implementación.
4. Las personas responsables de llevarla a cabo.
5. Los indicadores asociados a cada una de las acciones.
6. El procedimiento.

A lo largo del periodo de vigencia del plan se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas y se elaborará un informe detallado de los avances del plan anualmente. Dicho seguimiento y evaluación lo llevará a cabo la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN.

La composición de la comisión de seguimiento del plan de igualdad se define para los cuatro años de vigencia del plan. Ésta se compone por la Dirección y la Presidencia como órganos asesores del Patronato.

La comisión es la garante de que la organización asigne los recursos definidos para implementar las acciones consensuadas.

También lo es de comunicar si existe algún incumplimiento, para poder reasignar los recursos necesarios y continuar con la implementación correcta del plan de igualdad.

La comisión definirá en su primera reunión su funcionamiento: cómo compartir avances del plan, el sistema de comunicación con la plantilla cuando sea necesario y sus roles si se define que exista, por ejemplo, una rotación de tareas.

Durante la vigencia del plan se ha definido realizar al menos dos reuniones de revisión del plan para valorar si es necesaria alguna modificación, debida a cambios en la organización, equipos, acciones implementadas, resultados, etc...

Se creará un acta, para cada una de las reuniones, la cual será firmada por todas las personas que conforman la comisión de seguimiento.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS, EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN.

Cualquiera de las partes puede solicitar dicha modificación y argumentar su motivación e impacto en el plan de igualdad., y dicha recomendación debe ser detallada en formato de ficha de acción con cada uno de los apartados mencionados.

Para poder realizar una modificación de las posibles discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan, se ha de convocar a toda la comisión de seguimiento y de forma consensuada se ha de aprobar dicha modificación.

En caso de modificar el plan de igualdad y/ o alguna acción relevante, se deberá informar a toda la plantilla y/ o colectivos afectados. Argumentando la motivación de dicho cambio y cómo afectará positivamente a la mejora de la igualdad de trato dentro de la organización.

Septiembre de 2022