

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

Convenio o Acuerdo: FUNDACIÓN FAD JUVENTUD

Expediente: 90/11/1777/2022

Fecha: 23/01/2023

Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)

Destinatario: BEATRIZ MARTIN PADURA

Código 90121332112023.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la **FUNDACIÓN FAD JUVENTUD** (Loc: ID32PJ71).

LA DIRECTORA GENERAL

P.D. (Real Decreto 499/2020, de 28 de abril y Orden TES/167/2022, de 7 de marzo, por la que se modifica la Orden TES/1217/2021, de 29 de octubre),
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES,
RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA

FIRMADO POR: RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA
AC Sector Público
Firma Válida

www.mites.gob.es

C/ PÍO BAROJA, 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 20 27
Código DIR3: EO5040302

CSV : RCC-e47d-0d1e-1b1b-6c8a-f8a2-793c-62bf-5e23

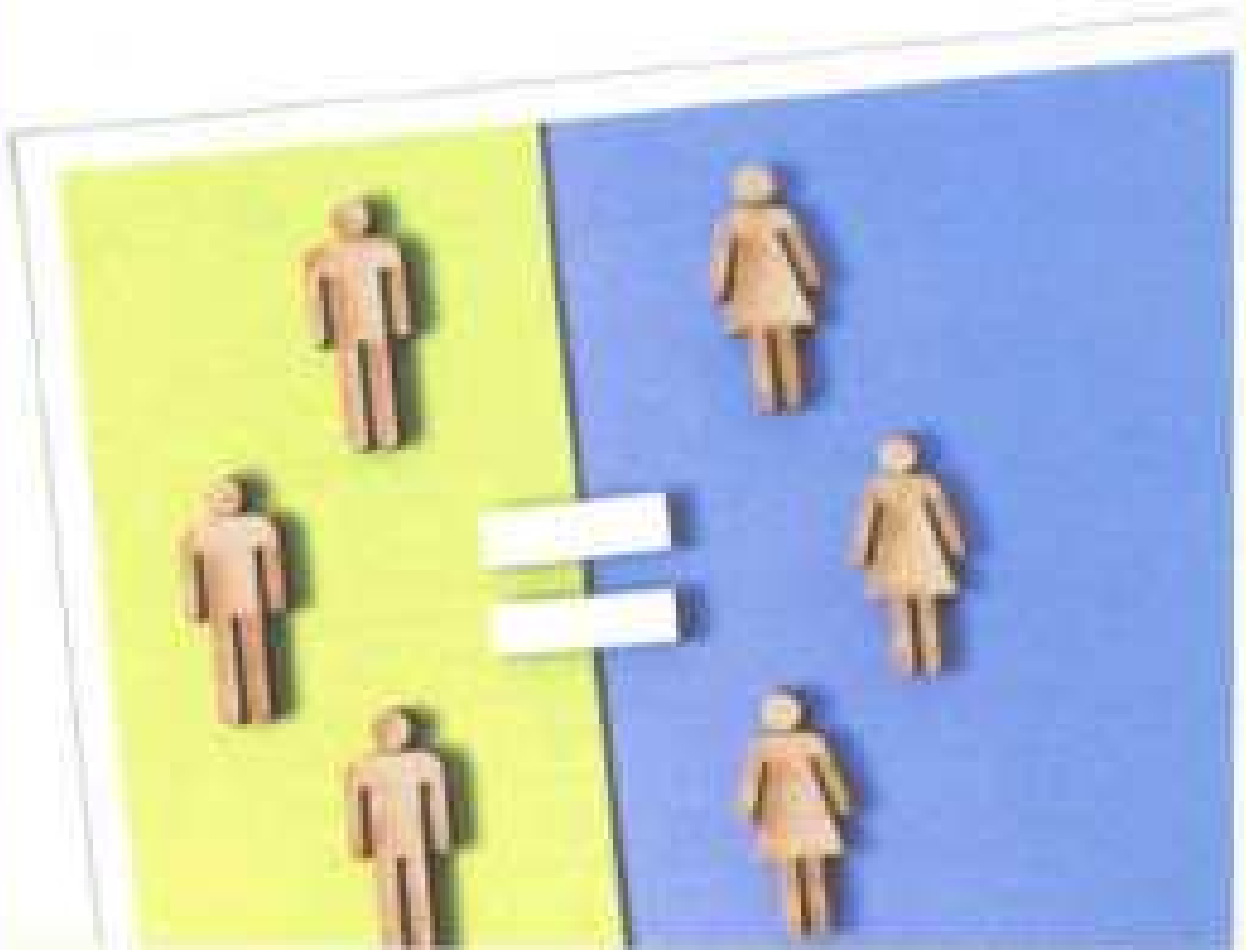
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA | FECHA : 23/01/2023 13:10 | NOTAS : F

PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN FAD JUVENTUD
(Fad)

NOVIEMBRE DE 2022



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- Introducción..... 3
- Determinación de las partes que lo conforman..... 4
- Alcance personal, territorial y temporal..... 4
- Sistema del diagnóstico de situación de igualdad..... 4
- Resultados de la Auditoría Revolucionaria, así como su vigencia y periodicidad en los territorios establecidos en el Real Decreto 902/2000, de 18 de octubre, de igualdad territorial entre mujeres y hombres..... 10
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de igualdad..... 12
- Descripción de medidas concretas, planes de ejecución y priorización de los recursos, así como diseño de valoraciones que permitan determinar la evaluación de cada medida..... 14
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos..... 17
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de igualdad..... 18
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. Composición y funcionamiento de la comisión o órgano gestor encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de igualdad..... 22
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para subsanar los posibles discrepancies que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su eliminación..... 25

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

INTRODUCCIÓN

Fundación FAD Juventud (antes Fundación de Ayuda contra la Drogadicción) es una organización privada, de naturaleza fundacional y sin ánimo de lucro, fundada el 15 de septiembre de 1996, de nacionalidad española y con personalidad jurídica propia. Está inscrita en el Registro Único de Fundaciones del Ministerio de Justicia, con el número 375. El convenio colectivo que rige sus relaciones laborales es el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social.

Nuestro propósito es mejorar el bienestar y la calidad de vida de la juventud, como protagonista del presente y artífice del futuro. Para conseguirlo la FAD analiza, actúa e influye en todo lo que afecta al desarrollo de la juventud. Tiene 25 años de historia, un enorme reconocimiento y relevancia técnica en el estudio del universo juvenil, por medio del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, y desarrolla acciones de Cooperación al Desarrollo desde 1999.

LA FAD ANALIZA el universo de la juventud, lo identifica, detecta riesgos y oportunidades y anticipa tendencias. ACTÚA en España y Latinoamérica a través de proyectos educativos y programas de formación, de campañas de sensibilización, y de servicios de información y atención. INFLUYE directamente en la juventud o indirectamente a través de sus familias, su entorno escolar y su comunidad (de la opinión pública a las políticas públicas). La actividad se divide en CAMPU FAD (formación a profesionales y/o mediadores, familias, adolescentes, así como programas preventivos y proyectos de distrito rural/urbano), Cooperación al Desarrollo, Investigación social a través del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, y campañas de sensibilización social.

Fundación FAD Juventud, ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales del personal, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, FAD declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos e intersticios sociales que pueden subsistir y que impidan alcanzarla.

En este sentido, la entidad cuenta con un Plan de Igualdad desde 2018, de manera que, a partir de la aprobación del presente Plan, se tendrán los datos en materia de igualdad de forma actualizada.

Fad entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, y que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebral no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

La plantilla de la Fundación FAD Aventura, en diciembre de 2021, contaba con una plantilla de 41 personas, siendo 30 mujeres (73%) y 11 hombres (27%).

La sede se encuentra en Avenida de Burgos, 1, de Madrid y, en diciembre de 2021, contaba con una plantilla de 37 personas, siendo 28 mujeres (76%) y 9 hombres (24%).

Fundación FAD Aventura cuenta, desde 2021, con otro centro de trabajo en Sevilla, con una plantilla de 4 personas, siendo 3 mujeres (75%) y 1 hombre (25%).

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha tenido en cuenta la siguiente normativa vigente:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2018, 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.
- Real Decreto 901/2020, de 23 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2021, de 18 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 18 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Convenio Estatal de Acción e Intervención Social

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

La Dirección de Fad y la Representación Legal de las trabajadoras y trabajadores, junto con los sindicatos más representativos, acuerdan constituir la Comisión de Negociación del diagnóstico de situación y medidas del Plan de Igualdad en base al compromiso adquirido con fecha 31 de marzo de 2022, para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que existan en los centros de trabajo por razón de sexo, dando así cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22

de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el Real Decreto-ley 5/2018 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 que modifica algunos aspectos de la ley referida anteriormente.

El 8 de mayo de 2022 se formalizó, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación FAD Juventud acordando:

- Constituir la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad que, con carácter general, se encargará de promover la igualdad de Oportunidades FAD, así como del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, y aprobar el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión.
- La naturaleza de esta comisión será un órgano consultivo e informativo encargado de velar y garantizar la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de FAD, así como servir de órgano informativo y de asesoramiento a las personas trabajadoras de la misma.

Dicha comisión fue conformada con trabajadoras y trabajadores de FAD representando a la entidad, así como los Representantes Legales de las personas trabajadoras.

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

Representación de Fundación FAD Juventud:

- Beatriz María Pacheco, Directora General
- José Luis Pérez Lobo, Director Económico-Administrativo
- MF de los Oficios Sorriaga Paragás, Técnica del Área Económico-Administrativa
- Esther María Cantalejo, Técnica de Investigación Social

Representación de Trabajadoras y Trabajadores, Representantes Legales de las personas trabajadoras de Fundación FAD Juventud:

- Iván López Ferrández, Ordenante y Representante legal de los y las trabajadores/as
- MF Cristina López Navas, Técnica de Comunicación y Representante legal de los y las trabajadoras/as
- Lara Rodríguez Ruiz, Responsable Digital y Representante legal de los y las trabajadoras/as
- Emilio Andrés Oliver, CCOO, en representación del Centro de Trabajo de Sevilla



Asistencia Técnica para la elaboración del plan:

- Banco Santander

Asistencia Técnica para la Comisión de Negociación y de Seguimiento del Plan de Igualdad:

- Se deja abierto que alguna persona o entidad más pueda colaborar, con voz, pero sin voto, en dicha comisión, por cualquiera de las partes.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan de igualdad será aplicable a las personas trabajadoras con contratación laboral de Fundación FAD Juventud, teniendo validez en los ámbitos territoriales en los que Fundación tiene presencia con centros de trabajo fijos o con personas desplazadas a localizaciones nacionales o internacionales.

A este respecto, la Fundación FAD Juventud tiene dos centros de trabajo, el centro de trabajo de Madrid, al que están adscritas 17 personas trabajadoras, y el centro de trabajo de Sevilla, con 4 personas trabajadoras.

El presente documento tendrá una validez de 4 años desde la fecha de firma (18 de noviembre de 2022) y registro, finalizando como fecha de finalización el 17 de noviembre de 2026.

INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA ENTIDAD

A continuación, se presentan las conclusiones del diagnóstico de género de Fundación FAD Juventud, en función de los apartados marcados en la normativa:

Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional

- En 2022, los procesos de selección han sido realizados, en su totalidad, por mujeres, siendo una las responsables de la contratación. En este sentido, durante el año 2022 se realizaron 3 contrataciones, de las cuales el 40% fueron mujeres (2) y el 60% hombres (3). No obstante, los procesos de selección en FAD se llevan a cabo por 1 mujer de Recursos Humanos y por la Dirección de FAD (1 mujeres y 1 hombre), dependiendo del área que necesita personal participará una persona u otra, en 2022, las personas que han sido contratadas han pertenecido al área Técnica y de Comunicación, cuyas direcciones ostentan 2 mujeres.

- Las personas encargadas de los procesos de selección son principalmente 4 mujeres (80%) y 1 hombre (20%), no obstante, los perfiles van cambiando según sea el proceso de selección, introduciendo a una persona u a otra dependiendo del área u del punto de trabajo ofertado, evitando de esta manera los sesgos y prejuicios.
- Las ofertas de empleo publicadas se redactan utilizando el lenguaje inclusivo.
- Las personas que habitualmente intervienen en los procesos de selección han sido formadas en igualdad y sesgos inconscientes, en sesiones grupales certificadas por la Consejería de Políticas Sociales y Familia, a través de la Dirección General de la Mujer, mediante el programa "Generando Cambios".
- Existe una feminización de las ofertas de empleo recibidas, se reciben más candidaturas de mujeres que hombres en la totalidad de las ofertas de empleo.
- Sin embargo, durante 2020 el 60% de las personas contratadas son hombres (51, el 2021 el 100% fueron mujeres).
- Fundación PAD Juventud, durante el año 2020, proporcionó formación a 38 personas. De las cuales un 74% fueron mujeres, y el 26% restante hombres. En 2021 este dato baja, se proporcionó formación a 27 personas (el 63% de la plantilla, de las cuales un 81,5% fueron mujeres y un 18,5% hombres. Algunas de las formaciones ofertadas estaban relacionadas con la igualdad de género y oportunidades.
- La entidad no cuenta con políticas orientadas a promover la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y/o en situación de exclusión social.

Clasificación profesional

A nivel general, las categorías profesionales de la Fud se estructuran de la siguiente manera:

- Existen 4 direcciones, de las cuales 3 son ostentadas por mujeres (75%) y la otra es ocupada por un hombre (25%).
- En el nivel jerárquico de los mandos intermedios observando los porcentajes para cada sexo, tan solo el 23% de las mujeres son mandos intermedios, frente al 36% de los hombres. A pesar de que el grueso de la organización se compone de mujeres (73% mujeres 27% hombres).
- Como resultado de la auditoría retributiva, se indica que no existen problemáticas de desigualdad salarial por género.
- Ninguna persona de la plantilla cobra ninguna retribución extraordinaria.
- La mayoría es personal técnico, en total 22 personas, de las cuales 19 son mujeres (86%) y 3 hombres (14%).
- Hay dos personas que son administrativas: una mujer (50%) y un hombre (50%).

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- Hay dos puestos de trabajo compartidos como personal de apoyo y ejecutivos por dos hombres (100%).

Además, los áreas de trabajo establecidas en la entidad son las siguientes:

- Dirección general: ocupada por 4 mujeres (100%)
- Área de comunicación y secretaria general: 5 mujeres (71%) y 1 hombre (29%).
- Área técnica: 18 mujeres (78%) y 5 hombres (22%)
- Área económica-administrativa: 2 mujeres (29%) y 5 hombres (71%)

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo están enmarcadas bajo el Convenio Estatal de Acción e Intervención Social. En concreto:

- El tipo de contrato: en la organización hay dos tipos de contrataciones principales, el contrato indefinido es el que está la mayoría de la plantilla, 37 personas (el 100% de los hombres y el 100% de las mujeres). En segundo lugar, está el grupo de personas contratadas de forma eventual por obra o servicio, compuesto por 4 mujeres (100%).
- El tipo de jornada: pese a que la mayoría de la plantilla posee un contrato a tiempo completo (el 91,7% de los hombres y el 76,2% de las mujeres), se refieren mayores tasas de parcialidad entre las mujeres (20,7%) que entre los hombres (8,3%).
- La distribución de la jornada: el 100% de la plantilla posee una jornada de lunes a viernes.
- El régimen de turnos: con excepción de una mujer que trabaja en horario de mañana, el resto de la plantilla trabaja a jornada partida.
- En lo relativo a la prevención de riesgos laborales, la entidad cuenta con medidas al respecto que incluyen la perspectiva de género. No obstante, no existen medidas de adaptación a puestos laborales por motivos de embarazo o lactancia.

Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En lo concerniente a las medidas de conciliación, la entidad informa a su plantilla de las medidas de discapacidad.

En la actualidad toda la plantilla tiene flexibilidad horaria y teletrabajo, y el 97,2% tiene la posibilidad de acceder a una jornada intensiva durante un mes y medio en verano.

En lo relativo a la prevención de riesgos laborales, la Fundación FAD Juvenil cuenta con una empresa de prevención ajena que actúa para facilitar los medios necesarios y éstos incluyen la perspectiva de género.

Infra representación femenina

La mayor parte de la plantilla está conformada por mujeres (73% frente al 27% de hombres). Sin embargo, en lo relativo se observan desequilibrios de género en la distribución de hombres y mujeres según categoría profesional. En este sentido, en el caso de los mandos intermedios, si se observan los porcentajes para cada sexo, el 23% de las mujeres son mandos intermedios, frente al 36% de los hombres, a pesar de que el grueso de la organización se compone de mujeres.

Retribuciones

Como resultado de la auditoría retributiva, se indica que no existen problemas de inequidad salarial por género.

La distribución de los niveles salariales por sexo arroja que existen 12 personas que perciben más de 30.000 euros en las categorías de dirección y mandos intermedios. De ellas, el 67% son mujeres y el 33% hombres. El personal técnico cobra entre 25.000 y 30.000 euros. Este grupo se compone de 3 mujeres (60%) y 2 hombres (40%). El siguiente grupo salarial es el situado entre los 20.000 y 25.000 euros, compuesto por personal administrativo y técnico. Este es el más numeroso al ser 8 mujeres (80%) y 4 hombres (40%). El menos numeroso es el personal de apoyo que recibe entre 15.000 y 20.000 euros, compuesto por 2 hombres (100%).

En lo relativo al porcentaje de personas trabajadoras que han percibido algún tipo de complemento o compensación salarial en los dos últimos años, en la entidad existen diferentes complementos salariales, que se distribuyen en función de los puestos y categorías profesionales:

- Complemento de responsabilidad percibido por las direcciones, los mandos intermedios y algunos del cuerpo técnico. En concreto lo cobran 18 mujeres (78%) y 5 hombres (22%).

9

Justa

- El complemento por administración de personal: percibido por las direcciones, los mandos intermedios, algunas personas del cuerpo técnico y administrativo. Lo perciben 17 mujeres (74%) y 8 hombres (26%).
- El complemento de experiencia: lo perciben mandos intermedios, personal técnico y personal administrativo, así como personal de apoyo. En total 21 mujeres (72%) y 8 hombres (28%).
- El complemento por puesto de trabajo: lo perciben los mandos intermedios y algunas personas del personal técnico. En función del sexo, lo cobran 8 mujeres (57%) y 6 hombres (43%).
- El complemento de destino: lo percibe el personal técnico. En total, son 2 mujeres (33%).

En lo relativo a las compensaciones extraordinarias, ningún/a trabajador/a ha percibido un complemento de este tipo.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En lo relativo a la existencia de protocolos de acoso sexual, tal cuenta con uno, que puede consultarse en el apartado de transparencia de la web (www.fad.es). En los últimos 3 años no ha tenido que intervenir en algún caso de acoso, no habiendo sido necesario poner en marcha procedimiento alguno por estos motivos.

La organización no cuenta con políticas orientadas a promover la contratación de mujeres víctimas violencia de género y/o en situación de exclusión social.

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 11 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El diagnóstico es que no hay problemas de inequidad salarial por género pues en ningún caso la diferencia entre géneros llega a 20%, caso en el que tendríamos que proporcionar una explicación.

Los datos siguen son los siguientes:

1. Valoración de puestos para comparar después posiciones de igual valor
2. Comparación en promedio y en media alta de remuneración efectivamente recibida como resultado






3. Valoración de posiciones para comparar después posiciones de igual valor

Se ha usado la herramienta publicada el 12 de abril por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTEOS) y el Instituto de las Mujeres en sus respectivas páginas web para la valoración de puestos de trabajo y su guía de uso. Ha sido elaborada en una mesa de trabajo social por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y colaboración de expertas.

Los objetivos han sido los siguientes a la hora de proporcionar esta herramienta de valoración:

La valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género es imprescindible para eliminar las discriminaciones verticales que se producen por la menor valoración que se otorga a los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres.

Se ponen en valor los requerimientos de los puestos de trabajo (features) que han sido tradicionalmente olvidados como resultado de los estereotipos o roles de género.

En concreto, el procedimiento de valoración de puestos de trabajo permite realizar una estimación objetiva de los requerimientos necesarios para llevar a cabo cada uno de los puestos de trabajo de la empresa atendiendo al contenido de la prestación laboral que desarrolla. Como resultado, se ha creado una puntuación numérica que permite comparar el valor de los distintos puestos de trabajo que permite clasificarlos en agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor.

Agrupación	Puesto + Puntos
Agrupación 1	Director Económico-Administrativo (802)
	Directora Técnica de IAD y del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud (801)
	Secretaría General y Directora Comunicación (601)
Agrupación 3	CAMPUS IAD Responsable Área de Formación (436)
	CAMPUS IAD Responsable Área Familias (436)
	CAMPUS IAD Subdirector Programas (436)
	Comunicación Subdirectora (436)
	Asesoramiento al Desarrollo y Creación de Empleo Subdirector (436)
	CDS (Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud) Subdirectora (436)
	Delegado IAD Andalucía (436)
	Project Manager Work in Tech (436)
	Representante IAD en Nicaragua (436)
	Responsable Área Digital (436)
Técnica Investigación Demos Sociales del CDS (Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud) (428)	
Agrupación 4	CAMPUS IAD Técnica Área Familias (337)
	CAMPUS IAD Técnica Formación (337)
	CAMPUS IAD Técnica Programas (Educación Comunitaria) (343)
	CAMPUS IAD Técnica programas Valencia (343)
	CAMPUS IAD Técnica Servicio de Información y Orientación IAD IADP (336)
CAMPUS IAD Técnica/sa Experto/as Cal-Cover GCF (315)	

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature and the initials 'RA'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'RA', 'H', 'García', and 'Sánchez'.

	Cooperación al Desarrollo y Ciudadanía Global Coordinadora de Gestión Económica (242)
	Cooperación al Desarrollo y Ciudadanía Global Coordinadora de Gestión Técnica (243)
	Cooperación y SoD Técnico proyecto Valencia (243)
	Responsable de Campañas digitales de sensibilización y comunicación (243)
	Técnica Área Comunicación y Organización Comunitaria (243)
	Técnica Área Digital (243)
	Técnica Comunicación - Redes Sociales (243)
	Técnica de Proyectos en Andalucía (243)
	Técnica Especialista Colombia (243)
	Técnica BRHA del Área Tecnología Administrativa (243)
	Técnica Área Comunicación - Marketing (243)
	Técnica Competitividad del Área Económico-Administrativa (243)
	Técnica de Proyectos Andalucía (243)
Agrupación 2	Personal de mantenimiento (218)
	Secretaría Dirección (218)
Agrupación 1	Apoyo a personal de mantenimiento (126)
	Personal apoyo y mantenimiento (127)

2. Comparación en promedio y en mediana tanto de remuneración efectivamente recibida como anualizada

I Remuneración Anual Bruta efectiva

Promedio

Mediana

	V	M	Promedio V	Promedio M	Igualdad retributiva
Agrupación 7	1	2			1%
Agrupación 5	5	7	35.784,88	37.181,88	-6%
Agrupación 4	3	19	22.555,44	22.483,80	0%
Agrupación 2	1	1			1%
Agrupación 1	2	0			

12 29

	V	M	Mediana V	Mediana M	Igualdad retributiva
Agrupación 7	1	2			1%
Agrupación 5	5	7	37.303,24	40.803,72	-9%
Agrupación 4	3	19	21.412,54	21.412,54	0%
Agrupación 2	1	1			1%
Agrupación 1	2	0			

12 29

II Remuneración Anual Bruta anualizada

Promedio

Mediana

	V	M	Promedio V	Promedio M	Igualdad retributiva
Agrupación 7	1	2			1%
Agrupación 5	5	7	35.784,88	38.273,71	-7%
Agrupación 4	3	19	22.555,44	21.701,40	-5%
Agrupación 2	1	1			1%
Agrupación 1	2	0			

12 29

	V	M	Mediana V	Mediana M	Igualdad retributiva
Agrupación 7	1	2			1%
Agrupación 5	5	7	37.303,24	40.803,72	-9%
Agrupación 4	3	19	21.412,54	21.000,04	-7%
Agrupación 2	1	1			1%
Agrupación 1	2	0			

12 29

ca

ca

[Handwritten signatures and notes]

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo general: Incorporar la perspectiva de género, así como la incorporación de medidas de acción positiva que equilibren situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, en los procesos de gestión de Pali.

Objetivos específicos

- **Objetivo 1:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género y de las medidas de acción positiva en los procedimientos de selección y en el marco de contratación de la entidad.
- **Objetivo 2:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas asegurando el acceso a la planta en términos de paridad.
- **Objetivo 3:** Realizar la clasificación profesional y establecer los criterios de promoción incorporando la perspectiva de género.
- **Objetivo 4:** Garantizar el acceso a las medidas de conciliación existentes en todos aquellos puntos en los que sean posibles implementarla.
- **Objetivo 5:** Impulsar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Objetivo 6:** Aplicar el lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la entidad.
- **Objetivo 7:** Actualizar el protocolo interno de gestión para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Objetivo 8:** Revisar la incorporación de la perspectiva de género en la Prevención de riesgos laborales.



Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida

Área 1 Proceso de contratación, selección y reclutamiento:

Objetivo: Garantizar la incorporación de la perspectiva de género y de las medidas de acción positiva en los procedimientos de selección y en el marco de contratación de la entidad.

- **Medida 1** Realización de las ofertas de empleo utilizando el lenguaje inclusivo.
- **Medida 2** Elaboración de criterios que incorporen la perspectiva de género en los procesos de selección.
- **Medida 3** Desarrollo de políticas de contratación que favorezcan la incorporación a la plantilla de mujeres víctimas de violencia de género y/o en situación de exclusión social.

Área 2 Formación:

Objetivo: Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas garantizando el acceso a la plantilla en términos de paridad.

- **Medida 1** Garantizar la igualdad de acceso a la formación.
- **Medida 2** Incorporar en la oferta de formación interna contenidos en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Área 3 Promoción y clasificación profesional:

Objetivo: Realizar la clasificación profesional y establecer los criterios de promoción incorporando la perspectiva de género.

- **Medida 1** Revisión de la relación de puestos de trabajo de la entidad, identificando la categorización y jerarquía de los puestos, atendiendo al principio de igualdad.
- **Medida 2** Elaboración de criterios de promoción que incorporen la perspectiva de género.
- **Medida 3** Priorización de la promoción interna a la contratación externa.

Área 4 Organización del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

Objetivo: Garantizar el acceso a las medidas de conciliación existentes en todas aquellas puestos en los que sea posible implementarla.

- **Medida 1** Definir una política de teletrabajo para todos los puestos.

Área 5 Control de resultados:

49

Objetivo: Impulsar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres

- **Medida 1:** Análisis de un registro salarial que, desde una perspectiva de género, profundice en el conocimiento de las posibles desigualdades salariales que puedan existir en la entidad.

Axe 6: Comunicación

Objetivo: Aplicar el lenguaje inclusivo en la organización

- **Medida 1:** Desarrollar y difundir entre toda la plantilla una guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.

Objetivo: Difusión de Plan y revisión de igualdad

- **Medida 2:** Difundir el Plan de igualdad y la existencia de la comisión

Axe 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo: Revisar el protocolo interno para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

- **Medida 1:** Revisión y actualización del protocolo para la gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los/as trabajadores/as en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Axe 8: Salud Laboral

Objetivo: Velar por la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

- **Medida 1:** Revisión de la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de la entidad.
- **Medida 2:** Creación de medidas de adaptación a situaciones de embarazo y lactancia en los diferentes puestos laborales

15
quest.

ANEXO 1 PROCEDIMIENTOS DE CONVOCATORIAS, SELECCIÓN Y INCORPORACIÓN

Objetivo: Garantizar la incorporación de la perspectiva de género y de las medidas de acción positiva en los procedimientos de selección y en el marco de convocatorias de la entidad.

Medida 1: Redacción de las ofertas de empleo utilizando el lenguaje inclusivo

Acciones:	Inclusión de lenguaje neutro en las ofertas de trabajo
Descripción:	Asegurar la utilización de lenguaje neutro en la redacción de las ofertas de empleo de la entidad
Fecha:	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
Temporalización:	4 años
Acciones Responsables:	Dirección: Redacción con lenguaje inclusivo de las ofertas de empleo RRHH: Redacción en lenguaje inclusivo de toda comunicación dirigida a el personal de la planta
Recursos:	Humanos: Dirección
Indicadores:	Totalidad de ofertas publicadas redactadas con lenguaje neutro
Observaciones:	Resumen: https://www.gob.es/portal/portal/ingles/convocatorias/convocatorias-generales/convocatorias-generales-2023







16


ANEXO 1 PLAN DE IMPLEMENTACIÓN, SELECCIÓN Y MONITOREO

Objetivo: Garantizar la incorporación de la perspectiva de género y de las medidas de acción positiva en los procedimientos de selección y en el marco de contratación de la entidad.

Medida 2: Elaboración de criterios que incorporen la perspectiva de género en los procesos de selección.

Acciones	Redactar y revisar los documentos de selección en el marco de contratación estableciendo como principio general en los procesos de selección, que los resultados reflejados de igualdad, presentará al punto la persona del sexo menos representado en el área y cuando correspondiera.
Descripción	La documentación revisada de selección deberá incluir en los criterios para la selección y contratación, los aspectos de acción positiva, así como los indicadores que deberán cumplimentar durante dicho proceso.
Fecha	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
Temporalización	1 año
Acciones Responsables	Dirección: Entrega de documentos sobre los procesos de selección y reclutamiento.
	Responsable de RRHH: Redacción del documento sobre procesos de contratación.
	Dirección y responsable de RRHH: Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a los procesos de selección.
	Dirección y responsable de RRHH: Constar en la planilla la creación y existencia de estos procedimientos de selección.
Recursos	Humanos: Personal de dirección y de RRHH Materiales: Bibliografía de referencia, documentación a revisar y documentos electrónicos.
Indicadores	Existencia de documentos de proceso de selección.
	Existencia de documentos de proceso de contratación.
	Análisis de los datos desagregados por sexo en las ofertas de empleo.
Observaciones	Consultar bibliografía de referencia para la incorporación del mainstreaming de género, así como de medidas de acción positiva.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

AREA 1 PROCESOS DE CONTRATACION, SELECCION Y RECLUTAMIENTO

Objetivo: Garantizar la incorporación de la perspectiva de género y de las medidas de acción positiva en los procedimientos de selección y en el marco de contratación de la entidad.

Medida 3: Desarrollo de políticas de contratación que favorezcan la incorporación a la plantilla de mujeres víctimas de violencia de género y/o en situación de exclusión social

Acciones	Incluir en los documentos de selección y contratación criterios de valoración positiva a la incorporación de víctimas de violencia de género y/o en situación de exclusión social
Descripción	La documentación de selección contempla que en el proceso se valore positivamente la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y/o en situación de exclusión social.
Fecha	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
Temporalización	4 años
Acciones Responsables	Dirección: Entrega de documento sobre los procesos de selección y reclutamiento.
	Responsable de RRHH: Revisión del documento sobre procesos de contratación.
	Dirección y responsable de RRHH: Comunicar a la plantilla la creación y extracción de estos procedimientos de selección.
Recursos	Humanos: Personal de dirección y de RRHH
Indicadores	Documentos de selección y contratación que incluyan criterios positivos hacia estos grupos.
	Número de personas seleccionadas que cumplen estos criterios.
	Número de personas que han porido estos criterios.
Observaciones	Se va a promover el uso de certificaciones de discapacidad y se van a incluir en futuras normas de reclutamiento medidas, conclusiones de comisiones mixtas para fomentar la inserción de estos colectivos e hacer más igualitarios e inclusivos nuestros procesos de selección de personal y voluntariado.

CP

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ACCESO Y FORMACIÓN

Objetivo: Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas garantizando el acceso a la plantilla en términos de paridad.

Medida 1: Garantizar la igualdad de acceso a la formación.

Acciones	Crear y revisar el plan de formación interna garantizando el acceso a toda la plantilla, incluidas todas aquellas personas que se encuentren en situación de movilidad geográfica legal o real.
Descripción	La implementación creada y revisada deberá incluir los contenidos curriculares para la formación y participación en paridad en las acciones formativas.
Fecha	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
Temporalización	4 años. Proceso anual.
Acciones y Responsables	Dirección: Entrega de documento del plan de formación interno de la entidad
	Responsable de MREI: revisión del Documento sobre el Plan de Formación Interna asegurando la incorporación de la perspectiva de género, así como la identificación de las medidas de acción positiva.
	Dirección y responsable de MREI: Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los resultados desagregados por sexo de la formación anual.
	Dirección y responsable de MREI: Comunicar a la plantilla la creación y revisión del plan de formación interna.
Recursos	Humanos: Personal de dirección y de MREI Materiales: Bibliografía de referencia, documentación a revisar y documentos elaborados por la comisión
Indicadores de Evaluación	Existencia de un nuevo plan de formación interna desde la perspectiva de género. Análisis del acceso a formación según sexo
Observaciones	Herramientas que el Ministerio de Igualdad pone a disposición en su web https://www.guadalupeinstitucional.es/comunicacion/temas/igualdad/tema.htm

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

AREA 2 FORMACION

Objetivo: Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas asegurando el acceso a la planta en términos de paridad.

Meta 1: Incorporar en la oferta de formación interna contenidos en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Acciones	Incluir en el plan de formación de contenidos referentes a la igualdad de oportunidades y trato, promoviendo acceso a personas en ausencia.
Descripción	La oferta de formación interna contendrá contenidos formativos vinculados a la igualdad, bien con cursos específicos bien en módulos específicos dentro de las formaciones.
Fecha	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
Temporalización	4 años. Proceso continuo.
Acciones y Responsables	Dirección y RRHH incluido en el plan formativo de estos contenidos.
	RRHH: Garantizar oferta formativa que contenga estos contenidos.
	Dirección y RRHH: Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acción social y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.
	Dirección y RRHH: conversatorio de esta oferta formativa a la planta.
Recursos	Recursos: Personal de dirección y de RRHH
Indicadores de Evaluación	Oferta formativa cualificada estos aspectos.
	Participación en la planta en esta oferta formativa.
Observaciones	Se facilitarán los porcentajes de asistencia a formaciones según tipo de formación, desagregando los valores por hombres y mujeres y el tipo de formación, se comentará en las reuniones de la comisión.

SPR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

AR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

30
[Handwritten signature]

ANEXO 1: MEDICIÓN DE AVANCE DE RESULTADOS

Objetivo: Realizar la clasificación profesional y establecer los criterios de promoción incorporando la perspectiva de género.

Medida 1: Realizar de la relación de puestos de trabajo de la organización, identificando la categorización y jerarquía de los puestos, atendiendo al principio de igualdad.

Acciones	Realizar la relación de puestos de trabajo de la organización, identificando la clasificación, los criterios y jerarquía de los puestos, atendiendo al principio de igualdad.
Descripción	El informe deberá anexar la plantilla/herramienta de recogida de datos para la valoración anual. La revisión será realizada desde el principio de igualdad, identificando los niveles de concentración en cada clasificación apropiada.
Fecha	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad.
Temporalización	1 año.
Actores y Responsables	<p>Responsable de RRHH: Elaboración de un informe de la RPT de la entidad, con apoyo externo, identificando la clasificación profesional de los puestos desde el principio de igualdad, así como los criterios para que un puesto sea incluido en dicha clasificación. Dicho informe debe incluir datos de distribución y representación desagregados por sexo.</p> <p>Responsable de RRHH: Entrega de informe de la RPT, con la clasificación profesional de los puestos a la Dirección para su valoración desde el principio de igualdad. Dicho informe anexará la plantilla/herramienta de recogida de datos para la valoración anual.</p> <p>Dirección y responsable de RRHH: Actualización de los informes y valoración los datos desde la perspectiva de género con el objetivo de incorporar medidas que fomenten la representación equilibrada en los puestos con mayor presencia, teniendo en cuenta el índice de concentración y la distribución por sexo. Las medidas identificadas serán incluidas y evaluadas en el informe de RPT del año siguiente.</p> <p>Dirección y responsable de RRHH: Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos resultantes relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.</p>

SP

#12

[Handwritten signature]

SP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

21
[Handwritten signature]

Recursos	Humanos: Dirección y responsable de MSH y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Materiales: Bibliografía de referencia y documentación a revisar
Indicadores de Evaluación	Existencia de un documento de valoración del informe de EPT
Observaciones	<p>La clasificación de las puestos de trabajo reflejados en la EPT es importante para identificar la posible brecha salarial de género, en la que se valorará las diferencias salariales entre mujeres y hombres en un puesto con las mismas funciones/características. Es importante que dicho informe incluya datos de actividad y es fundamental que la recogida de los datos permita cruzarlos con otros variables relevantes en el diagnóstico de género.</p> <p>No disponemos de presupuesto para esta parte, vamos a pedir colaboración externa, y utilizaremos previamente la herramienta de los Ministerios de Trabajo e Igualdad, será un trabajo más costoso y por ello nos comprometemos a tenerlo presupuesto durante este Plan de Igualdad, cuyo fecha final es el 31 de diciembre de 2024.</p>









ANEXO 1. PROMOCIÓN EN LA ORGANIZACIÓN EDUCACIONAL

Objetivo: Realizar la clasificación profesional y establecer los criterios de promoción incorporando la perspectiva de género.

Modelo 1. Elaboración de criterios de promoción que incorporen la perspectiva de género

Acciones	Elaborar criterios de promoción que faciliten la igualdad de acceso a la misma desde la perspectiva de género.
Descripción	Elaboración de criterios de promoción que tengan en cuenta garantizar el acceso ya puesto en promoción a ambos sexos según las diferencias de género presentes en la planta, considerando como principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, también preferencia los ingresos sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grado donde existan subrepresentación.
Fecha	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
Temporalización	4 años (primer año voluntarios, tres años siguientes para hacer obligatorios)
Actores y Responsables	Rector: Elaboración de criterios de promoción con perspectiva de género
	Decano y Rector: garantizar la aplicación de estos criterios en la promoción interna
	Decano y Rector: informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas
	Dirección y Rector: Análisis de los resultados en las promociones de la aplicación de los criterios.
Recursos	Humanos: Dirección y responsable de Rector
Indicadores de Evaluación	Elaboración de criterios de promoción que incorporen la perspectiva de género
	Análisis de cambios producidos en la promoción interna a raíz de la aplicación de los criterios.
Observaciones	

SR

AR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

29
[Handwritten signature]

AREA PROMOCION Y CALIFICACION PROFESIONAL

Objetivo: Evaluar la clasificación profesional y establecer los criterios de promoción incorporando la perspectiva de género.

Medida E. Priorización de la promoción interna a la contratación externa.

Acciones	Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, sólo acudiendo a la contratación externa en caso de no existir personas en condiciones de igualdad en los perfiles basados dentro de la empresa.
Descripción	Elaboración de criterios de selección que tengan en cuenta facilitar la promoción de personas que se están formando en la entidad y con criterio de igualdad de género.
Fecha	Desde la firma de aprobación del presente Plan de igualdad.
Temporalización	4 años (primer año elaboración, tres años siguientes para hacer seguimiento)
Acciones y Responsables	RSRM: Elaboración de criterios de promoción interna con perspectiva de género.
	Dirección y RSM: garantizar la selección de estos criterios en la promoción interna.
	Dirección y RSM: informar a la Comisión de igualdad sobre los criterios y las promociones realizadas.
	Comisión de igualdad: Análisis de los resultados en las promociones de la aplicación de los criterios.
Recursos	Humanos: Dirección y responsable de RSM.
Indicadores de Evaluación	Existencia de criterios de promoción que incorporen la perspectiva de género.
	Análisis de vacantes publicados en la promoción interna a raíz de la aplicación de los criterios.
Observaciones	informar al personal de los procesos de selección que se van a realizar con prioridad a la publicación de las ofertas de empleo.

car

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ANEXO 1: PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA UNIÓN DE PRODUCTORES Y EMPLEADOS

Objetivo: Garantizar el acceso a los medidas de conciliación existentes en todos aquellos puntos en los que sea posible implementarla.

Medida 1: Crear un plan de trabajo para toda la organización.

Acciones	Análisis periódico por la Comisión de Seguimiento de el avance hecho la implementación del teletrabajo en la organización.
Descripción	Revisar e analizar los posibles problemas y dificultades que encuentren las personas que trabajan en field para poder adaptar el plan de teletrabajo a toda la organización, teniendo en cuenta las especificidades de cada punto de trabajo.
Fecha	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
Temporalización	4 años
Acciones y Responsables	Responsable de línea en colaboración con la Dirección: Elaboración del análisis, seguimiento de las dificultades y problemas de los diferentes puntos de trabajo.
	Responsable de línea: Elaboración y entrega a la dirección del análisis realizado.
	Dirección y responsable de línea: Difusión interna y despliegue de normativa sobre teletrabajo.
	Dirección y responsable de línea: Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los avances en el plan de teletrabajo.
Recursos	Convenio Estatal de Accide e Intervención Social
Indicadores de Evaluación	Existencia del análisis de los diferentes puntos laborales, en materia de teletrabajo.
	Coherencia del documento con las propuestas para la actualización de la normativa interna en materia de teletrabajo.
Observaciones	La heterogeneidad de los diferentes puntos de trabajo dentro de la entidad dificulta la unificación de criterios para la redacción de un plan de teletrabajo. No obstante, resultaría necesario prestar atención a esas diferencias e aplicar la perspectiva de género para facilitar el acceso a este plan de teletrabajo en cada punto.

SE








ANEXO I CONTINUA ANTERIOR

Objetivo: impulsar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Medida 1: Análisis del registro salarial que, desde una perspectiva de género, profundice en el conocimiento de los posibles desigualdades salariales que puedan existir en la entidad.

Actores	Análisis del informe de retribución salarial desde una perspectiva de género, atendiendo a los criterios establecidos en el diagnóstico de género.
Descripción	La persona responsable de RRHH hará entrega a la Dirección y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de un informe retributivo elaborado desde la perspectiva de género, e identificando la jerarquía, cualificación profesional, complementos salariales, así como otros criterios marcados por el diagnóstico de género, con los datos sexales desagregados por sexo, así como la brecha salarial de género.
Fecha	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
Temporalización	1 año
Actores y Responsables	Dirección y RRHH, elaboración de los indicadores, y herramientas para el análisis del informe.
Recursos	Herramienta de estadística de la Dirección Salarial de Género, SIGO y otros recursos informáticos del sistema informático.
Indicadores de Evaluación	Implementación y análisis del registro de igualdad retributiva Informe de análisis del registro de igualdad retributiva
Observaciones	La elaboración de indicadores y herramientas serán necesarias para que el área de RRHH pueda realizar posteriormente un informe de retribución salarial identificando posibles brechas salariales de género, atendiendo al nivel de cualificación de cada cualificación, posición jerárquica, complementos. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación. Nos comprometemos a realizar la auditoría retributiva antes de la finalización de este Plan de Igualdad, cuya fecha de finalización es el 31 de diciembre de 2024, en el momento de presupuesto, pero intentaremos buscar una colaboración a la realización durante el Ministerio de Trabajo en presencia legal para hacer esta auditoría, mientras se realizará con los datos del Registro Salarial.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials: AR, H, and others]

AREA Y RESPONSABILIDAD

Objetivo: Aplicar el lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la entidad

Medida 1: Desarrollar y difundir entre toda la plantilla una guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.

Acciones	Realizar conjuntamente una guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista específica para Eaf.
Descripción	Realizar, de forma conjunta, una guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista, por la heterogeneidad de nuestra organización, que trabaje en Cooperación al Desarrollo, investigación, innovación, formación, comunicación, cada área debe consultar y opinar sobre la forma inclusiva y no sexista, se realizará una guía consultando con personal de cada área, pero todo sea lo más completa posible.
Fecha	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de igualdad
Temporización	2 años
Acciones y Responsables	<p>Dirección: Compartir con toda la organización la Guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.</p> <p>EFAP: Compartir a los distintos departamentos para poder crear una guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista, recopilar toda la información y dar forma a la guía</p>
Recursos	<p>Bibliografía lenguaje y comunicación no sexista:</p> <p>https://www.guadalupecarratala.es/temas/tema-2/tema-2-2-comunicacion-inclusiva.pdf</p>
Indicadores de Evolución	La totalidad de los departamentos utilizarán en dicha etapa
Observaciones	<p>Tener en cuenta la guía para la comunicación inclusiva:</p> <p>https://www.guadalupecarratala.es/temas/tema-2/tema-2-2-comunicacion-inclusiva.pdf</p>

UP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

27
[Handwritten signature]

AREA DE COMUNICACION

Objetivo: Difundir el Plan y Comité de Igualdad

Medida 2: Difundir el Plan de igualdad y la existencia de la comisión

Acciones	Garantizar el conocimiento de la existencia del Plan de igualdad y garantizar canales de comunicación con la comisión de igualdad
Descripción	Facilitar el conocimiento del plan y las medidas contenidas, así como habilitar vías de comunicación efectiva con dicha comisión para recoger dudas y sugerencias.
Fecha	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de igualdad
Temporalización	4 años
Actores y Responsables	Dirección: Difundir el Plan de igualdad I+D+i en los medios de comunicación interna y medios externos.
	RRHH: Garantizar el conocimiento del Plan. Comunicación: habilitar canal de comunicación con plantilla y respuesta a dudas y sugerencias.
Recursos	Técnicos: facilitar correo de la comisión de igualdad integrando los perfiles estratégicos del organismo
Indicadores de Evaluación	Número de sugerencias y quéhaceres resueltos o la persona responsable y sugerencias recibidas
Observaciones	

44

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Lista y descripción acciones sociales a ser realizadas 2020

Objetivo: Revisar y actualizar el protocolo interno para la atención del caso sexual y/o por razón de sexo.

Medio: Revisión y actualización del protocolo para la gestión de situaciones discriminatorias a través de los derechos de las trabajadoras en materia de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo presente de adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria o los mejores sistemas de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa evaluación de la tal situación.

Acciones	Revisión y actualización del protocolo en materia de gestión de situaciones discriminatorias, atendiendo en equidad protección por acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción	Actualización del procedimiento para la gestión de situaciones discriminatorias a través de los derechos de las trabajadoras en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Fecha	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
Temporalización	1 año
Acciones y responsables:	Responsable de RRHH: Revisión y actualización del procedimiento en los acuerdos en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
	Dirección: Firma del procedimiento con las materias de acoso sexual y por razón de sexo.
	Dirección y responsabilidad de RRHH: Comunicación interna y difusión del procedimiento a la plantilla.
	Dirección y responsabilidad de RRHH: Informar a la Comisión de Igualdad sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa, así como el número de denuncias formuladas y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecta acoso.
Recursos	La consulta es la Ley de Igualdad sobre el procedimiento para la gestión de situaciones discriminatorias a través de los derechos de las trabajadoras en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Ley 15/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
Indicadores de evaluación	Existencia y revisión de un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el procedimiento para la gestión de situaciones discriminatorias a través de los derechos de las trabajadoras en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Número de adaptaciones realizadas en personas en esta situación.
Observaciones	La elaboración del proceso requiere establecer pasos de actuación concretos, así como canales de comunicación para posibles retenciones.

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

20
[Handwritten signature]

PLAN DE ACCIÓN

Objetivo: Velar por la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Medida 1: Revisión de la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de la entidad.

Acciones	Tomar la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
Encargado	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo. Reunir, en colaboración con la entidad o persona que gestiona la prevención de riesgos laborales de la entidad, un conjunto de medidas de acción positiva que permitan incorporar la perspectiva de género en materia de prevención según sea posible.
Fecha	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
Temporalización	4 años
Acciones y Responsables	<p>Responsable de RRHH: Solicitud de colaboración a la entidad que gestiona la prevención de riesgos laborales de la entidad, para trabajar en la incorporación de la perspectiva de género y medidas de acción positiva.</p> <p>Facilitar informe de siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.</p> <p>Entidad o persona encargada de gestión de la prevención y área de RRHH: Desarrollo de reuniones para presentar el protocolo de prevención de riesgos laborales de la entidad y trabajar conjuntamente las propuestas para la incorporación de la perspectiva de género y posibles medidas de acción positiva.</p> <p>Entidad o persona encargada de gestión de la prevención: Actualización del protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.</p> <p>Responsable de RRHH: Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.</p>
Recursos	Humanos: Responsables de RRHH, entidad que gestiona de riesgos laborales o persona a cargo.
Indicadores	<p>Desarrollo de reuniones de trabajo entre la entidad de gestión de la prevención y la entidad.</p> <p>Existencia de propuestas de mejora.</p>
Observaciones	La actualización del protocolo de prevención de riesgos laborales será responsabilidad de la entidad que gestiona la prevención de riesgos laborales en la entidad, que en coordinación con el área de RRHH y la dirección de la entidad su aprobación.

CP

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo: Velar por la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Medida 2: Creación de medidas de adaptación a situaciones de embarazo y lactancia en los diferentes puestos laborales.

Acción:	Incorporar medidas de adaptación a situaciones de embarazo y lactancia teniendo en cuenta los diferentes puestos laborales.
Descripción:	Análisis de necesidades de adaptación a situaciones de embarazo y lactancia de cada puesto y organización.
Fecha:	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad.
Temporalización:	4 años.
Acciones y Responsables:	<p>RSR: Análisis de las necesidades de cada puesto laboral en caso de embarazo y lactancia.</p> <p>RSR: Propuestas de medidas de adaptación de puestos en estas circunstancias.</p> <p>Dirección y RSR: Aprobación de las medidas propuestas.</p>
Recursos:	Humanos: Dirección y Departamento de RSR.
Indicadores:	<p>Elaboración de documentos de análisis y medidas de adaptación.</p> <p>Realidad de medidas implementadas.</p>
Observaciones:	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS

La dirección y el área de RRHH de la entidad llevará la cuenta en cuenta de las medidas, informando siempre a la plantilla de las medidas llevadas a cabo.

Del mismo modo, podrá solicitar colaboración a otras organizaciones o personas expertas si se considera oportuno para aclaración de posibles dudas o apoyo en cuestiones puntuales.

No se cuenta con un presupuesto preestablecido para las acciones a implementar del Plan de Igualdad, en la medida de lo posible se intentará tender al coste cero, por medio de colaboraciones y cualquier otra forma de apoyo, como formaciones bonificadas o colaboraciones pro bono.

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

Las medidas descritas en el presente Plan se desarrollarán durante su periodo de vigencia:

Área, Medida	Nov 2022 - Nov 23	Nov 2023 - Nov 24	Nov 2024 - Nov 25	Nov 2025 - Nov 26
1.1	X	X	X	X
1.2	X			
1.3	X	X	X	X
2.1	X	X	X	X
2.2	X	X	X	X
3.1	X	X	X	X
3.2	X	X	X	X
3.3	X	X	X	X
4.1	X			
5.1	X	X	X	X
6.1	X	X	X	X
6.2	X	X	X	X
7.1	X			
8.1	X	X		
8.2	X	X		

Handwritten mark

Handwritten signatures and initials

Handwritten signature and date

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará representada de forma paritaria por Fed, así como por los Representantes Legales de los Trabajadores y Trabajadoras. Inicialmente lo conformarán tres personas por parte de la Dirección y las tres Representantes legales de los Trabajadores, que será la encargada de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad tendrá, al menos, dos reuniones anuales para el desarrollo del Plan, aunque se estima que será necesario aumentar la frecuencia de las reuniones para su puesta en marcha. Tal y como se establece en el reglamento anteriormente descrito.

La persona de la Comisión que lidere cada una de las medidas se encargará de informar a la comisión del desarrollo de esta, así como de sus posibles incidencias y dificultades.

Se realizarán informes de evaluación, uno intermedia (noviembre 2024) y uno final (noviembre 2026) del presente plan conteniendo el nivel de desarrollo alcanzado de cada una de las medidas y el nivel de cumplimiento de cada uno de los objetivos. Construyendo para esto una herramienta de medición del cumplimiento y un informe específico de evaluación y mejora.

Reglamento de funcionamiento de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de Fundación FAD Juventud

COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Fundación FAD Juventud estará formada por los representantes legales de los trabajadores de la Fundación FAD Juventud, así como por las personas designadas por la dirección a ese efecto.

En representación de los y las trabajadores: Cristina López Navas
Isán López Fernández
Lara Rodríguez Ruiz

En representación de la Dirección: Blanca María Pallares

José Luis Pérez Lobo

Marta de los Dolores Santiago Paragua

En el momento de su constitución, la presidencia de la Comisión la ostentará el también presidente de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, Juan López Fernández y la secretaría, de igual forma, la ostentará Marta de los Dolores Santiago Paragua.

Esta comisión podrá contar, previa comunicación con el resto de los miembros, con la presencia, en las reuniones de personas expertas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y en seguimiento y evaluación de planes de igualdad y no discriminación.

Fundación FAD Juventud proveerá a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los medios precisos y de la disponibilidad horaria necesaria para desarrollar sus objetivos y funciones.

COMPETENCIAS

Velar por que en Fundación FAD Juventud se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Impulsar y promover la difusión del Plan de igualdad y promover su correcta implementación.

Realizar el seguimiento, control y evaluación del Plan de igualdad:

- Conocer la realización o no de las acciones previstas y del grado de participación de la plantilla
- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción
- Verificar si las acciones se han realizado según el calendario previsto
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de igualdad y buscar y proponer soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan
- Valorar periódicamente los efectos del Plan, comparando la situación recogida en el informe diagnóstico, aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de igualdad, con la del momento actual, y aprobar cuantas adaptaciones y mejoras se estimen necesarias para alcanzar los objetivos previstos. Como mínimo se realizará un informe intermedio en noviembre de 2024 y uno final en noviembre de 2026
- Utilizar las evaluaciones periódicas del Plan para informar y consultar a la plantilla y a la Dirección de Fundación FAD Juventud

Impulsar la implantación y difusión de los acuerdos válidos de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad, así como su seguimiento y control

REUNIONES

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad tendrá reuniones ordinarias y reuniones extraordinarias, así como un canal de comunicación en la plataforma SLACK.

Reuniones ordinarias: Se realizarán reuniones semestrales ordinarias una vez comience a desarrollarse el Plan de igualdad. La convocatoria, vía Google calendar, se realizará con al menos siete días de antelación de antelación. La comunicación contendrá: orden del día, lugar, fecha, hora de inicio y fin, y toda la documentación necesaria.

Reuniones extraordinarias: se podrán convocar por cualquiera de las partes, la convocatoria, vía Google calendar, se realizará con el mismo siete días laborables de antelación. La comunicación contendrá: orden del día, lugar, fecha, hora de inicio y fin, y toda la documentación necesaria.

Canal de SLACK "Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad" - canal participativo donde se podrán comentar y compartir informaciones sobre el Plan de Igualdad, que podrá ser utilizado por todos los miembros para informar de sucesos o comentarlos sobre la Comisión y el trabajo de la misma.

ACUERDOS

Los acuerdos a los que se llegue por parte de esta Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, siendo vinculantes estos para todas las partes.

ACTAS

La Comisión, a través de su secretario o persona en la que se delegue, levantará acta de lo tratado en cada reunión, donde quedarán recogidos todos los acuerdos y compromisos alcanzados, así como los asuntos tratados y oportunos.

Acta que, en el plazo máximo de 15 días, se remitirá para su revisión, estableciendo un nuevo plazo de 15 días para comentar, por cada una de las partes, las modificaciones oportunas y proceder a su firma, digital o manuscrita.

CONFIDENCIALIDAD

En el marco del seguimiento, evaluación y revisión del presente Plan de Igualdad, tanto la parte social como la parte fundacional, estudiarán, analizarán, debatirán, propondrán y, en su caso, acordarán la transmisión de multitud de datos, información, documentación, propuestas y/o medidas concretas, lo que determina la especial importancia del debido sigilo y confidencialidad.

Por ello, las personas que formen parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, incluidas las asesores o en su caso suplentes que puedan designarse, deberán guardar el deber de sigilo y confidencialidad con respecto a la información que se les suministre en las reuniones, en los términos legalmente establecidos, así como cuando la Fundación manifieste que la información tiene carácter reservado, comprometiéndose a utilizar los datos de cualquier índole que consten en este proceso exclusivamente a los fines del seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad y en ningún caso podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

35
E.L.S. /

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

Las personas representantes en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que, por diferentes motivos, no puedan continuar participando en dicha Comisión, podrán ser sustituidos, quedando constancia del cambio en el acta correspondiente en la siguiente reunión.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, tal y como se prevé aquí.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes de formar la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad, en su caso, por otras futuras incorporadas por novedades derivadas de la legislación.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.

En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatuto jurídico de la Fundación.

Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, que afecte las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación, y en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

A las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de solución autónoma de Conflictos laborales que sea de aplicación.