FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

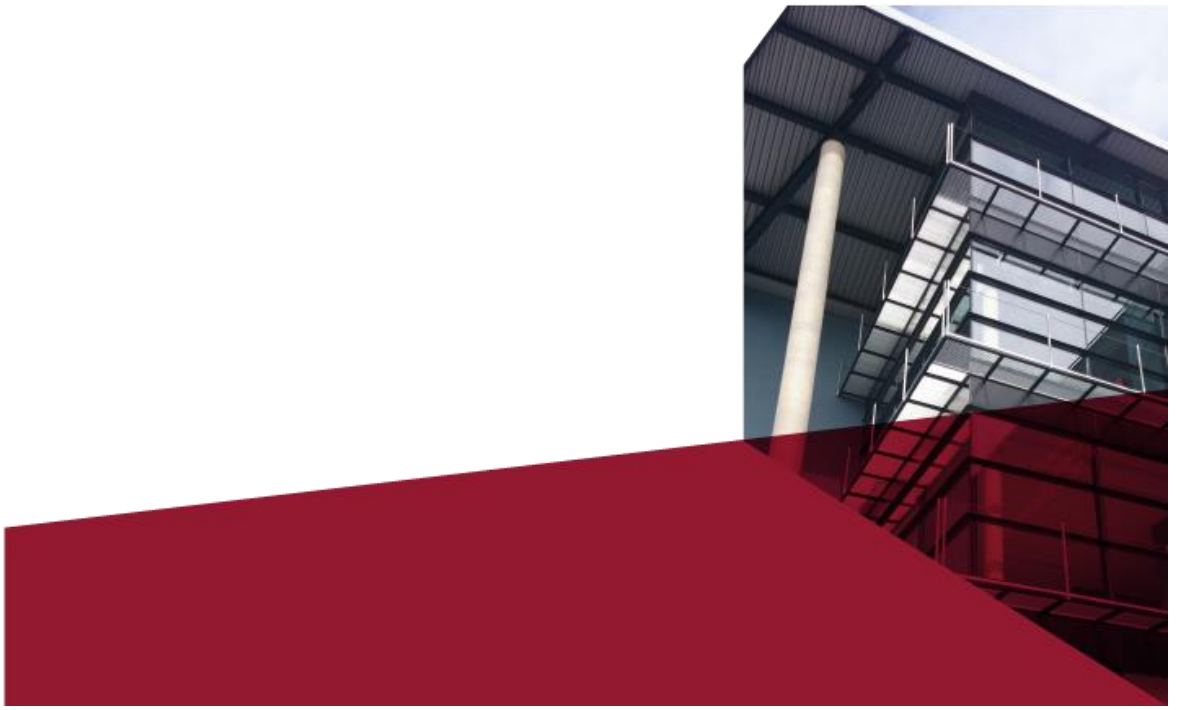
III PLAN DE IGUALDAD 2024

14 junio 2024

FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

CCOO hábitat

UGT Industria, Construcción y Agro FICA



1) Introducción: Antecedentes (legislación)
2) Estructura: Compromiso de la Dirección.
3) Determinación de las partes que lo conciertan
4) Glosario de términos.
5) Ámbito personal, territorial y temporal de aplicación
6) Diagnóstico
7) Resumen de auditoria salarial (con la vigencia de la auditoria)
8) Objetivos generales
9) Objetivos específicos, medidas e indicadores:

   00. Transversal
   01. Selección y contratación
   02. Clasificación profesional
   03. Formación
   04. Promoción profesional
   05. Condiciones de trabajo
   06. Infrarrepresentación femenina
   07. Retribución
   08. Ejercicio corresponsable de la vida profesional, personal y laboral
   09. Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de género
   10. Salud laboral
   11. Protección y ayuda a las víctimas de violencia de género
   12. Comunicación y sensibilización

10) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
11) Presupuesto
12) Seguimiento y evaluación: comisión de evaluación y seguimiento
13) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

ANEXOS:
I - Guía para protección y ayuda de las víctimas de violencia de género.

1. INTRODUCCIÓN

La Fundación Laboral de la Construcción declara su compromiso con el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, en la legislación nacional y en la europea. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam, del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Este Plan de Igualdad de la Fundación Laboral de la Construcción ha sido elaborado al amparo de, entre otras, las siguientes normas:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto -ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por ello, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Fundación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El desarrollo de este principio se llevará a la práctica a través de la implantación del presente Plan de Igualdad, cuyas medidas deberán suponer mejoras respecto a la situación presente, avanzando en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Fundación y, por extensión, en el conjunto del sector y de la sociedad.

El Plan de Igualdad ha de implicar a toda la plantilla para alcanzar sus objetivos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de sus recursos humanos y de la potencialidad de estos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida de las personas que trabajan en la Fundación Laboral de la Construcción.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de la Fundación Laboral de la Construcción se estructura en los siguientes apartados:

Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres de la empresa: Dicho diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por la dirección respecto a: plantilla; acceso; incorporación y condiciones de trabajo; promoción; retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; política de comunicación; sensibilización de igualdad y violencia de género.

Programa de actuación elaborado a partir las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización.

Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Fundación

3. DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan de Igualdad de la Fundación Laboral de la Construcción, es producto de un Diagnóstico de la situación actual, conforme a lo definido en el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, negociado y acordado por una parte por la dirección en representación de la empresa y por otra parte con las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial (UGT FICA y CCOO del Hábitat), y recoge las contribuciones del trabajo propositivo y analítico de las partes que forman parte de la Comisión Negociadora, constituida el día 29 de mayo 2024.

La composición de dicha comisión se realizó de acuerdo con lo establecido en el acta de constitución de la misma estando compuesta por los siguientes miembros:

- En Representación de la Fundación Laboral de la Construcción:
- Dña. Patricia Cacenave Bragado,
- Dña. Regina Fernández Carballo,
- D. Juan Ignacio Vargas Díaz y
- Dña. Laura López Ramírez.

- En representación de los centros sin Representación Legal de las Personas Trabajadoras, actúan la Federeción de UGT FICA y la Federación de CCOO del Hábitat como organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y a su vez firmantes del convenio sectorial:
  Titular:
- Dña. Elena Martínez Vidal. UGT-FICA
- Dña. Leticia Gastón Blasco. UGT-FICA
- D. Javier Gimeno Viguera UGT-FICA
- D. Jaime López Navarro CCOO del Hábitat
- Dña. Alba Moure Peláez CCOO del Hábitat
- D. Jorge González Campo CCOO del Hábitat

- Fátima Gallardo Sáez en calidad de asesora por UGT FICA.
- Paloma Vázquez La Serna en calidad de asesora por CCOO del Hábitat.

4. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIOEMH, Art.11)

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (LOIOEMH, Art.7).

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIOEMH, Art.7)

Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Comisión de Igualdad: equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representación de la empresa y representación de los trabajadores.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: concepto con el que se designa el conjunto de políticas, medidas o iniciativas orientadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación concepto con el que se define el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres.
En relación con las políticas, son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Desagregación de datos por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

DESIGUALDAD DE GÉNERO Es aquella que influye de tal forma que adscribe a las mujeres a ocupar posiciones no equitativas respecto a las que ocupan los hombres, en las mismas situaciones. La lectura desde el género explica cómo la construcción social de la identidad de género influye directamente en los roles que adoptan los hombres y las mujeres.

Diagnóstico de situación: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad.

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.» (RD6/2019).

Discriminación directa por razón de sexo: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIOEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIOEMH, Art. 6.2)

Discriminación salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

División sexual del trabajo: Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad". Género y sexo El sexo identifica la diferencia biológica entre mujeres y hombres. El género identifica las relaciones sociales entre ellos. Por lo tanto, se refiere no a hombres y mujeres sino más bien a la relación entre ellos y la manera en que dicha relación se construye socialmente. Las relaciones de género son específicas a cada contexto y a menudo cambian como respuesta a las circunstancias cambiantes. • **SEXO.** Características biológicas de las personas, viene determinada por los genes. • **Género**. Características sociales aprendidas y como tal se pueden cambiar.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIOEMH, Art.3).

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. Igualdad legal La igualdad jurídica responde a la voluntad de adecuar legislativamente el principio de no discriminación por razón de sexo entre hombres y mujeres, directa o indirecta. Se trata de igualdad formal.

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor: se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Infrarrepresentación femenina: Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

Impacto de género: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género: aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación con los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género: Análisis de las variables teniendo en consideración y prestando atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención. Explicar cualquier actividad desde una posición que haga visible el mundo femenino y su realizad.

Plan de igualdad de la empresa: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIOEMH, Art.46).

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (RD 6/2019).

Salud laboral con perspectiva de género: Análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

Segregación horizontal: En el marco laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleo o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Segregación vertical: Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que barreras invisibles resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones generalmente dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad, y donde las mujeres quedan relegadas a puestos de menor relevancia, o sea, la existencia de una barrera no formal que impide a las mujeres alcanzar puestos para los que algunas tienen méritos suficientes.

Trabajo de igual valor: Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Transversalidad: supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Violencia doméstica: por violencia doméstica se entenderán todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales (del mismo sexo), independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.

5. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Fundación en el territorio español -existentes en la actualidad o que se creen en el futuro- y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la Fundación, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la Fundación, incluido el personal contratado por ETT.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia cuatro años a contar desde su firma, desde el día 14 de junio de 2024 hasta el día 13 de junio de 2028. El presente plan se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y con carácter temporal hasta la fecha final de la vigencia.

Las medidas acordadas en materia de igualdad del presente plan seguirán de aplicación durante todo el tiempo de negociación del siguiente plan con el fin de garantizar la cobertura de todas las medidas y contenido del presente plan. Las partes comenzará la negociación de un nuevo Plan de Igualdad seis meses antes de la finalización del presente (13 de junio de 2028).

6. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico del III Plan de Igualdad de la Fundación Laboral de la Construcción, entendido como el estudio detallado de la situación de mujeres y hombres en la organización, se ha realizado con los datos a fecha de los informes anuales, con el fin de proceder a la elaboración del III Plan de Igualdad.

En esta fase se ha llevado a cabo un análisis de la situación de la empresa, que ha permitido detectar aquellos aspectos, en los que pudieran estar produciéndose situaciones de desigualdad, o discriminación, y sobre los que se deberá actuar, mediante la definición e implantación de un Plan de Acción, con acciones objetivas y concretas.

Para ello, se ha procedido a realizar la recogida de información, que se ha compartido dentro del marco de la Comisión Negociadora, de manera que ha permitido formular las propuestas de mejora que se han incluido en el Plan de Acción.

El diagnóstico se ha llevado a cabo de acuerdo con los criterios de:

- Instrumentalidad: se ha realizado con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- Flexibilidad: el contenido, extensión y forma en que se ha realizado responde a las necesidades concretas de la empresa, identificadas en la negociación.
- Dinamismo: se ha adaptado atendiendo a las necesidades y características de cada colectivo dentro de la empresa.

Su elaboración se ha llevado a cabo con perspectiva de género, tanto en lo relativo a la recogida de la información, como en el análisis de los resultados, entendida esta, como el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres, debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. Todo ello, ha generado una información que ha permitido evaluar cómo, la gestión y la actividad de la empresa, impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios, o diferencias en mujeres y hombres, así como, en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La finalidad del diagnóstico, por tanto, ha sido identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

En el diagnóstico, todos los datos relativos a cada una de las materias que han formado parte del mismo se han desagregado por sexo, especialmente en el análisis cuantitativo de la situación actual.
El diagnóstico se ha llevado a cabo durante el mes de mayo y junio dentro del marco de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Fundación Laboral de la Construcción.

En el análisis cuantitativo y/o cualitativo, se presentan los datos y conclusiones de cada una de las materias incluidas en el artículo 7 del RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:

- **Diagnóstico en materia de selección y contratación:**

En la Fundación Laboral de la Construcción hay un Procedimiento de Selección, Incorporación y Acogida, el cual ha sido modificado y actualizado el de noviembre del 2020 y posteriormente el 5 de febrero del 2024 con el fin de adecuarlo al lenguaje inclusivo integrado en la empresa, así como garantizar la no discriminación en los procesos de selección y la diversidad.

4.1.7 ELECCIÓN DE LA CANDIDATURA

En la fase de valoración de las candidaturas se tomarán en cuenta criterios referidos a los aspectos de adecuación según los criterios del perfil, siempre desde el punto de vista de competencias, experiencia y cualificación profesional garantizando en todo momento la no discriminación por razón de género, edad, ideología, procedencia cultural, etc. Y siempre que sea posible, se tendrá en cuenta, en el caso de que exista un género infrarrepresentado en el equipo al que pertenecerá dicha vacante, priorizar el género infrarrepresentado a igualdad de competencias y cualificación con el resto de las candidaturas finalistas.

Asimismo, hay un modelo de Funciones que incorpora todas las descripciones y perfiles de los puestos existentes en la organización, documento que sirve de base para la definición de cada vacante y los criterios a exigir a las candidaturas.

En cuanto a la publicación de las vacantes la Fundación cuenta con su espacio específico dentro de su web corporativa **"Trabaja en Fundación Laboral"** (la cual se modificó el nombre para ser más inclusivo), así como los distintos portales de empleo con los que colabora, donde se especifica el proceso y el compromiso por la no discriminación en los procesos de selección.

Para las posiciones de estructura se informaba mediante un correo electrónico que iba dirigido a Toda la Fundación y en la actualidad desde el 2024 las notificaciones se realizan mediante el portal de noticias. Esto puede facilitar el acceso y la visibilidad de las oportunidades de empleo para todas las personas interesadas.

En los procesos de selección, además del departamento de Gestión del Talento, están involucrados los responsables de los puestos a cubrir, así como directores/as y Gerentes. En la actualidad existe una guía de entrevistas y se les ha proporcionado formación en sesgos.

Durante el año de análisis, se han producido 33 procesos de selección para posiciones de estructura, de las cuales se han ofertado internamente 5 procesos siguiendo la política interna del proceso de selección (se publicarán internamente todas las posiciones de estructura y estables).
El 73% de los procesos de selección han sido cubiertos con mujeres, siendo mayoritariamente la selección de mujeres en las vacantes de todos los grupos profesionales, excepto en el de responsables, donde solo ha habido una vacante cubierta por hombre. En este caso, el currículo recibido para dicha posición ha sido mayoritariamente de hombres al ser una posición masculinizada en el mercado.

Este año 2023 se publicaron 22 procesos internamente para posiciones de estructura frente a los 5 procesos publicados internamente en el año 2020 (fecha del diagnóstico del plan) y

ha habido 2 promociones internas respecto a 1 en el 2020 y se ha mantenido respecto al año 2022 la cifra de persona seleccionada internamente que ha aplicado al proceso de selección.

Los contratos realizados son celebrados mayoritariamente con mujeres 65% dentro de los procesos de selección, en vacantes de todos los grupos profesionales, excepto en responsables que ha habido 4 vacantes en el año 2023 cubiertas por hombres. En este caso porque el currículo recibido de dichas posiciones ha sido mayoritariamente de hombres al ser posiciones masculinizadas en el mercado (IT, proyectos digitales).

En cuanto a los procesos de selección publicados internamente, aunque ha mejorado respecto al anterior diagnóstico, se detecta la necesidad de potenciar más las selecciones de posiciones internas especialmente para posiciones de mandos.

Durante la vigencia del plan, las mujeres han experimentado un incremento en la incorporación en puestos en los que están infrarrepresentadas, especialmente a nivel de Dirección y Gerencia. Además, es un logro significativo que en 2023 se haya promocionado a una mujer a un puesto de Gerencia, lo que contribuye a una mayor equidad.

<u>Análisis plantilla estructura vs no estructura</u>

Es interesante observar las diferencias en las contrataciones entre el personal de estructura y el personal de no estructura durante la vigencia del plan.

1. Personal de Estructura (65% Mujeres):
    - En las contrataciones para posiciones de estructura, se ha dado prioridad a las mujeres, representando un 65% del total.
    - Esto es un indicador positivo de equidad de género en las contrataciones para roles más estructurados dentro de la organización.
2. Personal de No Estructura (71% Hombres):
    - Sin embargo, en el caso del personal de no estructura (formadores/as, visitadores/as de obra, proyectos), ha habido una predominancia en las contrataciones de hombres, con un 71%.
    - Esto podría deberse a la masculinización del sector de la construcción, especialmente en roles docentes relacionados con oficios.

Es importante seguir monitoreando estos datos y considerar estrategias específicas para mejorar la diversidad de género en todas las áreas de la organización.

- **<u>Diagnóstico Clasificación profesional</u>**

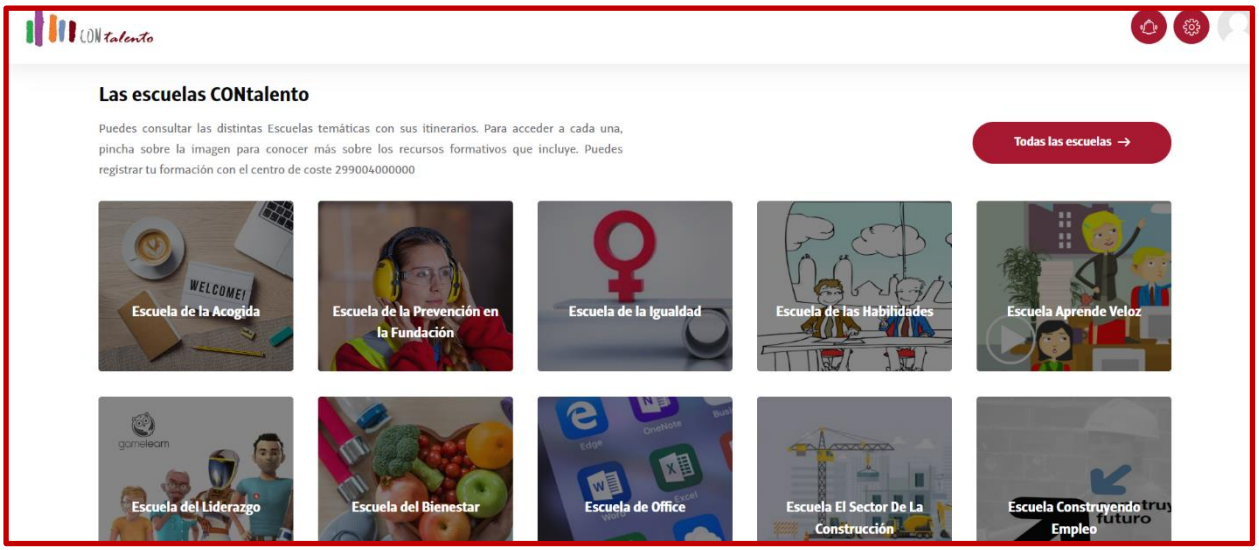
El proceso de valoración de puestos es fundamental para determinar la importancia relativa, el valor y la complejidad de los puestos dentro de un contexto organizacional. A través de una metodología consistente y la comparación entre los puestos, se busca asegurar la paridad o equidad interna como objetivo principal.

Es relevante que este proceso haya sido realizado por la consulta OMD y que haya resultado en el desarrollo del mapa de puestos, el cual fue aprobado en septiembre de 2022.

Realizado proceso formal y sistemático que sirve para determinar la importancia relativa, el valor y la complejidad de los puestos en un determinado contexto organizacional; a través de una metodología consistente y comparando los puestos entre sí, asegurando la paridad o equidad interna como objetivo principal. Dicho proceso de valoración se ha realizado por la consulta OMD y como resultado de la valoración de puestos, se ha desarrollado el mapa de puestos. El cual fue aprobado por la Ejecutiva, en septiembre 2022, en la que se realizó una valoración de puestos con la última actualización de Junio del 2022.

- **Diagnóstico en materia de Formación:**

La Fundación Laboral de la Construcción elabora el plan de formación interna anual, a través de las necesidades estratégicas a nivel corporativo marcadas en cada dirección y tomando en consideración las necesidades específicas solicitadas por cada gerencia y dirección. Este plan se publica a nivel interno para que todas las personas puedan acceder a él.
Asimismo, la Fundación dispone de un portal de formación online abierto y accesible para todo el personal de estructura. Dentro de este portal se encuentran distintas escuelas temáticas, siendo una de ellas la Escuela de la Igualdad que contiene varios cursos formativos vinculadas con la igualdad.



Cursos que son obligatorios para toda la plantilla son:

- La Igualdad de género en la Fundación
- La prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Combate el acoso
- Combate tus sesgos

En la misma escuela se ofrecen otras acciones formativas recomendadas sobre la corresponsabilidad compartida y la prevención de la violencia de género. En este apartado, se percibe la necesidad de ampliar esta formación para colectivos técnicos de cara a garantizar la igualdad de género en sus funciones, como a las personas que participan en selección de personal, personas de departamentos de comunicación, personal del servicio de prevención propio.

Al estar vinculada esta plataforma solo al personal de estructura, había una parte importante de la plantilla que no podía beneficiarse de estos cursos, por lo que se puso en marcha para poder habilitarle dicha formación al colectivo de fuera de estructura, la plataforma de Docentes CONtalento.

Se ha formado todos los años en formaciones en materia de igualdad específicas para el colectivo anteriormente comentado (personas que participan en selección de personal, personas de departamentos de comunicación, de diseño de la formación, diseño gráfico).

Formación en igualdad para todas las personas trabajadoras de la Fundación:

Se observa un mayor número de horas en formación en materia de igualdad, se ha duplicado de respecto al año 2022.

En cuanto a la formación interna general y si se realiza dentro o fuera de la jornada:

La formación obligatoria organizada internamente se ha planificado siempre para ser impartida dentro de la jornada laboral respetando tanto la flexibilidad de entrada como las reducciones de jornada. Con la excepción de las formaciones en abierto de proveedores externos, donde ha tenido que ajustarse a sus horarios. Más del 70% de la formación es recibida dentro de la jornada laboral en las mujeres y más del 60% en hombres. Seguidamente por la formación mixta que combina formación dentro con formación fuera de la jornada (principalmente los programas que combinan formación presencial con teleformación), con un 43% en los hombres y 56% en las mujeres.
En cuanto al tipo de formación recibida, en ambos grupos son las formaciones referentes a Seguridad y salud laboral, normativa legal, office y competencias técnicas las que mayor participación han tenido este último año.

Referente a la formación de igualdad de género realizada dentro de la Escuela de la Igualdad, se ha registrado un total de 833 horas de formación por parte de los hombres, frente a un total de 1.153 de horas por las mujeres en este último año.

Respecto a la metodología de la formación y siguiendo la tendencia de los últimos años derivados por la pandemia, la formación en Aula Virtual sigue siendo la más utilizada en ambos colectivos, seguida de Teleformación.

Dentro de las plataformas online de CONtalento y docentes, se pueden ver las diferencias en cuanto al número de mujeres y hombres que realizan las formaciones siendo mayoritariamente las mujeres en CONtalento (personal de estructura y colaboradores no estructura) y mayoritariamente hombres en Docentes CONtalento, debido a masculinización del sector de la construcción, especialmente en roles docentes relacionados con oficios como ya comentábamos anteriormente en el eje de contratación.

- **Diagnóstico en materia de Promoción profesional:**

Respecto a las promociones producidas en el período de análisis, se aprecian un mayor número de promociones internas durante este año 2023 respecto a años anteriores, especialmente las promociones a un cambio a puesto de nivel superior. En este año se han producido 32 en total, 22 de ellas, a mujeres y 10 a hombres.
Analizando los datos con los de años anteriores, se aprecia que hay una tendencia destacable del género femenino a la hora de promocionar.
Según los datos del análisis en los cambios de categoría o puestos, en este año 2023 ha sido del 20,05% de mujeres frente al 17,74% de los hombres.

- **Diagnóstico en materia de Condiciones de trabajo:**

Jornadas de trabajo.

En el año 2023, el 87,23% del personal de estructura tienen contrato de jornada completa, del personal a media jornada, el 16, 56% son contratos a media jornada mayoritariamente de mujeres del colectivo de técnicos/as y especialistas, tanto en Sede como en CCTT, en comparación con el 4,81% de los hombres.

Teletrabajo
En el año 2021 se ha aprobado en la Fundación un programa de trabajo flexible a nivel corporativo, que da la opción de acogerse voluntariamente a un día a la semana de trabajo flexible siempre que el puesto haya sido valorado como teletrabajable. Para ello, se ha creado un mapa de puestos teletrabajables que está publicado para consulta de todo el personal.
Durante este año, 266 personas se han acogido de las que 186 son mujeres. Respecto al grupo profesional, es el grupo de técnicos/as, Especialistas y Responsables donde más personas se han acogido al programa voluntario. Destacar que dentro del grupo de directores/as ha habido una acogida muy positiva.

Análisis de las extinciones de contrato

Durante el 2023 el 73,9% de las extinciones de contrato a personal de estructura ha sido a mujeres, principalmente del grupo de técnicos/as y auxiliares. En el caso de las extinciones de hombres corresponden más a puestos de responsables y técnicos/as.

Las causas de estas extinciones son mayoritariamente baja voluntaria por parte de la persona trabajadora, fin de contrato y extinción por causas objetivas; en el caso de Sede Social (cuando la causa es por esta baja voluntaria, se realiza entrevista de salida). Dentro de los Consejos Territoriales, las extinciones corresponden más a Fin de contrato y bajas voluntarias.

Para el personal de fuera de estructura, las causas de las extinciones se deben de forma mayoritaria a fin de contrato y Baja inactividad en fijos discontinuos.

- **Diagnóstico en materia de Corresponsabilidad:**

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Dentro de la Fundación Laboral de la Construcción hay implantadas acciones concretas que mejoran los permisos de convenio con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
Asimismo, le empresa ha realizado acciones informativas sobre estos permisos y beneficios haciendo hincapié en el compromiso de la Fundación con la Corresponsabilidad de género, con acciones concretas el Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad (23 de marzo).

Medidas implantadas en la empresa
En la Fundación se aplican las medidas establecidas en el Convenio de referencia (Sector de la construcción) y a su vez, hay establecidas medidas añadidas, como flexibilidad horaria de una hora en la entrada para todos los puestos que lo permitan operativamente y ampliada 30 minutos más para las personas con hijos menores de 12 años.
Jornada intensiva los viernes y en verano para todos los puestos que lo permitan.
La Fundación ha implementado un programa corporativo de trabajo en remoto un día a la semana para todos los puestos que hayan sido valorados como teletrabajables.
El documento de las posiciones teletrabajables tanto de Sede como de los CCTT está subido en el SharePoint a disposición de todas las personas de la Fundación. Se ha mejorado con la posibilidad
Se ha propuesto una nueva media o mejora basada en el análisis de los datos y la retroalimentación de los empleados y a través del consejo social, la permuta de las dos tardes de teletrabajo.

Permisos y excedencias
Durante el año 2021 del total de personas que se han acogido a medidas de conciliación (permisos y ausencias por asuntos propios) un 31% han sido hombres respecto a un 69% de mujeres.

En todos los grupos profesionales ha habido personas que se han acogido a alguna de estos permisos/ausencias, si bien es en el grupo de Auxiliares y Técnicos/as donde más se ha producido, especialmente de mujeres.
En la Fundación Laboral, ser mando intermedio no es un obstáculo para hacer uso de estas medidas, habiéndose producido 399 ausencias durante el 2023.

Los permisos /ausencias más utilizadas en Sede Social han sido la asistencia a médico (retribuida), la enfermedad de familiar de 2º grado, la intervención quirúrgica de familiar, el permiso de asuntos propios recuperable y el permiso de matrimonio.
En los Consejos Territoriales la más utilizada ha sido asistencia médica retribuida, salida profesional e intervención quirúrgica de un familiar.

- **Diagnóstico en materia de Infrarrepresentación femenina:**

Distribución de la plantilla por género.
Para el presente análisis de la distribución de la plantilla, separamos la parte de plantilla de estructura del resto, por estar esta última formada por los/as profesionales contratados para la realización de un trabajo vinculado a un proyecto subvencionado.

En cuanto a la plantilla de estructura, hay una presencia mayor de mujeres a nivel general y se mantiene una distribución similar al comparar el personal de SEDE al de los Consejos Territoriales (CTs).

Los Consejos Territoriales con plantilla equilibrada son Andalucía, Murcia y Navarra. Los Consejos Territoriales con plantilla más desequilibrada son País Vasco, Cantabria, La Mancha y Baleares, donde hay una representación mayor de mujeres.
Territoriales con Mayor Feminización:

Las territoriales de País Vasco, Cantabria, Castilla la Mancha y, en menor medida, Extremadura y Baleares muestran una mayor feminización. Esto es un indicador importante para seguir monitoreando y fomentando la diversidad de género.

Segregación Vertical:

En los puestos de dirección de Sede Social, sigue habiendo una mayor presencia masculina, manteniéndose en un 71% respecto al año 2022. La baja rotación complica revertir esta situación.

Por otro lado, los puestos de Gerencia han experimentado una mayor feminización, llegando al 47%.

Equidad en Mandos Intermedios:

Es positivo que se mantenga una equidad y distribución equilibrada en los mandos intermedios. Esto puede contribuir a una cultura organizacional más diversa e inclusiva.

Segregación Horizontal por Áreas Funcionales:

En el área de sistemas de la información, aunque ha habido mejoras en 2023 debido a la contratación de una mujer en el departamento de desarrollos informáticos, aún existe infrarrepresentación.

En el caso del personal de no estructura (formadores/as, orientadores/as laborales, técnicos/as de proyectos internacionales), hay un 76% de hombres s en el colectivo de formadores/as. Sin embargo, en otros colectivos como los/as orientadores/as laborales y técnicos/as de proyectos internacionales, se produce el efecto contrario.

Es importante, poner el esfuerzo en aumentar la presencia masculina en aquellas funciones más feminizadas y la presencia femenina en la función de sistemas.

Distribución de la plantilla por antigüedad

En todas las franjas de antigüedad se aprecia una ligera feminización, siendo en el grupo de 2 a 5 años de antigüedad donde menor es (65% de mujeres frente a 35% de hombres). Mención especial a las 61 personas con una antigüedad superior a los 20 años.

Distribución de la plantilla por edad

Los grupos de la década de los 20 años y los mayores de 60 años son los que presentan mayor equilibrio de género. Mientras que el grupo de la treintena siguen siendo los que presentan mayor feminización (76% de mujeres).

Distribución de la plantilla por titulación académica.

La mayor parte de la plantilla presenta estudios universitarios, tanto los hombres como las mujeres, siendo ligeramente superior en los hombres con un 62% respecto al 59% de las mujeres.

La distribución de las plantillas por las distintas titulaciones académicas presenta un patrón similar, si bien si destaca que hay más mujeres con estudios de Formación Profesional, en la mayor parte está asociado al hecho de ser las mujeres las que ocupan en mayor medida puestos administrativos.

En cuanto a los estudios primarios, representan un % muy pequeño en la plantilla, siendo un 6% en hombres y un 3% en mujeres.

Distribución de la plantilla por categoría de convenio

En las categorías superiores se percibe mayor equilibrio en la distribución por género, mientras que son las categorías de auxiliar administrativo y técnico/a de organización de 1ª donde más feminización se produce, tanto en sede corporativa como en los Consejos Territoriales.

- **Diagnóstico en materia de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

Procedimiento de prevención, detección y actuación.

En la Fundación Laboral de la Construcción existe un "Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo", el cual se incluye en el III Plan de Igualdad.

Durante el último año no ha sido necesario activar en ningún caso dicho protocolo.

Actuaciones de sensibilización y formación.

Dentro del portal de recursos de la Fundación Laboral se aloja este protocolo para ser consultado por todo el personal, al igual que una infografía resumen. Asimismo, dentro del Portal de formación interna, existe la Escuela de la Igualdad, donde entre otros cursos formativos, está la formación online "Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo", y posteriormente combate el acoso formación obligatoria para todo el personal. Asimismo, se aloja también el protocolo y se entrega a todo el personal de nueva incorporación.

Se realiza mayor sensibilización en este último año y mayoritariamente mujeres por tener un índice mayor de contratación en el *personal de estructura.*

La inclusión de formaciones obligatorias en línea a través de CONtalento para la sensibilización en esta materia es un paso importante.

- **Diagnóstico en salud laboral:**

- Creado y publicado ***protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural***.

- ***Aplicación de la perspectiva de género en los reconocimientos médicos*** anuales de la organización. Incluido la prueba de nivel de hierro en sangre para las mujeres (ferritina) y se ha rebajado la edad a 45 años para la valoración del antígeno prostático específico (PSA) en los hombres.

- ***Informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría***. En las memorias del SPP desde el año 2020 y en los informes del SIG desde el año 2021 se han indicado los datos de accidentalidad y los de absentismo, desagregados por sexo. Disponibles dichos informes en el portal de recursos para todas las personas trabajadoras de la Fundación.

- ***Incluida la categoría de Equidad de género en la encuesta de riesgos psicosociales***, en la última realizada.
- En febrero 2023 se ***publica el protocolo de desconexión digital*** en la Fundación, que manifiesta la sensibilización desde la Dirección de la Fundación Laboral de la Construcción, previa consulta con el consejo social, para garantizar los derechos de las personas trabajadoras a la desconexión digital y a preservar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, fomentando los principios recogidos en el Código de Conducta establecido en la FLC, así como en la Política de Igualdad, sobre la conciliación y el ejercicio corresponsable de la vida profesional, personal y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

- **Diagnóstico en protección y ayuda a víctimas de violencia de género.**

Ha sido ***elaborada y publicada guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género***. Publicado dentro del Plan de Igualdad. Esta documentación también está dentro de la Escuela de la acogida para las nuevas incorporaciones.
Se hace sensibilización:
- **Día de la eliminación de la violencia de género (25 de noviembre).** Campaña interna y externa en las redes sociales durante los años 2020, 2021 ,2022 y 2023. Asimismo, se hace recordatorio del curso online dentro de la Escuela de la Igualdad sobre Prevención de la violencia de género.

En cuanto a los ***proveedores, son informados vía mail, indicando el siguiente compromiso de la Fundación:***

La Fundación Laboral de la Construcción quiere poner en su conocimiento, como entidad colaboradora y proveedora de servicios, el compromiso adquirido con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres a través de nuestro Plan de Igualdad, con el fin de hacerles partícipes y que puedan contribuir con FLC en el cumplimiento de dicho Plan.

Nuestro **Plan de Igualdad** está publicado en la web de la FLC, junto con el **Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo**, el cual puede consultar, dentro del apartado Quienes Somos, en el área de Compromiso con la Igualdad:
https://www.fundacionlaboral.org/fundacion/quienes-somos

Entre las acciones a las que todo colaborador-a o proveedor de la FLC debe comprometerse es a la utilización de un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en toda la documentación y comunicación utilizada en el proyecto, producto y/o servicio a prestar a la Fundación o como colaborador.

Colaboraciones para la atención de mujeres víctimas de violencia de género para favorecer su integración:

- En el 2021: Con Fundación ANA BELLA, se realizó una colaboración. Se les puso en contacto con CT Andalucía para valorar posibilidad de colaboración y formación a mujeres.
- En el 2022 y 2023 Cataluña mantuvo alianzas con la Fundación ARED participaron 6 mujeres en un programa de formación para favorecer su integración al mercado laboral.

Diagnóstico en comunicación y sensibilización

- Publicado a nivel interno nuestro Plan de Igualdad para todo el personal de la Fundación. Está publicado en el Portal de recursos y en la Escuela de la Acogida dentro de CONtalento para las nuevas incorporaciones.

- Publicado en nuestra web nuestro Plan de Igualdad y compromiso de la Fundación por la igualdad de género.
- Creada y publicada la Guía de lenguaje inclusivo de la Fundación. Está publicada en el Portal de recursos y en la Escuela de igualdad de CONtalento.
- Realización de campañas de comunicación ante las siguientes fechas: o Día de la mujer (8 de marzo)- campaña interna y externa en las redes sociales. Este año se ha titulado "Esta es mi historia" donde mujeres del sector construcción nos cuentan por qué han elegido trabajar en este sector y lo que ha supuesto para ellas.

- Día de la Conciliación y corresponsabilidad (23 de marzo), campaña interna donde se aprovecha para sensibilizar y visibilizar la Corresponsabilidad. Hasta el año 2023 estuvo activo un curso de formación interna sobre esta temática. Se aprovecha para hacer recordatorio de los beneficios en las medidas de Conciliación que ofrece la Fundación.
- Día de la eliminación de la violencia de género (25 de noviembre). Campaña interna y externa en las redes sociales. Este año sigue la trazabilidad de "esta es mi historia".

Dónde una trabajadora de la FLC orientadora laboral comentará cómo se trabaja con este colectivo que sufre la violencia de género y de qué manera puede reinsertarse en cualquier sector a pesar de las barreras que sufren.

En el año 2023 se lanzó una campaña en la que participaron varias territoriales de la Fundación enviando fotos para la edición de un video con el título de "Resultado 0".
- En todas estas campañas se crea una referencia de compromiso para incluir en la firma de Outlook para todas las personas trabajadoras que deseen adherirse a la campaña.
- Creado un espacio en el Portal de Recursos donde poder realizar sugerencias, aportaciones o críticas vinculadas a la igualdad de género.
- Creado una cuenta de correo electrónico para la Comisión de igualdad donde cualquier persona puede dirigir sus dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el Plan de igualdad

Se han realizado revisiones de la página Web de FLC, de Construyendo Empleo, de comunicaciones internas, desde el área de talento para que se realicen las modificaciones oportunas, para evitar un mal uso

Se han enviado correcciones a mails y comunicaciones de compañeros para modificar ciertas expresiones o imágenes. (Por ej.: Trabaja con nosotros, por TRABAJA EN FLC en los lugares donde publicamos ofertas)

En este ese sentido, se ha impartido formación específica sobre lenguaje inclusivo para personas de rrhh, comunicación, marketing, diseño de formación y maquetación en el 2023.

Nº personas: 12

Nº horas: 8

En cuanto a las campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres ya se han comentado las correspondientes al 8M, 23M y 25N pero además hay campañas en los consejos territoriales, tanto de participación como de formación de mujeres.

- **Diagnóstico en materia salarial:**

Esta parte del diagnóstico está conformado por los siguientes procesos, conforme señala el Anexo 3 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- Clasificación profesional (Valoración de puestos)- art. 7.b RD 901/2020
- Retribuciones (Registro Retributivo)- art. 7.h RD 901/2020
- Auditoría Retributiva – art. 7.e. RD 901/2020.

7. RESUMEN DE LA AUDITORIA SALARIAL

Clasificación profesional (Art. 7.b. RD 901/2020)

La Valoración de Puestos se ha realizado con la metodología OMD GWM© (OMD Global Work Measurement), que según la consultora OMD cumple con los requisitos definidos en los artículos 4.4 y 8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

1. La valoración llevada a cabo cumple según la consultora OMD con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, ya que, a la hora de valorar los puestos se ha tenido en cuenta cómo son hoy (criterio de adecuación), se ha valorado tanto el contenido como el contexto de los puestos (totalidad) y, para realizar el proceso, la consultora contratada por la empresa, ha contado con las descripciones de los puestos valorados, atendiendo a lo reflejado en éstas, para determinar cómo aplicar los factores de la metodología (objetividad).
2. La metodología OMD GWM©, cumple según la consultora OMD con lo exigido por el artículo 8.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, dado que es un sistema analítico (puntos por factor).

Como resultado del Proceso de Valoración de Puestos, se ha elaborado un Mapa de Puestos, en el que, cada una de las posiciones de la estructura, tienen definido su Grado OMD.

Por tanto, la Fundación Laboral de la Construcción, tiene definida su Clasificación Profesional, tanto por Clasificación Profesional de Convenio, como por "puestos de igual valor", a partir de los resultados obtenidos con el Proceso de Valoración de Puestos.

La Clasificación Profesional de la Fundación Laboral de la Construcción, con los Grados OMD definidos para cada puesto, se ha usado para asignarlos a cada profesional, en función del puesto ocupado el 31 de diciembre de 2021, o el último puesto ocupado, si causaron baja en la empresa, antes de dicha fecha, de forma que, a la hora de segmentar la población, para comparar y analizar la equidad retributiva hombre-mujer, se ha realizado con poblaciones comparables (art. 6 del Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).

El resultado del Proceso de Valoración de Puestos, así como la Metodología empleada, han sido compartidos, revisados y aprobados, en el marco de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siendo conocedores del mismo, las personas participantes por parte de las organizaciones sindicales.

Analizando la distribución de las personas trabajadoras, en los distintos niveles de valoración (OMD Grades), refleja que en los grados inferiores hay una mayor proporción de mujeres mientras que en los niveles superiores de máximo nivel (12, 13 y 15) hay ausencia del género femenino. El resto de los niveles hay una proporción equilibrada de géneros (en niveles asociados a puestos técnicos/as y mandos).

Grados OMD	Hombres	Mujeres	Índice feminización
2	48%	52%	1,08
3	13,25%	86,75%	6,55
4	29,55%	70,45%	2,38
5	34,06%	65,94%	1,94

6	33,33%	42%	1,26
7	59,57%	40,43%	0,68
8	46,87%	53,13%	1,13
9	54,54%	45,46%	0,83
10	40%	60%	1,50
11	62,50%	37,50%	0,60
12	100%		0,00
13	100%		0,00
15	100%		0,00
Total general	34,67%	65,33%	1,88

Retribuciones – Registro Retributivo (Art. 7.h. RD 901/2020)

Para dar cumplimiento al vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salario, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por Clasificación Profesional de Convenio y por puestos de igual valor (OMD Grades), resultado del proceso de valoración de puestos realizado, conforme a los requisitos definidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, por el período (1 enero 2021 y 31 de enero 2021), se ha llevado a cabo el Registro Retributivo Obligatorio (importes efectivos) de la Fundación Laboral de la Construcción.

El Registro Retributivo Obligatorio, realizado por la Consultora contratada por la empresa, cumple con todo lo definido, en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, modificado, a partir del Real Decreto – ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Como parte del Registro Retributivo Obligatorio, se ha analizado la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa, como indica el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en su Anexo 3.a.

En el Registro Retributivo obligatorio de la Fundación Laboral de la Construcción, se ha realizado el análisis, tanto de la:

3. Brecha salarial “no ajustada”, haciendo una comparativa, a partir de la media y la mediana de las retribuciones de cada uno de los dos géneros, sin segmentar la población por ningún tipo de clasificación profesional (ni por Grupos Profesionales, ni por Grados OMD /Valoración de puestos)
4. Brecha salarial “ajustada”, haciendo una comparativa, a partir de la media y la mediana de las retribuciones de cada uno de los dos géneros, segmentando la población, tanto por Clasificación Profesional de Convenio (art. 5.2. RD 902/2020), y también como señala el artículo 6.a RD 902/2020, por Grados OMD, resultantes del Proceso de Valoración de Puestos, y realizando el análisis por cada uno de los tres componentes de la retribución (sueldo base, complementos salariales y percepciones extrasalariales), tal y como señala el artículo 5 del RD 902/2020 y el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La existencia de una brecha salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que, debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras. El Registro Retributivo Obligatorio, únicamente, es un análisis

cuantitativo, a partir de los importes efectivamente cobrados, pudiéndose explicar, y justificar, dichas diferencias por razones objetivas y explicables.

En cuanto al análisis de la última auditoria retributiva, 2022 la brecha salarial promedio ajustada fue un -2.56 %, frente a la brecha bruta original del -14.47 %. Siendo positivo a favor de la mujer, y negativo en contra del hombre

Se aporta el Registro Retributivo Obligatorio 2023, el cual ha sido compartido, revisado y aprobado, en el marco de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siendo conocedores de este, la parte sindical.

Auditoría Retributiva (Art. 7.e. RD 901/2020)

OMD HR Consulting ha llevado a cabo la Auditoría Retributiva de la Fundación Laboral de la Construcción, para dar respuesta a los requerimientos exigidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

> *Artículo 7.1. Concepto de auditoría retributiva*
>
> "Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir, en el mismo, una auditoría retributiva.
>
> *1.- La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo."*

La Auditoría Retributiva, a diferencia del Registro Retributivo (análisis cuantitativo a partir de lo realmente cobrado /importes efectivos), es una análisis cuantitativo y cualitativo, transversal y completo de la "Práctica Retributiva en la Fundación; a partir de los salarios teóricos (normalizados y anualizados), de las personas trabajadoras, de forma que, las situaciones particulares de éstas no afecten a los resultados obtenidos. No se trata de analizar situaciones individuales, sino verificar si, en la práctica retributiva de la Fundación, existe un patrón, por el que la mujer, por el hecho de serlo, siendo el resto de las variables iguales (Grado OMD, antigüedad, edad, función, ubicación, etc.) cobrase menos que el hombre.

En definitiva, lo que se pretende con la Auditoria Retributiva es conocer si existe, o no, discriminación salarial por razón de Género, en la práctica retributiva de la empresa.

Es posible que en una empresa exista "Brecha Salarial" y, sin embargo, no exista "Discriminación por razón de género", este es el caso de la Fundación Laboral de la Construcción donde la brecha salarial promedio ajustada es inferior al 5%.

Realizada la auditoria salarial con los datos correspondientes al año 2022 y con los salarios actualizados a fecha de julio 2023, concluyendo que 5 personas no presentan brecha al haber tenido algún tipo de revisión en este período.

Una vez eliminados estos 5 casos, 19 personas mantienen algún tipo de brecha (3 hombres y 16 mujeres).

Tras analizar caso por caso y ver la casuística de cada puesto, 13 casos no consideran la aprobación de brecha. Las causas de desestimación son por tratarse de cantidades mínimas, sujetas a convenio y muy próximas a tabla por lo que la próxima revisión podría eliminar

dicha brecha, así como alguna persona con puesto mal ajustado, reciente promoción o no consolidado.

Finalmente, 6 personas son consideradas brecha sin justificar por lo que son propuestas para ser corregidas. Estas correcciones se aplicaron en la nómina de noviembre con carácter retroactivo desde el 1 de enero 2023 a estas personas identificadas.

Con el fin de garantizar la equidad salarial, la Fundación realizará periódicamente auditorías salariales con la finalidad de identificar y corregir posibles brechas no justificadas.

Marco metodológico de la Auditoria Retributiva.

La metodología empleada se basa en las mejores prácticas y referencias propuestas, tanto por instituciones de ámbito nacional, como europeo e internacional. Los fundamentos técnicos se basan, esencialmente, en la literatura de referencia en materia de economía laboral, así como en el consenso técnico acordado por la Working Group on Labour Market Statistics, en octubre de 2017, y la European Directors of Social Statistics, en marzo de 2018. Además, la gran mayoría de los análisis llevados a cabo por instituciones públicas españolas, se basan en metodologías similares a la empleada.

El objetivo de la metodología es comprender, analizar y diagnosticar la práctica retributiva, de manera transversal y completa (art. 7 RD 902/2020), mediante una rigurosa modelización econométrica, pero sin olvidar que los resultados deben ser comprendidos por colectivos de diversa índole. Las técnicas utilizadas son la Regresión Múltiple y distintos análisis complementarios, para verificar los resultados del primero de ellos (Análisis por Grupos Comparables).

Se ha considerado para este estudio, el personal de la Fundación Laboral excepto los colectivos de no estructura cuya retribución está definida por subvención vinculada a la obra de su contratación y sobre la que la Fundación Laboral de la Construcción no tiene competencia, para que no distorsionen el análisis del personal sobe el que sí tenemos competencia en materia retributiva. Este colectivo es el de monitores/as de no estructura, personal técnico y alumnos/as de PFAES, personal de OPEAS y orientadores/as laborales vinculados a subvención.

Tras los análisis realizados a través de estudios econométricos por parte de la consultora contratada, se concluye que no existe discriminación salarial por razón de género.

8. OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer una cultura corporativa igualitaria que impregne todos los ámbitos de la Fundación.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Facilitar el acceso de la mujer a todas los puestos y departamentos de la Fundación.
- Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.
- Asegurar la utilización de un lenguaje no discriminatorio e inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la Fundación.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la Fundación.
- Proteger y ayudar con unas condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

De aquí, se establecen las áreas prioritarias a trabajar:

- Asegurar que se cumplen los criterios de igualdad objetiva en la promoción y aumentar la presencia femenina en puestos de responsabilidad.
- Establecer un modelo de Valoración de puestos que garantice los criterios de adecuación, totalidad y objetividad entre los puestos
- Informar, difundir y mejorar las medidas establecidas en la Fundación para la conciliación de las personas trabajadoras y mejorar la corresponsabilidad.
- Analizar y disminuir la brecha salarial
- Asegurar la formación en igualdad y el desarrollo de carrera
- Asegurar condiciones laborales igualitarias con perspectiva de género

9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS E INDICADORES

00. EJE TRANSVERSAL

ACCIONES		INDICADOR
0. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la Fundación.		
0.0.1	Reforzar y empoderar a la persona responsable del plan de igualdad para implementar las medidas y coordinar con el resto de áreas su puesta en marcha. De forma que pueda facilitar su coordinación con los Gerentes de los distintos Centros Territoriales (CCTT).	Nombramiento de la persona responsable de igualdad y la persona suplente.
		Informe sobre las actuaciones de la persona responsable de igualdad en las competencias desarrolladas en la medida.

01. EJE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ACCIONES		INDICADOR
1.1- Garantizar que los procesos selección y contratación cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas en los procedimientos y herramientas de selección y contratación, con procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.		
1.1.1	**Ofertas de empleo**: revisar y analizar con perspectiva de género el **lenguaje de las ofertas de empleo realizadas (se utilizan términos e imágenes no sexistas), contenido en neutro o utilizando ambos géneros en las ofertas.** Análisis aleatorio de 10% de las ofertas.	Informe del análisis de ofertas (muestreo de un 10% de las ofertas).
1.1.2	Procedimiento de selección y contratación: Asegurar que las **competencias y requisitos** solicitados en las **ofertas de empleo** son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible requisitos que suponen una barrera a la presentación de candidaturas femeninas, por ejemplo requisitos como la experiencia o aquellos como estado civil, número de hijos etc... y competencias como la fuerza física, flexibilidad, amplia disponibilidad, buena presencia etc...). Análisis aleatorio de al menos 10% ofertas que estén activas en el momento de revisión (para poder acceder a toda la información de la oferta y sus requisitos concretos).	Documento explicativo del procedimiento establecido.
		Informe del análisis de ofertas respondiendo a los criterios del procedimiento y sin sesgos de género, manual de funciones (muestreo de un 10% de las ofertas)
1.1.3	**Proceso de selección**: actualizar una **guía** sobre los procesos de selección con perspectiva de género, para la realización de las entrevistas de obligado cumplimiento, en las ofertas de empleo, etc. Análisis aleatorio de 10 entrevistas para verificar el cumplimiento de la guía en la realización de las entrevistas.	Guía realizada.
1.1.4	Formar en igualdad de género, estereotipos de género y sesgos inconscientes a las personas responsables de los procesos de selección y contratación, así como a mandos intermedios si tienen responsabilidad sobre estos procesos.	Número de formaciones, horas y personas que lo han recibido por departamento/área y puesto sobre el personal objetivo. Contenido de la formación.

1.2- Visibilizar el compromiso en igualdad de la empresa con la contratación y presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las posiciones de la Fundación.		
1.2.1	Revisar el mensaje en la web donde se visibilice el Compromiso de la Empresa con la Igualdad y concretamente en los procesos de selección, para verificar que se incentiva la inscripción del sexo infrarrepresentado en las ofertas de trabajo, especial atención a las ofertas de empleo de los puestos masculinizados incluyendo mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.	Informe de los mensajes realizados en la web (análisis por muestreo) y puestos con el género infrarrepresentado a los que ha ido orientado. Mensaje en la web
1.2.2	Informar y solicitar a las empresas y entidades colaboradoras de los objetivos en materia de igualdad de trato y oportunidades de las políticas de selección para que ayuden en el cumplimiento de la dicha política de selección. La exigencia de actuar con criterios de igualdad y el compromiso de la Fundación con la incorporación de mujeres en las posiciones masculinizadas.	Número de empresas o entidades contactadas. Número de concursos y proveedores. Listado. Muestra de solicitud
1.2.3	Continuar incluyendo en todas las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Mensaje incluido en las ofertas (análisis por muestreo)
1.2.4	Asegurar que las ofertas llegan a las mujeres al igual que a los hombres, a través de los diferentes canales de difusión de ofertas de empleo realizados por la Fundación tanto en la Sede como en los distintos territorios. Aumentar estos canales asegurando que llega a posibles candidatas mujeres (no solo LinkedIn, acceso a universidades, colegios profesionales etc...).	Revisión de donde se han publicitado las ofertas (canales empleados y número de personas a las que llegan)
1.2.5	Garantizar que, en los procesos de selección, se seleccione al menos el mismo porcentaje de mujeres que supone su presencia en la plantilla.	Número de mujeres y hombres seleccionados. Relación porcentual con su presencia en plantilla según puesto/área y por CCTT de la totalidad de la plantilla.
1.3- Información y Seguimiento de datos, de las ofertas de empleo y los procesos de selección y contratación.		
1.3.1	Información y seguimiento de las ofertas de empleo y de procesos de selección y contratación, de las personas que se presentan y de las seleccionadas, para valorar la equidad de género en las incorporaciones que se producen en cada grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada.	*Número de candidaturas presentadas, de personas seleccionadas y de incorporaciones desagregadas por sexo para cada categoría y por CCTT. * Listado de ofertas realizadas por grupo profesional.
1.3.3	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Número de transformaciones y aumentos de jornada y de solicitudes desagregadas por sexo y por CCTT. Motivación y número de las solicitudes denegadas.
1.4- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras que se ha detectado en el diagnóstico.		
1.4.1	Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Comparativa respecto a años anteriores del número de contratos indefinidos y temporales por sexo y por CCTT.

1.4.2	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Número de mujeres y hombres informados. Número de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo y por CCTT. Canales de información utilizados.
1.4.3	Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Número de transformaciones desagregadas por sexo y por CCTT. Comparativa con la distribución de la plantilla por tipo de jornada.
1.4.4	Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas. Fortalecer la medida del personal interno sobre el externo e implementar un plan de sucesión de cara a la renovación de la plantilla para que contemple las jubilaciones que se vayan a producir en los próximos cuatro años.	Número de puestos a cubrir. Número de Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo y por CCTT.
1.4.5	Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona perteneciente al género con mayor número de contrataciones a tiempo parcial.	Número de puestos a cubrir. Número de Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo y por CCTT.
1.4.6	Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.	Comparativa anual de la distribución de la plantilla por puestos y desagregado por sexo y por CCTT.

02. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ACCIONES		INDICADOR
2.1 Asegurar una clasificación profesional sin sesgos de género.		
2.1.1	Revisar la clasificación de los puestos de trabajo en función de la responsabilidad y funciones de los puestos, agrupándolo en función de su valor para la Fundación identificando en cada puesto su correlación con el convenio de referencia, utilizando términos neutros y la perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Recibir información sobre creación o modificación del contenido de los puestos, a través de las actualizaciones de las descripciones de éstos, incluida solicitudes de las personas de la plantilla sobre la valoración de una posición concreta.	Verificar la realización de la clasificación. Resultados de la clasificación, con puestos de igual valor y descripción de las funciones, con perspectiva de género y sin sesgos hacia uno u otro sexo.
2.1.2	La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, categorías laborales, niveles retributivos, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con lo previsto en el art. 28.1. del E.T. y el 902/2020 de 13 de octubre.	Informar a la CI del sistema utilizado para el análisis correlacional y resultados de dicho análisis. Medidas correctoras en su caso.
2.1.3	Organigrama en función del valor del puesto para la Fundación.	Informar a la CI del organigrama en función del valor del puesto y criterios de valoración.

2.1.4	Evaluación de los puestos feminizados comparándolos con puestos masculinizados con las mismas características funcionales y revisión del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres (ejemplo: Call Center, Ordenanza estando ambos en la categoría de auxiliares administrativos; orientadores y formadores). Además, identificar en los mismos puestos aquellas diferencias salariales que son por causas estructurales de las que no.	Informar a la CI de los resultados de la evaluación de puestos realizada. Puestos detectados. Medidas correctoras en su caso.
2.1.5	Establecimiento de políticas para la clasificación que tengan en cuenta no sólo la cualificación sino también la convalidación de esta a través de la experiencia (siempre que no perjudique la incorporación de mujeres en determinados puestos) o la polivalencia.	Políticas establecidas. Criterios utilizados.
2.2 Seguimiento clasificación profesional.		
2.2.1	Información de la clasificación por nivel de responsabilidad de los distintos puestos segregada por sexo de la plantilla, indicando si están en Convenio o fuera del convenio. Así como si aplica política de bonus, o de evaluación de desempeño. Si fuera necesario este desglose se desplegaría a nivel de las distintas sedes territoriales. Se acuerda el compromiso por parte la dirección de la empresa de revisar y actualizar el manual de funciones de los puestos realizados en el plazo de doce meses	Número de personas por grupo profesional y nivel de responsabilidad. Número de personas dentro y fuera de convenio. Número de personas a las que aplica el bonus y la evaluación de desempeño desglosándolos por consejo territorial.

03. EJE FORMACIÓN

ACCIONES		INDICADOR
3.1 Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización dirigida a la plantilla en general y especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo.		
3.1.1	Formar como agente de igualdad o equivalente a la persona que será nombrada responsable de igualdad.	Formación impartida a la persona responsable de igualdad y a la persona suplente.
3.1.2	Sensibilización y formación en igualdad de género dirigida a toda la plantilla y, en especial, a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación y asignación de retribución, así como al personal con personal a su cargo que esté implicado en los procesos de selección, contratación, promoción, formación y asignación de retribuciones. Se garantiza que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.	Número de acciones y de participantes, desagregados por sexo y puesto. Número de horas. Contenido de estas.
3.1.3	Realizar una acción formativa sobre igualdad de género con carácter obligatorio para todo el personal trabajador de la Fundación y realizar acciones de reciclaje y ampliación de contenidos anualmente.	Número de formaciones de reciclaje y de ampliación impartidas. Número de participantes desagregado por sexo. Contenido de estas y número de horas.
3.1.4	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, y en la formación destinada a reciclaje.	Módulos incluidos en el manual de acogida, en la formación para la nueva plantilla y en la de reciclaje. Número de nuevas personas formadas y de personas formadas en reciclaje. Número de horas.
3.1.5	Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos realizado por la Fundación para incluir en ellos la perspectiva de género.	Revisión con perspectiva de género. Muestreo.

3.1.6	Comunicar a las personas en situación de excedencia, adaptación o con reducción de jornada acumulada por motivos familiares de la oferta formativa de la Fundación.	Número de personas en estas situaciones y número de ellas informadas. Número de personas formadas y número de horas.
3.1.7	Garantizar formación para adaptación al puesto a las personas que hayan tenido una excedencia o bajas de larga duración por cuidado de menores o familiar a cargo.	Número de veces que se aplica y número de personas que han vuelto de bajas o excedencias de larga duración. Tipo de formación impartida y número de horas.
3.1.8	Asegurar que la formación relacionada con el puesto o la proyección profesional se realiza en horario laboral.	Número de formaciones realizadas dentro de la jornada laboral o fuera de la jornada laboral. Tipo de formación.
3.2 Fomentar la formación y capacitación profesional entre las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad de la empresa y a otros puestos masculinizados.		
3.2.1	Asegurar la participación de mujeres en programas de formación específica para desarrollo profesional en aquellos puestos en los que estén poco o nada representadas.	Número de participantes desagregado por sexo y puesto. Programa y formación.
3.2.2	Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.	Programas desarrollados y número de mujeres que participan en los mismos. Número de horas
3.2.3	Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Número de mujeres y hombres que participan, número de cursos y tipo.
3.2.5	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva, incrementando la participación de mujeres hasta alcanzar al menos un 60%.	Campaña realizada. Medio de difusión. Número de mujeres y hombres en las formaciones relacionadas. Cuáles son esas actividades masculinizadas.
3.2.6	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos masculinizados.	Listado de Colaboraciones establecidas. Número de candidaturas, de mujeres aceptadas por este medio.
3.3 Garantizar el acceso de las personas trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa.		
3.3.1	Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional).	Informe explicativo del Plan de formación. Criterios revisados y establecidos. Número de personas que se solicitan una formación no vinculada a su puesto. Número de personas aceptadas en la formación. Número de personas rechazadas y motivos. Formulario de solicitudes.
3.4 Información y Seguimiento de datos, de las formaciones.		
3.4.1	Implementar herramientas para la persona pueda hacer un seguimiento sobre su formación.	Fecha de implementación de la herramienta y difusión a la plantilla.
3.4.2	Informar a la Comisión de seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución y la participación por número de participantes, tipo de formación, coste y horas, desagregado por sexo y grupos profesionales.	Número de participantes, tipo de formación, coste y horas, desagregado por sexo y grupos profesionales.

04. PROMOCIÓN PROFESIONAL

ACCIONES		INDICADOR
4.1- Asegurar y garantizar que los procesos de promoción se realizan bajo el principio de igualdad de trato y oportunidades sin discriminaciones directas o indirectas, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.		
4.1.1	Revisar el procedimiento de publicación de las vacantes internas, para asegurar que la descripción del puesto, es decir que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados en las vacantes internas de empleo son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas). En caso de actualizarse, su publicación se realizará por los medios de comunicación habituales en la empresa, Tablones, anuncios, correo interno, circulares etc. Se asegurarán que dichas vacantes llegan a la plantilla y que se indicarán los requerimientos de los puestos.	Procedimiento elaborado e información de este. Medios por los que se difunde. Número de mujeres y hombres a quienes llega.
4.1.2	Formar en igualdad de género, estereotipos de género y sesgos inconscientes a las personas responsables de los procesos de promoción, así como a mandos intermedios que tienen responsabilidad sobre estos procesos.	Número de formaciones y de asistentes por categoría y sexo. Número de horas. Contenido de estas.
4.2- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de la empresa, compromiso de aumentar en 25% la media de mujeres en puestos de responsabilidad.		
4.2.1	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la Fundación.	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.
4.2.2	Prioridad de búsqueda de perfiles para las vacantes entre el personal de la Fundación, especialmente con el seguimiento de mujeres con potencial para su desarrollo profesional a nivel interno. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de ofertas de puestos o funciones con prioridad frente a las contrataciones externas. Con el compromiso de acudir a vacantes externas en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la Fundación. Se desarrollará un proceso de planificación de sucesión que garantice la cobertura adecuada de las necesidades de la Fundación. Este proceso contemplará las jubilaciones que se vayan a producir en los próximos 4 años de vigencia del Plan.	Número de vacantes cubiertas por contratación interna y de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo y puesto.
4.2.3	En los procesos de promoción se establecerá que a igualdad de condiciones e idoneidad para la funcionalidad de puesto se promocionará la persona del sexo menos representado en ese puesto.	Número de veces que se aplica y grupos. Número de candidaturas presentadas y seleccionadas desagregadas por sexo.

4.2.4	Elaborar un programa de detección del talento femenino, registrando mujeres con potencial de desarrollo en la Fundación y desarrollando un programa de actuación para dotar a las participantes de competencias de impulso a su carrera profesional. O programas de mentoring, mujeres con habilidades directivas.	Programa elaborado. Número de participantes en el programa. Número de mujeres que han promocionado por este medio.
4.2.5	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Dar a la CI el informe de las razones del descarte de dicha candidatura. Datos por CCTT.
4.2.6	Garantizar que en las promociones internas se contará con al menos un 40% de candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.	Número de candidaturas segregadas por sexo. Explicación de motivaciones en caso de no cumplir el porcentaje. Número de solicitudes seleccionadas y denegadas. Datos por CCTT.
4.2.7	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo y por CCTT.
4.2.8	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro anual del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo y puesto
4.2.9	A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 25%, en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.	Datos comparativos de las promociones por puesto de los distintos años desagregados por sexo y por CCTT.
4.3- Información y Seguimiento de datos de las promociones.		
4.3.1	Información sobre denegación de promociones segregadas por sexo. Se compartirá con la Comisión dicho informe y si hay algún caso que deba ser revisado tras el análisis de la información recibida, se valorará si procede su corrección.	Número de promociones denegadas por sexo y su causa.
4.3.2	Información sobre candidaturas presentadas a las promociones segregadas por sexo y grupos profesionales.	Número de candidaturas por grupo profesional segregado por sexo y por CCTT.
4.3.3	Disponer anualmente de información estadística desagregada por sexo de seguimiento de las diferentes promociones y su resultado para su traslado a la Comisión de Seguimiento, indicando puesto de origen y destino. Identificando si los cambios son: de puesto de forma transversal o asociados a mayor responsabilidad.	Número de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden. Número de candidaturas rechazadas y motivación. Datos por CCTT.
4.3.4	Seguimiento de los programas de **sustitución**, de talento, de mentoring o mujeres con habilidades directivas.	Número de participantes en cada programa.

05.EJE CONDICIONESDE TRABAJO

5.1 Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo igualitarias entre mujeres y hombres en la Fundación, sin sesgos de género ni discriminación.		
5.1.1.	Revisar la guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento.	Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados.
5.1.2	Crear una guía sobre el uso correcto de las comunicaciones (vía mail, Teams…) para evitar la saturación de mensajes.	Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados.
5.1.3	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de

		jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.
5.1.4	Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación.	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla (aspectos físicos/ergonómicos, psicosociales y de adaptación) con perspectiva de género.
5.1.5	Informe sobre contrataciones eventuales y contrataciones a jornada parcial, junto como su idoneidad por el tipo de trabajo a realizar. Analizar las causas de este tipo de jornadas y elaborar conclusiones de cómo evitar este tipo de contratación parcial.	Número de contrataciones por tipo de contrato. Número por tipo de jornada, desagregadas por puesto y sexo y por Consejos Territoriales (CCTT). Informe explicativo de las causas. Análisis de conclusiones y propuestas correctoras.
5.2 Información y Seguimiento de datos sobre tipos de contratos y tipos de jornadas segregadas por sexo y grupo profesional.		
5.2.1	Seguimiento de los tipos de contrataciones, por temporalidad, y por duración de la jornada, y tipos de jornadas.	Número personas por tipo de contrato, duración de la jornada y temporalidad y por CCTT.

06.EJE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y LABORAL.

ACCIONES		INDICADOR
6.1 Garantizar que los derechos de conciliación son accesibles a toda la plantilla y sensibilizar en corresponsabilidad.		
6.1.1	Informar de los derechos de conciliación existente, con la realización de una guía o folleto informativo que recoja todas las medidas de conciliación y como solicitarlos, además de asegurar una difusión efectiva de esta información en la plantilla, dirigidas especialmente a los hombres de la plantilla. Se acuerda el compromiso de mejorar la difusión a la plantilla con recordatorios semestrales a través de la publicación en el portal de noticias, formación on-line con los contenidos del plan y con los derechos de conciliación existentes y el refuerzo de la difusión a la plantilla desde el consejo social, en aquellos centros en los que pueda surgir alguna petición/duda relacionada con el Plan de Igualdad.	Guía publicada y acciones de recordatorio semestral.
6.1.2	Visibilizar el disfrute de los permisos y medidas de conciliación, y acompañarlos de campañas de corresponsabilidad en la utilización de los permisos entre mujeres y hombres, especialmente entre los hombres. Promover y comunicar las medidas de conciliación por cuidado de hijo entre todo el personal independientemente del género con el fin de transmitir el compromiso de la Fundación con la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos/as.	Campaña realizada. Acciones y medios empleados. Informe semestral de los permisos solicitados y concedidos por género.
6.1.3	Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación. Elaborar un comunicado interno para los gerentes territoriales para que se comuniquen todas las peticiones, con el objetivo de que las solicitudes de adaptaciones	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.

	horarias que se reciban puedan ser analizadas con cada gerencia territorial. Se acuerda que dentro del procedimiento que, tanto las solicitudes como las denegaciones, sean enviadas a la dirección de organización, para evitar distintos tratamientos. Se acuerda que se compartirá con la comisión de seguimiento las solicitudes que sean denegadas pudiéndose activar una comisión extraordinaria en el caso que sea necesario para que puedan ser analizadas dentro de los plazos establecidos.	
6.1.4	Ofrecer jornadas continuas a padres/madres de niños de menos de 1 año con el fin de evitar reducciones de jornada.	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.
6.1.5	Realizar comunicado público el día nacional de la Conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo) con el compromiso de la Fundación por la igualdad de género para promover esta cultura entre todo el personal trabajador.	Elaboración consensuada con la Comisión de Igualdad del comunicado. Número de personas a las que llega y medios empleados.
6.2 Favorecer y mejorar los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla.		
6.2.1	Aplicar una flexibilidad de entrada/salida al menos 1 hora a toda la plantilla en función de las características de cada Consejo Territorial, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 1,5 horas para padres/madres de hijos/as hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33%. Ampliar la flexibilidad de entrada y salida para personas que tengan hijos o hijas a cargo menores de 14 años, hasta un máximo de 1,5h, valorando cada caso y siempre que concurran circunstancias de enfermedad, accidente o discapacidad que justifiquen la solicitud, que en todo caso deberá estar fundada. En todo caso, favorecer la aplicación de la flexibilidad de entrada/salida en 1,5 horas a toda la plantilla cuando, en función de las características de cada centro de trabajo y de cada Consejo Territorial, sea posible. Esta medida, parte integrante del proceso de negociación colectiva del art. 34.8 del TRET, busca la mejora del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y la mejora del absentismo en la Organización	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de rechazadas y motivación de estas.
6.2.2	Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables. Además, se acompañará de una evaluación de su responsable indicando que tiene las competencias requeridas para teletrabajar pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa. **A.** Difusión del programa de teletrabajo flexible. B. Reevaluación del mapa de teletrabajo existente en un periodo no superior a los 12 meses.	Programa realizado y presentado. Puestos valorados, resultado de la valoración con los requisitos exigidos, número de personas que lo solicita, número de aceptados y número de rechazadas. Planificación para las personas que no cumplan los requisitos
6.2.3	Testear anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	Estudio e inclusión de medidas para las nuevas necesidades detectadas.
6.3 Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga una discriminación a las personas que los ejercen.		
6.3.1	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada…), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	Número personas promocionadas y que se acogen a medidas de conciliación.
6.3.2	En los casos de reducción de jornadas del menos del 15%, esta reducción no afectará a las retribuciones variables vinculadas actualmente al programa de objetivos comerciales que se calcularán por el objetivo variable asignado al 100%. Se aplicará a todos los colectivos a los que se amplíe este programa.	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.

6.3.3.	Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras.	Informe comparativo sobre los incentivos y gratificaciones del año anterior al disfrute del derecho y del año en el que se disfruta. Desagregado por consejo territorial.
6.3.4	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.	Número de veces que se solicita y veces que se aplica.
6.4 Garantizar la atención a los menores y/o familiares a cargo.		
6.4.1	La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
6.4.2	Valorar la posibilidad de realizar una distribución irregular o no diaria de la jornada reducida, con especial atención para familias monoparentales o divorciados/as en régimen de custodia compartida, pudiendo incluso acumularla en días completos, contando con el mutuo acuerdo con el responsable del departamento.	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
6.4.3	Para los casos de atención a las necesidades de familias monoparentales, o de los progenitores en situaciones de custodia compartida por sentencia judicial de divorcio en los periodos de tenencia de los menores, se facilitará los periodos vacacionales, turnos, o jornadas adaptadas para hacer frente a las necesidades surgidas de esta situación; así como dar prioridad de movilidad geográfica si existiese vacante de su puesto.	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
6.4.4	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
6.4.5	En los casos de personas con familiares dependientes a su cargo, se facilitará cambios de jornada y/o movilidad geográfica siempre que haya vacante de su puesto.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
6.4.6	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
6.4.7	Disponer de al menos 2 días laborables para la realización de control médico necesario del menor durante los 12 primeros meses de vida.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
6.4.8	Establecer la posibilidad de acumulación de lactancia por un periodo de 14 días laborables correspondiente a los primeros 9 meses del lactante, pudiendo ampliase esta acumulación correspondiente al periodo de 12 meses, en las condiciones retributivas que se establece el RD ley 6/2019.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
6.5 Mejorar permisos retribuidos para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.		
6.5.1	Establecer una disponibilidad de 16 horas anuales, que serán recuperables con el mutuo acuerdo del responsable, para asistencia a tutorías del centro de estudio de las y los menores, en el caso que se tengan que realizar en horario laboral.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
6.5.2	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, ascendientes mayores de 70 años y personas dependientes a su cargo, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo 5 visitas anuales. Superadas estas, serán permisos no retribuidos y/o recuperables con el acuerdo del responsable aquellas horas que excedan de las 5 primeras visitas.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
6.5.3	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.

6.5.4	Permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, exámenes prenatales y gestiones previas de adopción, para ambos progenitores.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
6.6 Garantizar permisos no retribuidos para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.		
6.6.1	**Permiso por asuntos propios**: el empleado con al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un permiso no retribuido por asuntos propios. Dicho permiso podrá ser concedido cuando lo permitan las necesidades de la actividad desarrollada, previa autorización de la Dirección del Departamento correspondiente y del Departamento de Recursos Humanos, y su duración acumulada no podrá exceder de 30 días laborables cada dos años.	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
6.6.2	**Permiso especial por parto:** en el caso de enfermedad grave acreditada del recién nacido (a justificar mediante certificado médico), uno de los progenitores podrá disfrutar de un permiso no retribuido, por un período máximo de tres meses, a contar desde la finalización del permiso de maternidad o paternidad (cuando ambos progenitores trabajen en la Empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho).	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
6.6.3	**Permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos/as menores de 14 años**: podrán disfrutar de permiso no retribuido por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha de fallecimiento (complementaria a las excedencias solicitadas).	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
6.7 Seguimiento de los datos de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.		
6.7.1	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos retribuidos y no retribuidos, suspensiones de contrato, adaptaciones o reducciones de jornada, trabajo desde casa y excedencias relacionadas con la conciliación.	Informar a la Comisión de Igualdad del número de personas desagregadas por sexo que se han acogido a las diferentes medidas de conciliación.
6.7.2	Informe sobre las denegaciones de adaptación, reducciones de jornadas, cambios de vacaciones turnos etc.	Número personas solicitantes, número de personas a las que se les ha aceptado y número de personas a las que se le ha denegado.
6.8 Garantizar que las vacaciones y viajes tienen en cuenta la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.		
6.8.1	Implantar criterios de distribución de vacaciones priorizando el mutuo acuerdo y para aquellas personas con menores de 12 años a cargo, o con dependientes con discapacidad superior al 33% priorizar la concesión de vacaciones en los periodos de vacaciones escolares.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
6.8.2	Implantar criterios de compensación en los viajes para la plantilla sobre todo en aquellos viajes que supongan una extensión de la jornada laboral. (Ejemplo: inicio o finalización de viajes en algunos de los días de los fines de semana, o finalización de los viajes más allá de la jornada laboral). Compromiso de realizar un estudio para conocer los tipos de viajes que se realizan para así valorar establecer criterios de compensación.	Criterios implantados de compensación de viajes. Y número de compensaciones desagregadas por sexo.
6.9 Facilitar la posibilidad de formación conciliando la vida laboral y personal.		
6.9.1	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios reglados para la asistencia de clases siempre que coincidan con el horario laboral. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Número de solicitudes y número de veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
6.9.2	Posibilidad de solicitar ampliación en la cobertura de excedencia (con reserva de puesto) por cuidado de menor, familiar y/o asistencia a formaciones regladas.	Número de solicitudes y número de veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.

07.EJE DE INFRARREPPRESENTACIÓN FEMENINA

	ACCIONES	INDICADOR
7.1- Lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos y categorías profesionales de la Fundación, compromiso de aumentar en 10 puntos la media de mujeres en los puestos donde la mujer esta infrarrepresentada, con especial atención a los puestos de responsabilidad en la plantilla.		
7.1.1	Análisis de grupos profesionales con escasa presencia de mujeres: En la estructura: Grupos de Dirección, Gerentes y Responsables. Fuera de la estructura: formadores/as y FLC técnicos/as, así como los departamentos de Seguridad y salud y transversales, al estar más masculinizados que otros departamentos de la Fundación, y hacer un análisis específico en los procesos de selección y promoción de estas posiciones, objetivo incremento de al menos un **10 %** en la contratación de mujeres respecto al diagnóstico en estos grupos profesionales y departamentos **durante la vigencia del plan**.	Datos anuales sobre la distribución de plantilla por puesto y desagregado por sexo y por CCTT. Comparativa del número de contrataciones de hombres y mujeres por puesto en los distintos años, viendo el cumplimiento del objetivo de aumento de 10% en la contratación de mujeres durante la vigencia del plan. Requisitos y análisis de los obstáculos encontrados para la contratación de mujeres.
7.1.2	Se potenciará la presencia del género femenino en las posiciones donde exista infrarrepresentación femenina. En los procesos de selección o promoción se contará con al menos **una persona del género infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas en los procesos de selección y promoción, con especial atención en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina**.	Número de candidaturas, personas seleccionadas y personas contratadas por puestos masculinizados.
7.1.3	En caso de igualdad de valoración para la funcionalidad del puesto entre 2 candidaturas (M/H) la decisión de incorporación o de promoción se tomará considerando **el sexo menos representado (principalmente en los puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir vacantes)** en la posición vacante, considerando ponderadamente para ello el centro de trabajo y el área o grupo funcional.	Número de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos, centro de trabajo y área o grupo funcional.
7.1.4	En los procesos de selección o promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se decida contratar o promocionar a un hombre, y se descarte la candidatura femenina o no haya candidatas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura o las barreras encontradas a la hora de contar con presencia femenina.	Informe sobre la ausencia o exclusión de las candidaturas femeninas, número de candidaturas rechazadas. Motivos de los descartes y obstáculos encontrados.
7.2- Fomentar la incorporación de mujeres en áreas o dpto. masculinizados, mejorar el indicador en 10 puntos de la presentación de candidaturas femeninas.		
7.2.1	Realizar acciones de compromiso social para romper la brecha de género existente en profesiones STEM (ejemplo: trabajadoras con formación STEM asistir a dar charlas a centros educativos) y visibilizar la mujer dentro de la Fundación (publicitar en la web de la Fundación a las trabajadoras que dan estas charlas).	Informe sobre visitas a centros educativos u otros lugares realizadas por trabajadoras de la Fundación. Número de acciones, contenido, de participantes que desarrollan la acción y valoración.
7.2.2.	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes). Se acuerda el compromiso de desarrollo de programas de talento, vinculados al desarrollo del plan de sucesión y relacionado con el plan de renovación de plantilla asociado a las jubilaciones de los próximos 4 años.	Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda y sobre las fuentes de reclutamiento. Número de Colaboraciones establecidas, listado de entidades, de CVs y de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados

7.2.3	Dar a conocer las condiciones laborales y los sectores en los que la Fundación participa tanto a entidades como a empresas colaboradoras, con el objetivo de potenciar la atracción, promoción y retención del talento femenino. Crear una red de mentoras, de modelos de referencia y de redes femeninas internas y externas para dar visibilidad y responsabilidad a las mujeres.	Entidades contactadas. Número de redes creadas, de actuaciones desarrolladas y en qué han consistido las actuaciones. Personas que participan en la red segregadas por género. Valoración.
7.2.4	Puesta en marcha de programas de sustitución, gestión del talento e identificación de mujeres con potencial: Asegurar la participación de mujeres en estos programas. Priorizar aquellos departamentos donde exista una diferencia entre la presencia de mujeres y hombres. Realizar un seguimiento de la evolución de estos programas y de la participación de mujeres en ellos.	Programas que se han puesto en marcha y departamentos a los que se han destinado. Seguimiento y cumplimiento de los indicadores del desarrollo de cada uno de los programas puestos en marcha. Número de personas participantes por programa y puesto, desagregado por sexo.
7.2.5	Si en los procesos de selección de vacantes y promociones donde la mujer esta infrarrepresentada no se consigue candidaturas o está por debajo del 30% las candidaturas femeninas se realizará un informe sobre los impedimentos o barreras detectados para la búsqueda de candidaturas femeninas.	Número de vacantes generadas y de candidaturas desagregadas por sexo. Promociones. Ofertas de vacantes y promociones que no superan el 30% de candidaturas femeninas. Informe de los impedimentos encontrados.
7.2.6	Corregir la desviación del 60% en la infrarrepresentación femenina en los puestos de responsabilidad y en aquellos consejos territoriales donde el desequilibrio supere este porcentaje.	Informe comparativo de los datos de desviación en la infrarrepresentación femenina por puestos de responsabilidad y por CCTT.
7.3- Seguimiento de la evolución de la representación femenina.		
7.3.1	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según nivel jerárquico, grupo profesional, puesto y departamentos, por tipo de contrato y jornada.	Número de personas en plantilla segregadas por género: Por nivel jerárquico, área y grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Desglosado por CCTT.
7.3.2	Seguimiento de las candidaturas.	Número de candidaturas presentadas y de candidaturas aceptadas segregadas por género de las vacantes

08. EJE RETRIBUCIÓN

ACCIONES		INDICADOR
8.1 Reducir y explicar las brechas salariales detectadas en el diagnóstico tanto fijas como variables.		
8.1.1.	Crear un grupo dentro de la comisión de igualdad para elaborar el plan de actuación para análisis y reducción de la brecha salarial detectada en el diagnóstico por grupo profesional en los consejos territoriales.	Fecha de constitución del grupo y funciones.
8.1.2	Realizar la revisión salarial de grupo profesional en cada centro territorial por el grupo de la comisión de igualdad, detectando aquellas diferencias salariales y extras no explicadas por situaciones estructurales. Se analizarán las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por grupos, puestos, retribuciones fijas y variables con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. Esta revisión se hará teniendo en cuenta los datos del diagnóstico donde se detectaron las mayores diferencias salariales desde el que se detectaban mayores diferencias al que tenía menores, hasta llegar a analizar todas las posiciones.	Informe de las posiciones analizadas.
8.1.3	Elaboración de un plan de actuación anual que contenga medidas correctoras de las desigualdades detectadas en la auditoria salarial siguiendo el requerimiento del RD 902/2020 del	Presentación a la CI plan de actuación anual, (número de casos detectados).

	13 de octubre, a través del seguimiento a través del registro equiparado (normalizado y anualizado)	
8.1.5	La Dirección de Organización, Recursos Humanos y Control enviará información trimestralmente de las solicitudes de revisión salarial y/o categoría profesional recibidas, aceptadas y denegadas (con motivo de denegación) a la comisión de seguimiento del plan.	Nº Solicitudes aceptadas y denegadas
8.1.6	Garantizar que existe un presupuesto anual para la reducción de la brecha y su aplicación a los casos detectados de brecha salarial, comprometer un 0,5% de la masa salarial hasta eliminar la brecha salarial.	Presupuesto anual asignado y seguimiento de su aplicación (número casos detectados y número de casos corregidos cada año y presupuesto consumido).
8.2 Información y Seguimiento de datos de las retribuciones.		
8.2.1	Control que el uso de medidas de conciliación, reducción, adaptaciones de jornada, no tengan un impacto negativo en la retribución fija y variable de la persona trabajadora.	Salario medio fijo, variable por grupo profesional desagregado por si han tenido o no medidas de conciliación.
8.2.2.	Información estadística sobre la auditoria retributiva anual según RD 902/2020 del 13 de octubre a través del seguimiento a través del registro equiparado (normalizado y anualizado) y demás normativa legal aplicable, con el desglose de los salarios medios por los siguientes conceptos: fijos, variables, complementos, pluses segregados por grupo profesional y nivel jerárquico agrupando aquellos que tengan igual valor.	Informar a la Comisión de Igualdad de la Auditoria retributiva anual.
8.2.3	Recibir la información sobre la política salarial al objeto de realizar una evaluación con perspectiva de género de dicha política y de cualquiera de sus modificaciones posteriores. Al objeto de verificar la no existencia de discriminaciones de género. Conocer los criterios y garantizar la objetividad de los conceptos que componen la estructura salarial de la Fundación (de los bonus, complemento por desempeño, etc.)	Informar a la Comisión de Igualdad de los criterios y política salarial.
8.2.4	Información sobre la estadística de la aplicación de la política de variables con información desglosada género de los siguientes datos: bonus u objetivos anual, Incentivos, complementos, salario medio del bonus u objetivo, del porcentaje o importe del bonus, así como de la consecución de dichos bonus y de las personas a las que aplica.	Identificar conceptos variables y número de personas a los que aplica por grupo profesional.
8.2.5	Información sobre las solicitudes de revisión salarial y/o de categorías: presentadas, aceptadas, denegadas.	Número de solicitudes presentadas, aceptadas y denegadas.

09. EJE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

ACCIONES		INDICADOR
9.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y asegurar que toda la plantilla conoce como proceder.		
9.1.1	Mantener en vigor el Protocolo previamente acordado hasta la redacción, revisión, negociación y aprobación de un nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Se testeará su funcionamiento,	Implantación y número de revisiones.

	así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	
9.1.2	Diseño, y elaboración de la programación especializada de la formación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. Revisión.	Manuales. Contenido y diseño de la formación.
9.1.3	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número participante. Contenido.
9.1.4	Impartir formaciones específicas sobre la Prevención y la forma de actuar en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.	Número de cursos/horas y número participante. Contenido.
9.1.5	Ampliar la formación de prevención acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas con personal a cargo y representantes de la parte social. Por ello, se realizará una formación con un mayor número de horas y un contenido más amplia que la impartida al resto de la plantilla.	Número de cursos/horas y número participante. Contenido.
9.1.6	Decálogo de buenas prácticas realizadas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexuales.	Publicación del decálogo. Contenido.
9.1.7	Seguimiento del avance de la revisión consensuada del protocolo de actuación para los casos de acoso laboral.	Número de veces que se ha abierto el protocolo.
9.2 Garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo para todas las personas que trabajan en la Fundación.		
9.2.1	Envío de circular o comunicado a todo el personal mediante el portal de noticias, tanto el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo como el canal de comunicaciones habilitado.	Fecha envío y número de personas que lo han recibido.
9.2.2	Publicación del Protocolo y del modelo de denuncia en la Intranet y/o tablones. Realizar la publicación del protocolo y del modelo de denuncia en la página de intranet de la Fundación en un lugar preferente y permanente de fácil acceso.	Enlace donde está alojado en internet tanto el protocolo como el modelo de denuncia.
9.2.3	Inclusión del protocolo y del modelo de denuncia en plan de acogida digital para las nuevas incorporaciones, haciendo constancia de su entrega. Revisión.	Número de entregas de documentación realizadas.
9.2.4	Distribución del nuevo protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que integran el consejo social, una vez que se actualice.	Número de entregas de documentación realizadas.
9.2.5	En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a los/as trabajadores/as autónomos/as.	Número de entregas a empresas o entidades.
9.2.6	Revisar el procedimiento para asegurar que las personas fuera de estructura tengan acceso a todas las actuaciones en materia de igualdad en todos los CCTT.	Designación en los CCTT.
9.2.7	Envío de un manifiesto conjunto de la Dirección y la parte social sobre TOLERANCIA CERO contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Manifiesto y fecha de envío de este.
9.3 Seguimiento de datos.		
9.3.1	Seguimiento de los **procesos** denunciados: de número de denuncias, tipo de denuncias, conclusión en la resolución de los casos. Medidas cautelares y medidas aplicadas a la finalización de los procesos.	Número de denuncias presentadas, número de resoluciones como acoso sexual y por razón de sexo, y medidas aplicadas. Medidas Cautelares aplicadas durante los procesos.
9.3.2	Informar a la plantilla del indicador de acoso sexual o por razón de sexo, junto con alguna campaña de sensibilización, con imágenes que eliminen una visión no estereotipada de las mujeres y los hombres.	Número de denuncias presentadas, número de resoluciones de acosos sexual o por razón de sexo.
9.3.3	Recibir información sobre las preguntas realizadas en las encuestas de clima laboral o riesgos psicosociales sobre acoso.	Informe de las preguntas y respuestas sobre acoso realizadas en las encuestas de clima laboral y/o Riesgos psicosociales. Medidas aplicadas.

10. EJE SALUD LABORAL

ACCIONES		INDICADOR
10.1 Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.		
10.1.1	Se realizará un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría que se tratará en el grupo de salud laboral del consejo social para poner a disposición posteriormente a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.
10.1.2	Se dispondrá de protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural que será distribuido a toda la plantilla, el cual será revisado periódicamente.	Canal de difusión, número de personas informadas y revisiones que se realicen.
10.1.3	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento, se facilitarán posibles cambios de puestos o se valorará facilitar el trabajo desde casa a partir de la semana 32 o en el caso de embarazos de riesgo para evitar desplazamientos.	Número de veces que se aplica el protocolo y resultados.
10.1.4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género, variables empleadas en el estudio y conclusiones del análisis con perspectiva de género.
10.1.5	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar, realizar una reevaluación de los puestos de trabajo.	Informe a la Comisión de Igualdad de las reevaluaciones realizadas y campañas en las que se emplea la perspectiva de género.
10.1.6	Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.
10.1.7	Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.	Informe a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión.
10.1.8	Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro.
10.1.9	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Número de personas que han recibido formación en el módulo de PRL sobre acoso sexual y por razón de sexo y número de acciones.
10.1.10	Para aquellos puestos que utilicen ropa de trabajo de la Fundación, se adaptará el patronaje al género.	Número de personas que solicitan esta medida y equipos entregados.

11. EJE PROTECCIÓN Y AYUDA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ACCIONES		INDICADOR
11.1 Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género		
11.1.1	Garantizar los derechos que recoge la L.O. 1/2004 y el Pacto de estado, además de los establecidos en la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	Número de mujeres que se han acogido a las medidas. Número

		de medidas denegadas y motivación.
11.1.2	Editar la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género como parte de compromiso adquirido en el plan de igualdad (recogerá todos los derechos reconocidos y las mejoras acordadas) y su difusión entre la plantilla, así como publicación en la intranet.	Fecha edición y difusión: número de entregas.
11.1.3	Realización de documento físico resumen del protocolo para el personal externo de la Fundación.	Documento publicado y difundido para su recogida por las visitas.
11.1.4	Inclusión de la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género en plan de acogida digital para las nuevas incorporaciones, haciendo constancia de su entrega.	Número de entregas de documentación realizadas.
11.1.5	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de género y difundirlo en la plantilla, incluyendo las personas de contacto en los diferentes centros.	Fecha de realización del protocolo. Difusión del protocolo. Número de personas a las que llega.
11.1.6	Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género.	Fechas de los actos y número de actos. Campañas realizadas.
11.1.7	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la atención de mujeres víctimas de violencia de género para favorecer su integración.	Número de empresas o entidades contactadas; número de mujeres que han participado en actividades de la fundación por esta vía.
11.1.8	La Fundación ofrecerá los recursos a su alcance para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Número de actuaciones realizadas y tipo de recursos empleados.
11.1.9	Formación a los equipos encargados de la atención de las posibles víctimas de violencia de género.	Número de cursos; número personas y horas de formación. Contenido de estas.

12. EJE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

ACCIONES		INDICADOR
12.1 Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la Fundación tanto a nivel interno como en su proyección exterior y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles.		
12.1.1	Difundir (en los canales habituales) una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna a toda la Fundación.	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega.
12.1.2	Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	Análisis aleatorio de un muestreo de comunicaciones.
12.1.3	Incluir en la firma de correo electrónico un breve texto o referencia “Fundación está comprometida con la igualdad de oportunidades”, incluyendo logotipos y reconocimientos que acreditan que la Fundación cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida, visualización en logos y textos.
12.1.4	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la Fundación (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje e imágenes.	Formaciones realizadas. Número personas formadas y puestos. Número de horas.
12.1.5	Informar a las entidades colaboradoras y proveedoras de la Fundación de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de entidades informadas.
12.1.6	Participar en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	Campañas en las que se participa y eventos realizados.
12.1.7	Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre.	Información previa a la CI sobre las acciones que se van a realizar.

12.2 Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y difundir el Plan de Igualdad.		
12.2.1	Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, utilizando todos los medios internos de comunicación en la Fundación. Actualizarlo también en el espacio de la página web habilitado para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Fundación.	Edición y difusión del Plan. Número de personas a las que llega.
12.2.2	Incluir en la Web o tablones de anuncio una sección de Igualdad de oportunidades donde se informe de las políticas de igualdad puestas en marcha por la Fundación.	Fecha en la que se ha incluido en la web el plan de igualdad.
12.2.3	Informar a toda la plantilla sobre los objetivos y las medidas recogidas en el Plan de Igualdad a través de sesiones informativas. Se acuerda crear una formación online con los contenidos del Plan y envío de cuestionarios de evaluación a la plantilla.	Número de sesiones informativas y número de participantes a las sesiones informativas.
12.2.4	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	Muestreo de incorporación de la documentación al plan de acogida. Número de personas informadas.
12.2.5	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género	Diseño y difusión de la campaña.
12.2.6	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Creación del espacio y contenidos.
12.2.7	Desarrollar las campañas comprometidas en otros ejes: ej. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, de conciliación y corresponsabilidad, visualizar a las mujeres de la Fundación en relación con sus logros profesionales, etc.	Desarrollo de las campañas y contenido de estas.
12.3 Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.		
12.3.1	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25N).	Informar a la Comisión de Igualdad de la propuesta de campaña para que pueda colaborar en la misma.
12.3.2	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones y campañas en las que se colabora.
12.4 Canal de información y denuncia sobre la igualdad de oportunidades en la Fundación.		
12.4.1	Crear un canal de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias, propuestas de mejoras o denuncias a la Comisión de Igualdad.	Canal puesto en marcha.
12.4.2	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando los datos de contacto.	Información del nombramiento, del contacto de la persona responsable y de sus funciones.
12.4.3	Crear para la Comisión de Igualdad una dirección de correo electrónico/buzón específico y un teléfono a disposición del personal de la Fundación, para que puedan dirigir a la Comisión las dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Fecha de puesta en disposición del buzón. Dirección de contacto y espacio en el que se pone (espacio de igualdad).
12.5 Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.		
12.5.1	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y número de personas informadas.
12.5.2	Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019.	Folleto y número de personas informadas.

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Dentro de la mesa negociadora del III Plan de Igualdad se ha definido y aprobado el cronograma definitivo para este III Plan de Igualdad, estableciendo los compromisos de las medidas donde se han indicado para cada una de ellas, sus fechas de implantación y de seguimiento.

Este documento servirá para su seguimiento y control.

00. EJE TRANSVERSAL

ACCIONES		INDICADOR					
0. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la Fundación.			Plazo	2024	2025	2026	2027
0.0.1	Reforzar y empoderar a la persona responsable del plan de igualdad para implementar las medidas y coordinar con el resto de áreas su puesta en marcha. De forma que pueda facilitar su coordinación con los Gerentes de los distintos Centros Territoriales (CCTT)	Nombramiento de la persona responsable de igualdad y la persona suplente.	A LA FIRMA				
		Informe sobre las actuaciones de la persona responsable de igualdad en las competencias desarrolladas en la medida.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1

01. EJE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ACCIONES		INDICADOR					
1.1- Garantizar que los procesos selección y contratación cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas en los procedimientos y herramientas de selección y contratación, con procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.			Plazo	2024	2025	2026	2027
1.1.1	Ofertas de empleo: revisar y analizar con perspectiva de género el lenguaje de las ofertas de empleo realizadas (se utilizan términos e imágenes no sexistas), contenido en neutro o utilizando ambos géneros en las ofertas. Análisis aleatorio de 10% de las ofertas.	Informe del análisis de ofertas (muestreo de un 10% de las ofertas).	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
1.1.2	Procedimiento de selección y contratación: Asegurar que las competencias y requisitos solicitados en las ofertas de empleo son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que	Documento explicativo del procedimiento establecido.	A LA FIRMA				

	no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible requisitos que suponen una barrera a la presentación de candidaturas femeninas, por ejemplo requisitos como la experiencia o aquellos como estado civil, número de hijos etc...y competencias como la fuerza física, flexibilidad, amplia disponibilidad, buena presencia etc...). Análisis aleatorio de al menos 10% ofertas que estén activas en el momento de revisión (para poder acceder a toda la información de la oferta y sus requisitos concretos).	Informe del análisis de ofertas respondiendo a los criterios del procedimiento y sin sesgos de género, manual de funciones (muestreo de un 10% de las ofertas)	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
1.1.3	Proceso de selección: actualizar una guía sobre los procesos de selección con perspectiva de género, para la realización de las entrevistas de obligado cumplimiento, en las ofertas de empleo, etc. Análisis aleatorio de 10 entrevistas para verificar el cumplimiento de la guía en la realización de las entrevistas.	Guía realizada.	A LA FIRMA	Q1	Q1	Q1	Q1
1.1.4	Formar en igualdad de género, estereotipos de género y sesgos inconscientes a las personas responsables de los procesos de selección y contratación, así como a mandos intermedios si tienen responsabilidad sobre estos procesos.	Número de formaciones, horas y personas que lo han recibido por departamento/área y puesto sobre el personal objetivo. Contenido de la formación.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
1.2- Visibilizar el compromiso en igualdad de la empresa con la contratación y presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las posiciones de la Fundación.			Plazo	2024	2025	2026	2027
1.2.1	Revisar el mensaje en la web donde se visibilice el Compromiso de la Empresa con la Igualdad y concretamente en los procesos de selección, para verificar que se incentiva la inscripción del sexo infrarrepresentado en las ofertas de trabajo, especial atención a las ofertas de empleo de los puestos masculinizados incluyendo mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.	Informe de los mensajes realizados en la web (análisis por muestreo) y puestos con el género subrepresentado a los que ha ido orientado.	ANUAL				
		Mensaje en la web	ANUAL				
1.2.2	Informar y solicitar a las empresas y entidades colaboradoras de los objetivos en materia de igualdad de trato y oportunidades de las políticas de selección para que ayuden en el cumplimiento de la dicha política de selección. La exigencia de actuar con criterios de igualdad y el compromiso de la Fundación con la incorporación de mujeres en las posiciones masculinizadas.	Número de empresas o entidades contactadas. Número de concursos y proveedores. Listado. Muestra de solicitud	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
1.2.3	Continuar incluyendo en todas las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Mensaje incluido en las ofertas (análisis por muestreo)	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
1.2.4	Asegurar que las ofertas llegan a las mujeres al igual que a los hombres, a través de los diferentes canales de difusión de ofertas de empleo realizados por la Fundación tanto en la Sede como en los distintos territorios. Aumentar estos canales asegurando que llega a posibles candidatas mujeres (no solo LinkedIn, acceso a universidades, colegios profesionales etc...).	Revisión de donde se han publicitado las ofertas (canales empleados y número de personas a las que llegan)	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
1.2.5	Garantizar que, en los procesos de selección, se seleccione al menos el mismo porcentaje de mujeres que supone su presencia en la plantilla.	Número de mujeres y hombres seleccionados. Relación porcentual con su presencia en plantilla según puesto/área y por CCTT de la totalidad de la plantilla.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1

1.3- Información y Seguimiento de datos, de las ofertas de empleo y los procesos de selección y contratación.			Plazo	2024	2025	2026	2027
1.3.1	Información y seguimiento de las ofertas de empleo y de procesos de selección y contratación, de las personas que se presentan y de las seleccionadas, para valorar la equidad de género en las incorporaciones que se producen en cada grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada.	*Número de candidaturas presentadas, de personas seleccionadas y de incorporaciones desagregadas por sexo para cada categoría y por CCTT.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
		* Listado de ofertas realizadas por grupo profesional.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
1.3.3	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Número de transformaciones y aumentos de jornada y de solicitudes desagregadas por sexo y por CCTT. Motivación y número de las solicitudes denegadas.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
1.4- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras que se ha detectado en el diagnóstico.			Plazo	2024	2025	2026	2027
1.4.1	Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Comparativa respecto a años anteriores del número de contratos indefinidos y temporales por sexo y por CCTT.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
1.4.2	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Número de mujeres y hombres informados. Número de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo y por CCTT.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
		Canales de información utilizados.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
1.4.3	Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Número de transformaciones desagregadas por sexo y por CCTT. Comparativa con la distribución de la plantilla por tipo de jornada.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
1.4.4	Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas. Fortalecer la medida del personal interno sobre el externo e implementar un plan de sucesión de cara a la renovación de la plantilla para que contemple las jubilaciones que se vayan a producir en los próximos cuatro años.	Número de puestos a cubrir. Número de Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo y por CCTT.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
1.4.5	Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona perteneciente al género con mayor número de contrataciones a tiempo parcial.	Número de puestos a cubrir. Número de Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo y por CCTT.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
1.4.6	Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.	Comparativa anual de la distribución de la plantilla por puestos y desagregado por sexo y por CCTT.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1

02. EJE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	ACCIONES	INDICADOR					
2.1 Asegurar una clasificación profesional sin sesgos de género.			Plazo	2024	2025	2026	2027
2.1.1	Revisar la clasificación de los puestos de trabajo en función de la responsabilidad y funciones de los puestos, agrupándolo en función de su valor para la Fundación identificando en cada puesto su correlación con el convenio de referencia, utilizando términos neutros y la perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Recibir información sobre creación o modificación del contenido de los puestos, a través de las actualizaciones de las descripciones de éstos, incluida solicitudes de las personas de la plantilla sobre la valoración de una posición concreta.	Verificar la realización de la clasificación. Resultados de la clasificación, con puestos de igual valor y descripción de las funciones, con perspectiva de género y sin sesgos hacia uno u otro sexo.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
2.1.2	La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, categorías laborales, niveles retributivos, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con lo previsto en el art. 28.1. del E.T. y el 902/2020 de 13 de octubre. Revisión y actualización del manual de funciones realizadas.	Informar a la CI del sistema utilizado para el análisis correlacional y resultados de dicho análisis. Medidas correctoras en su caso.	ANUAL		Q2	Q1	Q1
2.1.3	Organigrama en función del valor del puesto para la Fundación.	Informar a la CI del organigrama en función del valor del puesto y criterios de valoración.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
2.1.4	Evaluación de los puestos feminizados comparándolos con puestos masculinizados con las mismas características funcionales y revisión del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. (ejemplo: Call Center, Ordenanza estando ambos en la categoría de auxiliares administrativos; orientadores y formadores). Además, identificar en los mismos puestos aquellas diferencias salariales que son por causas estructurales de las que no.	Informar a la CI de los resultados de la evaluación de puestos realizada. Puestos detectados. Medidas correctoras en su caso.	ANUAL				
2.1.5	Establecimiento de políticas para la clasificación que tengan en cuenta no sólo la cualificación sino también la convalidación de esta a través de la experiencia (siempre que no perjudique la incorporación de mujeres en determinados puestos) o la polivalencia.	Políticas establecidas. Criterios utilizados.	A LA FIRMA				
2.2 Seguimiento clasificación profesional.			Plazo	2024	2025	2026	2027
2.2.1	Información de la clasificación por nivel de responsabilidad de los distintos puestos segregada por sexo de la plantilla, indicando si están en Convenio o fuera del convenio. Así como si aplica política de bonus, o de evaluación de desempeño. Si fuera necesario este desglose se desplegaría a nivel de las distintas sedes territoriales.Se acuerda el compromiso por parte la dirección de la empresa de revisar y actualizar el manual de funciones de los puestos realizados en el plazo de doce meses	Número de personas por grupo profesional y nivel de responsabilidad. Número de personas dentro y fuera de convenio.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
		Número de personas a las que aplica el bonus y la evaluación de desempeño desglosándolos por consejo territorial.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1

03. EJE FORMACIÓN

ACCIONES	INDICADOR

3.1 Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización dirigida a la plantilla en general y especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo.			Plazo	2024	2025	2026	2027
3.1.1	Formar como agente de igualdad o equivalente a la persona que será nombrada responsable de igualdad.	Formación impartida a la persona responsable de igualdad y a la persona suplente.		Q1			
3.1.2	Sensibilización y formación en igualdad de género dirigida a toda la plantilla y, en especial, a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación y asignación de retribución, así como al personal con personal a su cargo que esté implicado en los procesos de selección, contratación, promoción, formación y asignación de retribuciones. Se garantiza que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.	Número de acciones y de participantes, desagregados por sexo y puesto. Número de horas. Contenido de estas.		Q1	A NUEVAS INCORPORACIONES	A NUEVAS INCORPORACIONES	A NUEVAS INCORPORACIONES
3.1.3	Realizar una acción formativa sobre igualdad de género con carácter obligatorio para todo el personal trabajador de la Fundación y realizar acciones de reciclaje y ampliación de contenidos anualmente.	Número de formaciones de reciclaje y de ampliación impartidas. Número de participantes desagregado por sexo. Contenido de estas y número de horas.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
3.1.4	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, y en la formación destinada a reciclaje.	Módulos incluidos en el manual de acogida, en la formación para la nueva plantilla y en la de reciclaje. Número de nuevas personas formadas y de personas formadas en reciclaje. Número de horas.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
3.1.5	Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos realizado por la Fundación para incluir en ellos la perspectiva de género.	Revisión con perspectiva de género. Muestreo.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
3.1.6	Comunicar a las personas en situación de excedencia, adaptación o con reducción de jornada acumulada por motivos familiares de la oferta formativa de la Fundación.	Número de personas en estas situaciones y número de ellas informadas. Número de personas formadas y número de horas.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
3.1.7	Garantizar formación para adaptación al puesto a las personas que hayan tenido una excedencia o bajas de larga duración por cuidado de menores o familiar a cargo.	Número de veces que se aplica y número de personas que han vuelto de bajas o excedencias de larga duración. Tipo de formación impartida y número de horas.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
3.1.8	Asegurar que la formación relacionada con el puesto o la proyección profesional se realiza en horario laboral.	Número de formaciones realizadas dentro de la jornada laboral o fuera de la jornada laboral. Tipo de formación.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1

3.2 Fomentar la formación y capacitación profesional entre las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad de la empresa y a otros puestos masculinizados.	Plazo	2024	2025	2026	2027

3.2.1	Asegurar la participación de mujeres en programas de formación específica para desarrollo profesional en aquellos puestos en los que estén poco o nada representadas.	Número de participantes desagregado por sexo y puesto. Programa y formación.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
3.2.2	Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.	Programas desarrollados y número de mujeres que participan en los mismos. Número de horas	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
3.2.3	Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Número de mujeres y hombres que participan, número de cursos y tipo.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
3.2.5	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva, incrementando la participación de mujeres hasta alcanzar al menos un 60%.	Campaña realizada. Medio de difusión. Número de mujeres y hombres en las formaciones relacionadas. Cuáles son esas actividades masculinizadas.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
3.2.6	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos masculinizados.	Listado de Colaboraciones establecidas. Número de candidaturas, de mujeres aceptadas por este medio.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1

3.3 Garantizar el acceso de las trabajadoras y trabajadores en cada centro a toda la formación que imparte la empresa.			Plazo	2024	2025	2026	2027
3.3.1	Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional).	Informe explicativo del Plan de formación. Criterios revisados y establecidos. Número de personas que se solicitan una formación no vinculada a su puesto. Número de personas aceptadas en la formación. Número de personas rechazadas y motivos. Formulario de solicitudes.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
3.4 Información y Seguimiento de datos, de las formaciones.			Plazo	2026	2025	2026	2027
3.4.1	Implementar herramientas para la persona pueda hacer un seguimiento sobre su formación.	Fecha de implementación de la herramienta y difusión a la plantilla.				Q3	
3.4.2	Informar a la Comisión de seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución y la participación por número de participantes, tipo de formación, coste y horas, desagregado por sexo y grupos profesionales.	Número de participantes, tipo de formación, coste y horas, desagregado por sexo y grupos profesionales.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1

04. EJE PROMOCIÓN PROFESIONAL

ACCIONES	INDICADOR					
4.1- Asegurar y garantizar que los procesos de promoción se realizan bajo el principio de igualdad de trato y oportunidades sin discriminaciones directas o indirectas, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.		Plazo	2024	2025	2026	2027

4.1.1	Revisar el procedimiento de publicación de las vacantes internas, para asegurar que la descripción del puesto, es decir que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados en las vacantes internas de empleo son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas). En caso de actualizarse, su publicación se realizará por los medios de comunicación habituales en la empresa, Tablones, anuncios, correo interno, circulares etc. Se asegurarán que dichas vacantes llegan a la plantilla y que se indicarán los requerimientos de los puestos.	Procedimiento elaborado e información de este. Medios por los que se difunde. Número de mujeres y hombres a quienes llega.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
4.1.2	Formar en igualdad de género, estereotipos de género y sesgos inconscientes a las personas responsables de los procesos de promoción, así como a mandos intermedios que tienen responsabilidad sobre estos procesos.	Número de formaciones y de asistentes por categoría y sexo. Número de horas. Contenido de estas.		Q4	A NUEVAS INCORPORACIONES	A NUEVAS INCORPORACIONES	A NUEVAS INCORPORACIONES
4.2- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de la empresa, compromiso de aumentar en 25% la media de mujeres en puestos de responsabilidad.			Plazo	2024	2025	2026	2027
4.2.1	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la Fundación.	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
4.2.2	Prioridad de búsqueda de perfiles para las vacantes entre el personal de la Fundación, especialmente con el seguimiento de mujeres con potencial para su desarrollo profesional a nivel interno. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de ofertas de puestos o funciones con prioridad frente a las contrataciones externas. Con el compromiso de acudir a vacantes externas en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la Fundación.Se desarrollará un proceso de planificación de sucesión que garantice la cobertura adecuada de las necesidades de la Fundación. Este proceso contemplará las jubilaciones que se vayan a producir en los próximos 4 años de vigencia del Plan.	Número de vacantes cubiertas por contratación interna y de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo y puesto.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
4.2.3	En los procesos de promoción se establecerá que a igualdad de condiciones e idoneidad para la funcionalidad de puesto se promocionará la persona del sexo menos representado en ese puesto.	Número de veces que se aplica y grupos. Número de candidaturas presentadas y seleccionadas desagregadas por sexo.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
4.2.4	Elaborar un programa de detección del talento femenino, registrando mujeres con potencial de desarrollo en la Fundación y desarrollando un programa de actuación para dotar a las participantes de competencias de impulso a su carrera profesional. O programas de mentoring, mujeres con habilidades directivas.	Programa elaborado. Número de participantes en el programa. Número de mujeres que han promocionado por este medio.	ANUAL		IMPLANTAR EN Q3	Q1	Q1
4.2.5	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Dar a la CI el informe de las razones del descarte de dicha candidatura. Datos por CCTT.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3

4.2.6	Garantizar que en las promociones internas se contará con al menos un 40% de candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.	Número de candidaturas segregadas por sexo. Explicación de motivaciones en caso de no cumplir el porcentaje. Número de solicitudes seleccionadas y denegadas. Datos por CCTT.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
4.2.7	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo y por CCTT.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
4.2.8	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro anual del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo y puesto	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
4.2.9	A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 25%, en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.	Datos comparativos de las promociones por puesto de los distintos años desagregados por sexo y por CCTT.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
4.3- Información y Seguimiento de datos de las promociones.			Plazo	2024	2025	2026	2027
4.3.1	Información sobre denegación de promociones segregadas por sexo. Se compartira con la Comisión dicho informe y si hay algún caso que deba ser revisado tras el análisis de la información recibida, se valorará si procede su corrección.	Número de promociones denegadas por sexo y su causa.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
4.3.2	Información sobre candidaturas presentadas a las promociones segregadas por sexo y grupos profesionales.	Número de candidaturas por grupo profesional segregado por sexo y por CCTT.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
4.3.3	Disponer anualmente de información estadística desagregada por sexo de seguimiento de las diferentes promociones y su resultado para su traslado a la Comisión de Seguimiento, indicando puesto de origen y destino. Identificando si los cambios son: de puesto de forma transversal o asociados a mayor responsabilidad.	Número de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
		Número de candidaturas rechazadas y motivación. Datos por CCTT.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
4.3.4	Seguimiento de los programas de sustitución, de talento, de mentoring o mujeres con habilidades directivas.	Número de participantes en cada programa.	ANUAL			Q1	Q1

05. EJE CONDICIONES DE TRABAJO

5.1 Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo igualitarias entre mujeres y hombres en la Fundación, sin sesgos de género ni discriminación.			Plazo	2024	2025	2026	2027
5.1.1.	Revisar la guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento.	Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados.	Anual	Q1	Q1	Q1	Q1
5.1.2	Crear una guía sobre el uso correcto de las comunicaciones (vía mail, Teams…) para evitar la saturación de mensajes.	Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados.			Q2		
5.1.3	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1

5.1.4	Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación.	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla (aspectos físicos/ergonómicos, psicosociales y de adaptación) con perspectiva de género.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
5.1.5	Informe sobre contrataciones eventuales y contrataciones a jornada parcial, junto como su idoneidad por el tipo de trabajo a realizar. Analizar las causas de este tipo de jornadas y elaborar conclusiones de cómo evitar este tipo de contratación parcial.	Número de contrataciones por tipo de contrato. Número por tipo de jornada, desagregadas por puesto y sexo y por Consejos Territoriales (CCTT). Informe explicativo de las causas. Análisis de conclusiones y propuestas correctoras.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
5.2 Información y Seguimiento de datos sobre tipos de contratos y tipos de jornadas segregadas por sexo y grupo profesional.			Plazo	2024	2025	2026	2027
5.2.1	Seguimiento de los tipos de contrataciones, por temporalidad, y por duración de la jornada, y tipos de jornadas.	Número personas por tipo de contrato, duración de la jornada y temporalidad y por CCTT.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3

06. EJE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PROFEIONAL, PERSONAL Y LABORAL

ACCIONES		INDICADOR					
6.1 Garantizar que los derechos de conciliación son accesibles a toda la plantilla y sensibilizar en corresponsabilidad.			Plazo	2024	2025	2026	2027
6.1.1	Informar de los derechos de conciliación existente, con la realización de una guía o folleto informativo que recoja todas las medidas de conciliación y como solicitarlos, además de asegurar una difusión efectiva de esta información en la plantilla, dirigidas especialmente a los hombres de la plantilla. Se acuerda el compromiso de mejorar la difusión a la plantilla con recordatorios semestrales ea través de la publicación en el portal de noticias, formación on-line con los contenidos del plan yh con los derechos de conciiación existtentes y el refuerzo de la difusión a la plantilla desde el consejo social, en aquellos centros en los que pueda surgir alguna petición/dua relacionada con el Plan de Igualdad.	Guía publicada (revisiones) y acciones de recordatorio semestral.	ANUAL		Q1	Q1	Q1
6.1.2	Visibilizar el disfrute de los permisos y medidas de conciliación, y acompañarlos de campañas de corresponsabilidad en la utilización de los permisos entre mujeres y hombres, especialmente entre los hombres. Promover y comunicar las medidas de conciliación por cuidado de hijo entre todo el personal independientemente del género con el fin de transmitir el compromiso de la Fundación con la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos/as.	Campaña realizada. Acciones y medios empleados. Informe semestral de los permisos solicitados y concedidos por género.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3

6.1.3	Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación. elaborar un comunicado interno para los gerentes territoriales para que se comuniquen todas las peticiones, con el objetivo de que las solicitudes de adaptaciones horarias que se reciban puedan ser analizadas con cada gerencia territorial. Se acuerda que dentro del procedimiento que, tanto las solicitudes como las denegaciones, sean enviadas a la dirección de organización, para evitar distintos tratamientos. Se acuerda que se compartirá con la comisión de seguimiento las solicitudes que sean denegadas pudiéndose activar una comisión extraordinaria en el caso que sea necesario para que puedan ser analizadas dentro de los plazos establecidos.	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.	TRIMESTRAL	Q1, Q2, Q3 Y Q4	Q1, Q2, Q3 Y Q4	Q1, Q2, Q3 Y Q4	Q1, Q2, Q3 Y Q4
6.1.4	Ofrecer jornadas continuas a padres/madres de niños de menos de 1 año con el fin de evitar reducciones de jornada.	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.1.5	Realizar comunicado público el día nacional de la Conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo) con el compromiso de la Fundación por la igualdad de género para promover esta cultura entre todo el personal trabajador.	Elaboración consensuada con la Comisión de Igualdad del comunicado. Número de personas a las que llega y medios empleados.	ANUAL		Q1	Q1	Q1
6.2 Favorecer y mejorar los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla.			Plazo	2024	2025	2026	2027

6.2.1	Aplicar una flexibilidad de entrada/salida al menos 1 hora a toda la plantilla en función de las características de cada Consejo Territorial, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 1,5 horas para padres/madres de hijos/as hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33%. Ampliar la flexibilidad de entrada y salida para personas que tengan hijos o hijas a cargo menores de 14 años, hasta un máximo de 1,5h, valorando cada caso y siempre que concurran circunstancias de enfermedad, accidente o discapacidad que justifiquen la solicitud, que en todo caso deberá estar fundada. En todo caso, favorecer la aplicación de la flexibilidad de entrada/salida en 1,5 horas a toda la plantilla cuando, en función de las características de cada centro de trabajo y de cada Consejo Territorial, sea posible. Esta medida, parte integrante del proceso de negociación colectiva del art. 34.8 del TRET, busca la mejora del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y la mejora del absentismo en la Organización.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de rechazadas y motivación de estas.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3

6.2.2	Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables. Además, se acompañará de una evaluación de su responsable indicando que tiene las competencias requeridas para teletrabajar pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa. A. Difusión del programa de teletrabajo flexible. B. Reevaluación del mapa de teletrabajo existente en un periodo no superior a los 12 meses.	Programa realizado y presentado. Puestos valorados, resultado de la valoración con los requisitos exigidos, número de personas que lo solicita, número de aceptados y número de rechazadas. Planificación para las personas que no cumplan los requisitos.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.2.3	Testear anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	Estudio e inclusión de medidas para las nuevas necesidades detectadas.	ANUAL		Q1	Q1	Q1
6.3 Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga una discriminación a las personas que los ejercen.			Plazo	2024	2025	2026	2027
6.3.1	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada…), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	Número personas promocionadas y que se acogen a medidas de conciliación.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
6.3.2	En los casos de reducción de jornadas del menos del 15%, esta reducción no afectará a las retribuciones variables vinculadas actualmente al programa de objetivos comerciales que se calcularán por el objetivo variable asignado al 100%. Se aplicará a todos los colectivos a los que se amplíe este programa.	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
6.3.3.	Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras.	Informe comparativo sobre los incentivos y gratificaciones del año anterior al disfrute del derecho y del año en el que se disfruta. Desagregado por consejo territorial.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
6.3.4	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hech	Número de veces que se solicita y veces que se aplica.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1

6.4 Garantizar la atención a los menores y/o familiares a cargo.			Plazo	2024	2025	2026	2027
6.4.1	La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.4.2	Valorar la posibilidad de realizar una distribución irregular o no diaria de la jornada reducida, con especial atención para familias monoparentales o divorciados/as en régimen de custodia compartida, pudiendo incluso acumularla en días completos, contando con el mutuo acuerdo con el responsable del departamento.	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3

6.4.3	Para los casos de atención a las necesidades de familias monoparentales, o de los progenitores en situaciones de custodia compartida por sentencia judicial de divorcio en los periodos de tenencia de los menores, se facilitará los periodos vacacionales, turnos, o jornadas adaptadas para hacer frente a las necesidades surgidas de esta situación; así como dar prioridad de movilidad geográfica si existiese vacante de su puesto.	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.4.4	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.4.5	En los casos de personas con familiares dependientes a su cargo, se facilitará cambios de jornada y/o movilidad geográfica siempre que haya vacante de su puesto.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.4.6	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.4.7	Disponer de al menos 2 días laborables para la realización de control médico necesario del menor durante los 12 primeros meses de vida.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.4.8	Establecer la posibilidad de acumulación de lactancia por un periodo de 14 días laborables correspondiente a los primeros 9 meses del lactante, pudiendo ampliase esta acumulación correspondiente al periodo de 12 meses, en las condiciones retributivas que se establece el RD ley 6/2019.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.5 Mejorar permisos retribuidos para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.			Plazo	2024	2025	2026	2027
6.5.1	Establecer una disponibilidad de 16 horas anuales, que serán recuperables con el mutuo acuerdo del responsable, para asistencia a tutorías del centro de estudio de las y los menores, en el caso que se tengan que realizar en horario laboral.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.5.2	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, ascendientes mayores de 70 años y personas dependientes a su cargo, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo 5 visitas anuales. Superadas estas, serán permisos no retribuidos y/o recuperables con el acuerdo del responsable aquellas horas que excedan de las 5 primeras visitas.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.5.3	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3

6.5.4	Permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, exámenes prenatales y gestiones previas de adopción, para ambos progenitores.	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.6 Garantizar permisos no retribuidos para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.			Plazo	2024	2025	2026	2027
6.6.1	Permiso por asuntos propios: el empleado con al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un permiso no retribuido por asuntos propios. Dicho permiso podrá ser concedido cuando lo permitan las necesidades de la actividad desarrollada, previa autorización de la Dirección del Departamento correspondiente y del Departamento de Recursos Humanos, y su duración acumulada no podrá exceder de 30 días laborables cada dos años.	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.6.2	Permiso especial por parto: en el caso de enfermedad grave acreditada del recién nacido (a justificar mediante certificado médico), uno de los progenitores podrá disfrutar de un permiso no retribuido, por un período máximo de tres meses, a contar desde la finalización del permiso de maternidad o paternidad (cuando ambos progenitores trabajen en la Empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho).	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.6.3	Permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años: podrán disfrutar de permiso no retribuido por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha de fallecimiento. (complementaria a las excedencias solicitadas).	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.7 Seguimiento de los datos de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.			Plazo	2024	2025	2026	2027
6.7.1	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos retribuidos y no retribuidos, suspensiones de contrato, adaptaciones o reducciones de jornada, trabajo desde casa y excedencias relacionadas con la conciliación.	Informar a la Comisión de Igualdad del número de personas desagregadas por sexo que se han acogido a las diferentes medidas de conciliación.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
6.7.2	Informe sobre las denegaciones de adaptación, reducciones de jornadas, cambios de vacaciones turnos etc.	Número personas solicitantes, número de personas a las que se le ha aceptado y número de personas a las que se le ha denegado.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
6.8 Garantizar que las vacaciones y viajes tienen en cuenta la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.			Plazo	2024	2025	2026	2027
6.8.1	Implantar criterios de distribución de vacaciones priorizando el mutuo acuerdo y para aquellas personas con menores de 12 años a cargo, o con dependientes con discapacidad superior al 33% priorizar la concesión de vacaciones en los periodos de vacaciones escolares.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.8.2	Implantar criterios de compensación en los viajes para la plantilla sobre todo en aquellos viajes que supongan una extensión de la jornada laboral. (Ejemplo: inicio o finalización de viajes en algunos de los días de los fines de semana, o finalización de los viajes más allá de la jornada laboral). Compromiso de realizar un estudio para conocer los tipos de viajes que se realizan para así valorar establecer critrios de compensación.	Criterios implantados de compensación de viajes. Y número de compensaciones desagregadas por sexo.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1

6.9 Facilitar la posibilidad de formación conciliando la vida laboral y personal.			Plazo	2024	2025	2026	2027
6.9.1	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios reglados para la asistencia de clases siempre que coincidan con el horario laboral. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Número de solicitudes y número de veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
6.9.2	Posibilidad de solicitar ampliación en la cobertura de excedencia (con reserva de puesto) por cuidado de menor, familiar y/o asistencia a formaciones regladas.	Número de solicitudes y número de veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3

07. EJE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

ACCIONES		INDICADOR					
7.1- Lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos y categorías profesionales de la Fundación, compromiso de aumentar en 10 puntos la media de mujeres en los puestos donde la mujer esta infrarrepresentada, con especial atención a los puestos de responsabilidad en la plantilla.			Plazo	2024	2025	2026	2027
7.1.1	Análisis de grupos profesionales con escasa presencia de mujeres: En la estructura: Grupos de Dirección, Gerentes y Responsables. Fuera de la estructura: formadores y FLC técnicos, así como los departamentos de Seguridad y salud y transversales, al estar más masculinizados que otros departamentos de la Fundación, y hacer un análisis específico en los procesos de selección y promoción de estas posiciones, objetivo incremento de al menos un 10 % en la contratación de mujeres respecto al diagnóstico en estos grupos profesionales y departamentos durante la vigencia del plan.	Datos anuales sobre la distribución de plantilla por puesto y desagregado por sexo y por CCTT. Comparativa del número de contrataciones de hombres y mujeres por puesto en los distintos años, viendo el cumplimiento del objetivo de aumento de 10% en la contratación de mujeres durante la vigencia del plan. Requisitos y análisis de los obstáculos encontrados para la contratación de mujeres.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
7.1.2	Se potenciará la presencia del género femenino en las posiciones donde exista infrarrepresentación femenina. En los procesos de selección o promoción se contará con al menos una persona del género infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas en los procesos de selección y promoción, con especial atención en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.	Número de candidaturas, personas seleccionadas y personas contratadas por puestos masculinizados.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
7.1.3	En caso de igualdad de valoración para la funcionalidad del puesto entre 2 candidaturas (M/H) la decisión de incorporación o de promoción se tomará considerando el sexo menos representado (principalmente en los puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir vacantes) en la posición vacante, considerando ponderadamente para ello el centro de trabajo y el área o grupo funcional.	Número de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos, centro de trabajo y área o grupo funcional.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1

7.1.4	En los procesos de selección o promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se decida contratar o promocionar a un hombre, y se descarte la candidatura femenina o no haya candidatas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura o las barreras encontradas a la hora de contar con presencia femenina.	Informe sobre la ausencia o exclusión de las candidaturas femeninas, número de candidaturas rechazadas. Motivos de los descartes y obstáculos encontrados.	SEMESTRAL	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3	Q1 y Q3
7.2- Fomentar la incorporación de mujeres en áreas o dpto. masculinizados, mejorar el indicador en 10 puntos de la presentación de candidaturas femeninas.			Plazo	2024	2025	2026	2027
7.2.1	Realizar acciones de compromiso social para romper la brecha de género existente en profesiones STEM (ejemplo: trabajadoras con formación STEM asistir a dar charlas a centros educativos) y visibilizar la mujer dentro de la Fundación (publicitar en la web de la Fundación a las trabajadoras que dan estas charlas).	Informe sobre visitas a centros educativos u otros lugares realizadas por trabajadoras de la Fundación. Número de acciones, contenido, de participantes que desarrollan la acción y valoración.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
7.2.2.	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).e acuerda el compromiso de desarrollo de programas de talento, vinculados al desarrollo del plan de sucesión y relacionado con el plan de renovación de plantilla asociado a las jubilaciones de los próximos 4 años.	Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda y sobre las fuentes de reclutamiento. Número de Colaboraciones establecidas, listado de entidades, de CVs y de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
7.2.3	Dar a conocer las condiciones laborales y los sectores en los que la Fundación participa tanto a entidades como a empresas colaboradoras, con el objetivo de potenciar la atracción, promoción y retención del talento femenino. Crear una red de mentoras, de modelos de referencia y de redes femeninas internas y externas para dar visibilidad y responsabilidad a las mujeres.	Entidades contactadas. Número de redes creadas, de actuaciones desarrolladas y en qué han consistido las actuaciones. Personas que participan en la red segregadas por género. Valoración.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
7.2.4	Puesta en marcha de programas de sustitución, gestión del talento e identificación de mujeres con potencial: Asegurar la participación de mujeres en estos programas. Priorizar aquellos departamentos donde exista una diferencia entre la presencia de mujeres y hombres. Realizar un seguimiento de la evolución de estos programas y de la participación de mujeres en ellos.	Programas que se han puesto en marcha y departamentos a los que se han destinado. Seguimiento y cumplimiento de los indicadores del desarrollo de cada uno de los programas puestos en marcha. Número de personas participantes por programa y puesto, desagregado por sexo.	ANUAL	Q1	IMPLANTAR EN Q3	Q1	Q1
7.2.5	Si en los procesos de selección de vacantes y promociones donde la mujer esta infrarrepresentada no se consigue candidaturas o está por debajo del 30% las candidaturas femeninas se realizará un informe sobre los impedimentos o barreras detectados para la búsqueda de candidaturas femeninas.	Número de vacantes generadas y de candidaturas desagregadas por sexo. Promociones. Ofertas de vacantes y promociones que no superan el 30% de candidaturas femeninas. Informe de los impedimentos encontrados.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
7.2.6	Corregir la desviación del 60% en la infrarrepresentación femenina en los puestos de responsabilidad y en aquellos consejos territoriales donde el desequilibrio supere este porcentaje.	Informe comparativo de los datos de desviación en la infrarrepresentación femenina por puestos de responsabilidad y por CCTT.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
7.3- Seguimiento de la evolución de la representación femenina.			Plazo	2024	2025	2026	2027

7.3.1	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según nivel jerárquico, grupo profesional, puesto y departamentos, por tipo de contrato y jornada.	Número de personas en plantilla segregadas por género: Por nivel jerárquico, área y grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Desglosado por CCTT.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
7.3.2	Seguimiento de las candidaturas.	Número de candidaturas presentadas y de candidaturas aceptadas segregadas por género de las vacantes	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1

08. EJE RETRIBUCIÓN

ACCIONES		INDICADOR					
8.1 Reducir y explicar las brechas salariales detectadas en el diagnóstico tanto fijas como variables.			Plazo	2024	2025	2026	2027
8.1.1.	Crear un grupo dentro de la comisión de igualdad para elaborar el plan de actuación para análisis y reducción de la brecha salarial detectada en el diagnóstico por grupo profesional en los consejos territoriales.	Fecha de constitución del grupo y funciones.	A LA FIRMA				
8.1.2	Realizar la revisión salarial de grupo profesional en cada centro territorial por el grupo de la comisión de igualdad, detectando aquellas diferencias salariales y extras. no explicadas por situaciones estructurales. Se analizarán las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por grupos, puestos, retribuciones fijas y variables con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. Esta revisión se hará teniendo en cuenta los datos del diagnóstico donde se detectaron las mayores diferencias salariales desde el que se detectaban mayores diferencias al que tenía menores, hasta llegar a analizar todas las posiciones.	Informe de las posiciones analizadas.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
8.1.3	Elaboración de un plan de actuación anual que contenga medidas correctoras de las desigualdades detectadas en la auditoria salarial siguiendo el requerimiento del RD 902/2020 del 13 de octubre, a través del seguimiento a través del registro equiparado (normalizado y anualizado)	Presentación a la CI plan de actuación anual, (número de casos detectados).	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
8.1.5	La Dirección de Organización, Recursos Humanos y Control enviará información trimestralmente de las solicitudes de revisión salarial y/o categoría profesional recibidas, aceptadas y denegadas (con motivo de denegación) a la comisión de seguimiento del plan.	Nº solicitudes aceptadas y denegadas.	TRIMESTRAL	Q1,Q2, Q3,Q4	Q1,Q2,Q 3,Q4	Q1,Q2,Q 3,Q4	Q1,Q2,Q 3,Q4
8.1.6	Garantizar que existe un presupuesto anual para la reducción de la brecha y su aplicación a los casos detectados de brecha salarial, comprometer un 0,5% de la masa salarial hasta eliminar la brecha salarial.	Presupuesto anual asignado y seguimiento de su aplicación (número casos detectados y número de casos corregidos cada año y presupuesto consumido).	ANUAL	Q4	Q4	Q4	Q4
8.2 Información y Seguimiento de datos de las retribuciones.			Plazo	2024	2025	2026	2027
8.2.1	Control que el uso de medidas de conciliación, reducción, adaptaciones de jornada, no tengan un impacto negativo en la retribución fija y variable de la persona trabajadora.	Salario medio fijo, variable por grupo profesional desagregado por si han tenido o no medidas de conciliación.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1

8.2.2.	Información estadística sobre la auditoria retributiva anual según RD 902/2020 del 13 de octubre a través del seguimiento a través del registro equiparado (normalizado y anualizado) y demás normativa legal aplicable, con el desglose de los salarios medios por los siguientes conceptos: fijos, variables, complementos, pluses segregados por grupo profesional y nivel jerárquico agrupando aquellos que tengan igual valor.	Informar a la Comisión de Igualdad de la Auditoria retributiva anual.	ANUAL	Q2	Q2	Q2	Q2
8.2.3	Recibir la información sobre la política salarial al objeto de realizar una evaluación con perspectiva de género de dicha política y de cualquiera de sus modificaciones posteriores. Al objeto de verificar la no existencia de discriminaciones de género. Conocer los criterios y garantizar la objetividad de los conceptos que componen la estructura salarial de la Fundación (de los bonus, complemento por desempeño, etc.)	Informar a la Comisión de Igualdad de los criterios y política salarial.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
8.2.4	Información sobre la estadística de la aplicación de la política de variables con información desglosada género de los siguientes datos: bonus u objetivos anual, Incentivos, complementos, salario medio del bonus u objetivo, del porcentaje o importe del bonus, así como de la consecución de dichos bonus y de las personas a las que aplica.	Identificar conceptos variables y número de personas a los que aplica por grupo profesional.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
8.2.5	Información sobre las solicitudes de revisión salarial y/o de categorías: presentadas, aceptadas, denegadas.	Número de solicitudes presentadas, aceptadas y denegadas.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1

09. EJE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

ACCIONES		INDICADOR					
9.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y asegurar que toda la plantilla conoce como proceder.			Plazo	2024	2025	2026	2027
9.1.1	Mantener en vigor el Protocolo previamente acordado hasta la redacción, revisión, negociación y aprobación de un nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Se testeará su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	Implantación y número de revisiones.	6 MESES		Q1		
9.1.2	Diseño, y elaboración de la programación especializada de la formación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. Revisión.	Manuales. Contenido y diseño de la formación.	A LA FIRMA				
9.1.3	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número participante. Contenido.	A LA FIRMA				
9.1.4	Impartir formaciones específicas sobre la Prevención y la forma de actuar en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.	Número de cursos/horas y número participante. Contenido.	A LA FIRMA	A NUEVAS INCORPORACIONES	A NUEVAS INCORPORACIONES	A NUEVAS INCORPORACIONES	A NUEVAS INCORPORACIONES

9.1.5	Ampliar la formación de prevención acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas con personal a cargo y representantes de la parte social. Por ello, se realizará una formación con un mayor número de horas y un contenido más amplia que la impartida al resto de la plantilla.	Número de cursos/horas y número participante. Contenido.			Q2	Q2	Q2
9.1.6	Decálogo de buenas prácticas realizadas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexuales.	Publicación del decálogo. Contenido.			Q2	Q2	Q2
9.1.7	Seguimiento del avance de la revisión consensuada del protocolo de actuación para los casos de acoso laboral.	Número de veces que se ha abierto el protocolo.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
9.2 Garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo para todas las personas que trabajan en la Fundación.			Plazo	2024	2025	2026	2027
9.2.1	Envío de circular o comunicado a todo el personal mdiante el portal de noticias, tanto el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo como el canal de comunicaciones habilitado.	Fecha envío y número de personas que lo han recibido.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
9.2.2	Publicación del Protocolo y del modelo de denuncia en la Intranet y/o tablones. Realizar la publicación del protocolo y del modelo de denuncia en la página de intranet de la Fundación en un lugar preferente y permanente de fácil acceso.	Enlace donde está alojado en internet tanto el protocolo como el modelo de denuncia.	A LA FIRMA				
9.2.3	Inclusión del protocolo y del modelo de denuncia en plan de acogida digital para las nuevas incorporaciones, haciendo constancia de su entrega. Revisión.	Número de entregas de documentación realizadas.	A LA FIRMA				
9.2.4	Distribución del nuevo protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que integran el consejo social, una vez que se actualice.	Número de entregas de documentación realizadas.	A LA FIRMA				
9.2.5	En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a los/as trabajadores/as autónomos/as.	Número de entregas a empresas o entidades.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
9.2.6	Revisar el procedimiento para asegurar que las personas fuera de estructura tengan acceso a todas las actuaciones en materia de igualdad en todos los CCTT.	Designación en los CCTT.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
9.2.7	Envío de un manifiesto conjunto de la Dirección y la parte social sobre TOLERANCIA CERO contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Manifiesto y fecha de envío de este.	REVISIÓN	Q3			
9.3 Seguimiento de datos.			Plazo	2024	2025	2026	2027
9.3.1	Seguimiento de los procesos denunciados: de número de denuncias, tipo de denuncias, conclusión en la resolución de los casos. Medidas cautelares y medidas aplicadas a la finalización de los procesos.	Número de denuncias presentadas, número de resoluciones como acoso sexual y por razón de sexo, y medidas aplicadas. Medidas Cautelares aplicadas durante los procesos.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
9.3.2	Informar a la plantilla del indicador de acoso sexual o por razón de sexo, junto con alguna campaña de sensibilización, con imágenes que eliminen una visión no estereotipada de las mujeres y los hombres.	Número de denuncias presentadas, número de resoluciones de acosos sexual o por razón de sexo.	ANUAL		Q1	Q1	Q1

9.3.3	Recibir información sobre las preguntas realizadas en las encuestas de clima laboral o riesgos psicosociales sobre acoso.	Informe de las preguntas y respuestas sobre acoso realizadas en las encuestas de clima laboral y/o Riesgos psicosociales. Medidas aplicadas.	A LA REALIZACIÓN DE LAS ENCUESTAS				

10. EJE SALUD LABORAL

ACCIONES		INDICADOR					
10.1 Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de			Plazo	2024	2025	2026	2027
10.1.1	Se realizará un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría que se tratará en el grupo de salud laboral del consejo social para poner a disposición posteriormente a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
10.1.2	Se dispondrá de protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural que será distribuido a toda la plantilla, el cual será revisado periódicamente.	Canal de difusión, número de personas informadas y revisiones que se realicen.	A LA FIRMA				
10.1.3	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento, se facilitarán posibles cambios de puestos o se valorará facilitar el trabajo desde casa a partir de la semana 32 o en el caso de embarazos de riesgo para evitar desplazamientos.	Número de veces que se aplica el protocolo y resultados.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
10.1.4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género, variables empleadas en el estudio y conclusiones del análisis con perspectiva de género.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
10.1.5	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar, realizar una reevaluación de los puestos de trabajo.	Informe a la Comisión de Igualdad de las reevaluaciones realizadas y campañas en las que se emplea la perspectiva de género.			Q4	Q4	Q4
10.1.6	Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
10.1.7	Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.	Informe a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión.	A LA REALIZACIÓN DE LAS ENCUESTAS				
10.1.8	Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
10.1.9	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Número de personas que han recibido formación en el módulo de PRL sobre acoso sexual y por razón de sexo y número de acciones.	ANUAL		Q1	Q1	Q1

10.1.10	Para aquellos puestos que utilicen ropa de trabajo de la Fundación, se adaptará el patronaje al género.	Número de personas que solicitan esta medida y equipos entregados.			Q2	Q2	Q2

11. EJE PROTECCIÓN Y AYUDA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ACCIONES		INDICADOR					
11.1 Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género			Plazo	2024	2025	2026	2027
11.1.1	Garantizar los derechos que recoge la L.O. 1/2004 y el Pacto de estado, además de los establecidos en la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	Número de mujeres que se han acogido a las medidas. Número de medidas denegadas y motivación.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
11.1.2	Editar la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género como parte de compromiso adquirido en el plan de igualdad (recogerá todos los derechos reconocidos y las mejoras acordadas) y su difusión entre la plantilla, así como publicación en la intranet.	Fecha edición y difusión: número de entregas.	A LA FIRMA				
11.1.3	Realización de documento físico resumen del protocolo para el personal externo de la Fundación.	Documento publicado y difundido para su recogida por las visitas.			Q1		
11.1.4	Inclusión de la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género en plan de acogida digital para las nuevas incorporaciones, haciendo constancia de su entrega.	Número de entregas de documentación realizadas.	A LA FIRMA				
11.1.5	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de género y difundirlo en la plantilla, incluyendo las personas de contacto en los diferentes centros.	Fecha de realización del protocolo. Difusión del protocolo. Número de personas a las que llega.	A LA FIRMA				
11.1.6	Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género.	Fechas de los actos y número de actos. Campañas realizadas.	ANUAL				
11.1.7	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la atención de mujeres víctimas de violencia de género para favorecer su integración.	Número de empresas o entidades contactadas; número de mujeres que han participado en actividades de la fundación por esta vía.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
11.1.8	La Fundación ofrecerá los recursos a su alcance para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Número de actuaciones realizadas y tipo de recursos empleados.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
11.1.9	Formación a los equipos encargados de la atención de las posibles víctimas de violencia de género.	Número de cursos; número personas y horas de formación. Contenido de estas.	ANUAL		Q1	Q1	Q1

12. EJE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

ACCIONES	INDICADOR					
12.1 Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la Fundación tanto a nivel interno como en su proyección exterior y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles.		Plazo	2024	2025	2026	2027

12.1.1	Difundir (en los canales habituales) una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna a toda la Fundación. Revisar.	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega.	A LA FIRMA				
12.1.2	Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	Análisis aleatorio de un muestreo de comunicaciones.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
12.1.3	Incluir en la firma de correo electrónico un breve texto o referencia "Fundación está comprometida con la igualdad de oportunidades", incluyendo logotipos y reconocimientos que acreditan que la Fundación cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida, visualización en logos y textos.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
12.1.4	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la Fundación (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje e imágenes.	Formaciones realizadas. Número personas formadas y puestos. Número de horas.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
12.1.5	Informar a las entidades colaboradoras y proveedoras de la Fundación de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de entidades informadas.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
12.1.6	Participar en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	Campañas en las que se participa y eventos realizados.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1
12.1.7	Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre.	Información previa a la CI sobre las acciones que se van a realizar.	SEMESTRAL	Q1 Y Q4	Q1 Y Q4	Q1 Y Q4	Q1 Y Q4
12.2 Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y difundir el Plan de Igualdad.			Plazo	2024	2025	2026	2027
12.2.1	Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, utilizando todos los medios internos de comunicación en la Fundación. Actualizarlo también en el espacio de la página web habilitado para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Fundación.	Edición y difusión del Plan. Número de personas a las que llega.		4Q	Q1	Q1	Q1
12.2.2	Incluir en la Web o tablones de anuncio una sección de Igualdad de oportunidades donde se informe de las políticas de igualdad puestas en marcha por la Fundación.	Fecha en la que se ha incluido en la web el plan de igualdad.			Q1	Q1	Q1
12.2.3	Informar a toda la plantilla sobre los objetivos y las medidas recogidas en el Plan de Igualdad a través de sesiones informativas.Se acuerda crear una formación online con los contenids del Plan y envío de cuestionarios de evaluación a la plantilla.	Número de sesiones informativas y número de participantes a las sesiones informativas.			Q1	Q1	Q1
12.2.4	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	Muestreo de incorporación de la documentación al plan de acogida. Número de personas informadas.	EN CADA INCORPORACIÓN	EN CADA INCORPORACIÓN	EN CADA INCORPORACIÓN	EN CADA INCORPORACIÓN	EN CADA INCORPORACIÓN

12.2.5	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género	Diseño y difusión de la campaña.		Q4	Q4	Q4	Q4
12.2.6	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Creación del espacio y contenidos.	ANUAL	Q1	Q1	Q1	Q1

12.2.7	Desarrollar las campañas comprometidas en otros ejes: ej. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, de conciliación y corresponsabilidad, visualizar a las mujeres de la Fundación en relación con sus logros profesionales, etc.	Desarrollo de las campañas y contenido de estas.	ANUAL	EN CADA FECHA RELEVANTE	EN CADA FECHA RELEVANTE	EN CADA FECHA RELEVANTE	EN CADA FECHA RELEVANTE
12.3 Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.			Plazo	2024	2025	2026	2027
12.3.1	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Informar a la Comisión de Igualdad de la propuesta de campaña para que pueda colaborar en la misma.	ANUAL	Q4	Q4	Q4	Q4
12.3.2	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones y campañas en las que se colabora.			Q3		
12.4 Canal de información y denuncia sobre la igualdad de oportunidades en la Fundación.			Plazo	2024	2025	2026	2027
12.4.1	Crear un canal de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias, propuestas de mejoras o denuncias a la Comisión de Igualdad.	Canal puesto en marcha.	A LA FIRMA				
12.4.2	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando los datos de contacto.	Información del nombramiento, del contacto de la persona responsable y de sus funciones.			Q1		
12.4.3	Crear para la Comisión de Igualdad una dirección de correo electrónico/buzón específico y un teléfono a disposición del personal de la Fundación, para que puedan dirigir a la Comisión las dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Fecha de puesta en disposición del buzón. Dirección de contacto y espacio en el que se pone (espacio de igualdad).	A LA FIRMA				
12.5 Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.			Plazo	2024	2025	2026	2027
12.5.1	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y número de personas informadas.	A LA FIRMA				
12.5.2	Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019.	Folleto y número de personas informadas.	A LA FIRMA				

11.PRESUPUESTO

La Fundación Laboral de la Construcción se compromete a establecer un presupuesto anual durante la vigencia del plan para desarrollar las acciones previstas en función del cronograma definido, siendo este ajustado a las medidas previstas para su implantación cada año.

Se informará anualmente en cada ejercicio del presupuesto establecido y de su seguimiento en la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad (Grupo de Igualdad de Género).

El **presupuesto definido para el año 2024** será de **183.535€** el cual incluye las siguientes partidas:

- Formación en igualdad de género, prevención de acoso, lenguaje inclusivo… a los colectivos correspondientes: agentes de igualdad, comisión de seguimiento de igualdad, personas involucradas en la selección y promoción, responsables, profesionales de la comunicación y la plantilla en general. (13.322€)
- Eventos de comunicación en fechas relevantes sobre la Igualdad de Género (15.730€)
- Servicios contratados con consultora para el cumplimiento del RD 902/2020, del 13 octubre: suscripción a aplicación de Valoración puestos, Realización de Registro Retributivo y Auditoria Retributiva. (12.000€)
- La Fundación Laboral de la Construcción tiene el compromiso de dedicar el 0,5% de la masa salarial anualmente hasta eliminar la brecha salarial de género (corresponde a 103.483,42€).
- Agente de Igualdad para garantizar el desarrollo, implantación y seguimiento de las medidas definidas en el plan de igualdad. (39.000€)

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

12.1 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de los distintos objetivos, medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida y del cronograma de actuación, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe anual de conclusiones, por parte de la persona responsable de igualdad o agente de igualdad que será presentando a la Comisión de Igualdad, para su conocimiento, análisis, evaluación y aprobación.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, la comisión de Igualdad elaborará un informe general o memoria final de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de estas en la Fundación.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

12.2 COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores, cronograma y presupuesto para su evaluación.

(*) La Comisión de Seguimiento debe tener conocimiento del presupuesto a través del apartado 9 del Plan de Igualdad, siendo informada anualmente de dicho punto.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

12.2.1 Composición de la Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 8 miembros: 4 por parte de la parte social y 4 por parte de la empresa-

En Representación de la Fundación Laboral de la Construcción:
- Dña. Patricia Cacenave Bragado,
- Dña. Regina Fernández Carballo,
- D. Juan Ignacio Vargas Díaz y
- Dña. Laura López Ramírez.

- En representación de los centros sin Representación Legal de las Personas Trabajadoras, actúan la Federeción de UGT FICA y la Federación de CCOO del Hábitat como organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y a su vez firmantes del convenio sectorial:

Titular:
- Dña. Elena Martínez Vidal. UGT-FICA
- Dña. Leticia Gastón Blasco. UGT-FICA
- D. Javier Gimeno Viguera UGT-FICA
- D. Jaime López Navarro CCOO del Hábitat
- Dña. Alba Moure Peláez CCOO del Hábitat
- D. Jorge González Campo CCOO del Hábitat

- Fátima Gallardo Sáez en calidad de asesora por UGT FICA.
- Paloma Vázquez La Serna en calidad de asesora por CCOO del Hábitat.

Los miembros parte social que forman esta comisión tendrán los mismos derechos, garantías y funciones que se establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores para los representantes legales de los trabajadores de las empresas con más de 250 personas en la plantilla,

para el ejercicio de la función de representación como miembro de esta Comisión, asumiendo funciones tanto de control como de negociación dentro del ámbito del presente Plan.
Se podrán nombrar suplentes por cada organización representada.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de una persona de cada organización, de la plantilla de la Fundación o ajena a la misma, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente acuerdo.

12.2.2 Sustituciones

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas cuando alguna de las partes legitimadas así lo estime oportuno.

La parte legitimada comunicará al resto de la Comisión de Seguimiento la sustitución con un plazo de 15 días de antelación, salvo caso de fuerza mayor. Dicha sustitución se reflejará en acta.

12.2.3 Funciones de la Comisión de seguimiento

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la Dirección de la Fundación el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Ser informada semestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la Fundación, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada semestralmente de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Ser informada semestralmente de la corrección de la brecha salarial.
- Ser informada semestralmente de la evolución de los indicadores del Plan de Igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual o por razón de sexo y orientación sexual o identidad de género, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo y orientación sexual o identidad de género, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la presencia de las mujeres en la Fundación y de los objetivos y medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.

- Participación de forma activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

12.2.4 Funcionamiento de la Comisión de seguimiento

Tras la firma del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria semestralmente, siendo la anual obligatoria, o pudiéndose convocar de forma extraordinaria por cualquiera de las partes.

Las reuniones serán convocadas por la persona asignada coordinadora del grupo de seguimiento de dicho plan, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Las reuniones ordinarias serán presenciales, pudiendo ser realizadas por otros medios si fuera necesario.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito, para tratar los temas excepcionales que surjan durante el trascurso de la vigencia del plan.

12.3 ACTAS

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, de los acuerdos y desacuerdos.

12.4 CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

12.5 MEDIOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la Fundación se compromete a facilitar los medios necesarios para llevar a cabo sus funciones, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán por cuenta de la Fundación los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión y de las personas asesoras de la Plantilla de la Fundación Laboral de la Construcción propuestas por la parte social.

Los miembros de la parte social, así como las personas que asesoren que formen parte de la plantilla de la Fundación, contarán con el crédito horario necesario para realizar las funciones recogidas en el presente plan.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizar la documentación, que será de aproximadamente 15 días.

13.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Dentro de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se podrá modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detectase la necesidad para cumplir los objetivos del plan.

Dicho plan se revisará siempre que se dé una de las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación.
- En el caso de resolución judicial que condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo, o si se determina falta de adecuación del plan a los requisitos legales o reglamentarios.

Para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación, del Plan de Igualdad, en los que no sea posible alcanzar una solución en el seno de la Comisión de Seguimiento, las partes se adhieren y someten al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) (Sistema Extrajudicial) remitiéndose a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Y, en prueba de conformidad, firman este III Plan de Igualdad de la Fundación Laboral de la Construcción, el 13 de junio de 2024, todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora que han asistido a esta sesión y las personas asesoras de cada parte.

Representación de la empresa en la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Fundación Laboral de la Construcción:

Regina Fernández Carballo

Laura López Ramírez

Patricia Cacenave Bragado

Juan Ignacio Vargas Díaz

Representación de CCOO del Hábitat en la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Fundación Laboral de la Construcción:

Jorge González Campo

Alba Moure Peláez

Paloma Vázquez La Serna (asesora)

Jaime López Navarro

Representación de UGT-FICA en la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Fundación Laboral de la Construcción:

Leticia Gastón Blasco

Javier Gimeno Viguera

Elena Martínez Vidal

Fátima Gallardo Sáez (asesora)

ANEXOS

I - PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL DE TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

I. PREÁMBULO

De acuerdo con el artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se considera como tal **"todo acto de violencia (…) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (…) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada."**

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, la Fundación Laboral de la Construcción y la representación de los trabajadores, deciden suscribir el presente acuerdo.

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho Social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La Fundación, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer

trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la Fundación, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

La Fundación insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

II. ÁMBITO PERSONAL

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de la Fundación contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la Fundación, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

III. ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN

El ámbito de aplicación de las medidas contenidas en el presente Protocolo es el de todos centros de trabajo de la Fundación Laboral de la Construcción.

IV. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

Para tener la condición de víctima de violencia de género, las trabajadoras deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente, como por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico, según se recoge en el Real Decreto-ley 9/2018.

V. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS LEGALES

Se aplicarán las siguientes medidas contenidas en la Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género.

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Fundación.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la Fundación y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la Fundación y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Fundación tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La Fundación estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Fundación tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima

de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m))

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Fundación a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

No se considerarán como causas objetivas a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b))

8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

VI. MEJORAS DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, se acuerdan las siguientes medidas de mejoras:

1. Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la Fundación.

2. Permisos.

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

3. Excedencia por razón de violencia de género.

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho (o 24 meses), cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

4. Recolocación en otro Centro de la Fundación (Traslados).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la Fundación disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

a) Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro de la Fundación, por una duración inicial de hasta 12 meses (18 meses, o por el tiempo necesario), durante los cuales la Fundación tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.
b) En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente, la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen. Si la dirección de la Fundación alegara la imposibilidad del traslado, ésta deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, ante el Consejo Social.
c) En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no ha sido despedido, será decisión de la mujer quién es la persona que se traslada.

5. Ayudas económicas.

Se acuerdan ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los siguientes supuestos:

a) **Ayuda de 600 euros** por traslado de la trabajadora a otro centro de la Fundación en provincia diferente, así como 3 días de permiso retribuido.
b) En caso de **Incapacidad Temporal**, se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.
c) La Fundación facilitará una **compensación** igual a la indemnización por despido improcedente, que no será en ningún caso inferior a 3 meses de salario bruto anual, incluida las pagas extras, cuando la trabajadora víctima de violencia de género se vea **obligada a extinguir su contrato de trabajo**.
d) **Vacaciones:** si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.
e) **Asistencia psicológica: la Fundación facilitará, a través de la mutua y/o asumiendo su coste, asistencia psicológica externa de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 20 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión.**

VII. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la Ley y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

Se negociarán medidas de protección dirigidas a la persona agredida, tales como teleasistencia, o asistencia al trabajo.

La dirección deberá informar al Consejo Social del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la Fundación, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

VIII. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.