



Plan de Igualdad

2022-2026



Índice

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	NORMATIVAS.....	2
3.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	6
4.	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	7
5.	OBJETIVO GENERAL	12
6.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	12
7.	AUDITORÍA.....	13
8.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	47
	ÁMBITO ACCIONES GESTIÓN ORGANIZATIVA	47
	ÁMBITO CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	54
	ÁMBITO PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PERSONAL.....	57
	ÁMBITO COMUNICACIÓN Y LENGUAJE USO NO SEXISTA	58
	ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	61
	ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO: PROMOCIÓN PROFESIONAL	63
	ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO FORMACIÓN.....	64
	ÁMBITO PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.....	66
	ÁMBITO POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES.....	67
	ÁMBITO CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS.....	68
	ÁMBITO EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	69
	ÁMBITO SALUD Y RIESGOS LABORALES. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO70	
	ÁMBITO VIOLENCIA DE GÉNERO	72
	ÁMBITO MOVILIDAD	74
	MEDIDAS DE SEGUIMIENTO	74
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	79
10.	AGENTE DE IGUALDAD:	81
	Requisitos del Agente de Igualdad	82
	Funciones del Agente de Igualdad.....	82
11.	COMISIÓN DE IGUALDAD (CIO)	83
12.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	83

Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be in cursive or a similar script. They are arranged in two rows: two in the top row and two in the bottom row.

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de FUNDACIÓN ADSIS, se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y en cumplimiento de los RD 901/2020 de 13 de Octubre por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de Mayo , sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el RD 902/2020 de 13 de Octubre de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 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 organización 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 objetivos concretos 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato 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.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir avanzando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de FUNDACIÓN ADSIS y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

Three handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page. The first signature is on the left, the second is on the right, and the third is centered below the other two.

2. NORMATIVAS

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de FUNDACIÓN ADSIS

A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres destacando la IV Conferencia Mundial de la Naciones Unidas sobre las Mujeres en Beijing (China) en el año 1995.
- Después de Beijing:
 - 2000: La Asamblea General adoptó la decisión de celebrar su 23º periodo extraordinario de sesiones para llevar a cabo un examen y una evaluación quinquenales de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, así como de estudiar posibles medidas e iniciativas futuras. La evaluación, a la que se dio el nombre de “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, tuvo lugar en Nueva York y de ella resultaron una declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.
 - 2005: En el marco del 49º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se llevó a cabo un examen y una evaluación decenales de la Plataforma de Acción de Beijing. Los delegados y delegadas aprobaron una declaración que subraya que la aplicación plena y eficaz de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es esencial para la consecución de los objetivos de desarrollo internacionalmente convenidos, incluidos los contenidos en la Declaración del Milenio.
 - 2010: El examen al cabo de quince años de la Plataforma de Acción de Beijing se realizó durante el 54º periodo de sesiones de la Comisión, celebrado en 2010. Los Estados Miembros aprobaron una declaración en la que se acogía con beneplácito los progresos realizados con el fin de lograr la igualdad de género, y se comprometían a adoptar nuevas medidas para garantizar la aplicación integral y acelerada de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
 - 2015: La revisión y evaluación tras 20 años de la Plataforma de Acción de Beijing tuvo lugar durante la 59ª sesión de la Comisión en 2015. La sesión abordó además las oportunidades para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la agenda de desarrollo post-2015. Los Estados miembros adoptaron una declaración política que resaltó los progresos obtenidos hacia el logro de la igualdad de género, proporcionó una base sólida para la implementación plena, efectiva y acelerada de los compromisos adquiridos en Beijing y

también defendió el papel clave de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la agenda de desarrollo post-2015.

- 2020: La revisión y evaluación tras 25 años desde la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing tendrá lugar durante la 64ª sesión de la Comisión que se celebrará en marzo de 2020.

A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros
- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.

- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones, realizado en Bruselas 5/03/2020 en donde se explica la Estrategia para la Igualdad de género en la Unión Europea, en el periodo 2020-2025.

A nivel Nacional,

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- 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.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación.
- RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- RD 902/2020 de 13 de octubre de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel autonómico

GALICIA:

- Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad

CANTABRIA:

- Ley 1/2004 de 1 abril, integral para la prevención de la violencia contra las mujeres y la protección de sus víctimas

PAIS VASCO:

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

ARAGÓN

- Ley 7/2018, de 28 de junio de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón

CATALUÑA:

- Ley 17/2015, de 21 de Julio, Igualdad efectiva de mujeres y hombres

BALEARES:

- Ley 11/2016, de 28 de Julio, de Igualdad de mujeres y hombres

VALENCIA:

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

MURCIA:

- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia

ANDALUCIA

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía.
- Ley 9/2018 de 8 de octubre

CANARIAS

- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Ley Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.

EXTREMADURA

- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género en Extremadura

CASTILLA Y LEÓN

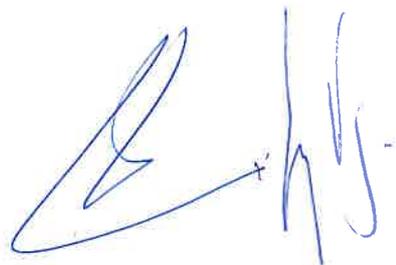
- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.

MADRID:

- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

CASTILLA LA MANCHA

- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombre de Castilla la Mancha



3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE FUNDACIÓN ADSIS

D. Antonio Godoy González, con D.N.I.: 11.795.528R, en representación de Fundación Adsis, con CIF G81436099, con domicilio en C/ Peñascales nº 14, bajo izda. Madrid 28028

Declara su compromiso en el establecimiento y 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 en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, afianzando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico en nuestra actuación en materia de RRHH, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de nuestra organización, desde la selección a la promoción profesional, pasando por la formación, las condiciones salariales, de trabajo y empleo, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación y el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, la salud laboral, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos que establece el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de la existencia del Plan de Igualdad y del Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, y se proyectará una imagen de nuestra organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios de igualdad que se describen en la legislación vigente, se llevarán a la práctica a través de la implantación del Plan de Igualdad y contribuirá a la consecución de mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según el RDL 6/2019 ya mencionado y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

En Madrid, a 22 de diciembre de 2021
Antonio Godoy González
Director General de Fundación Adsis

11795528R
ANTONIO GODOY
(R: G81436099)
Firmado digitalmente por
11795528R ANTONIO GODOY #
G81436099
Fecha: 2021.12.23 11:59:44 +01'00'

4. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La organización ha negociado con la representación legal de la plantilla, en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la organización se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Las conclusiones obtenidas por los distintos ámbitos son:

Gestión Organizativa

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
La organización tiene un compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades, al ser este el III PIO.	Se recomienda, actualizar y adaptar el III PIO a la legislación.
La organización dispone de políticas de Responsabilidad Social Corporativa, y de actuaciones de compromiso en este ámbito; en ellas no se alude expresamente a sus políticas de igualdad, por lo que se recomienda el reconocimiento y visibilización del trabajo realizado en la materia, situada en la dimensión social de su política de RSC.	Revisar la difusión de las prácticas de igualdad con la clientela, proveeduría, así como con otras empresas, y en su caso, adaptarlas a las necesidades.
En los distintos convenios colectivos de aplicación se encuentra recogida la igualdad de mujeres y hombres de manera explícita en su articulado. Se ha realizado el diagnóstico de situación solicitando información que en la mayoría de los casos ha tenido que realizarse "ad hoc".	Incorporar la variable sexo en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la organización.
El Departamento de RH cuenta con personal formado en igualdad de mujeres y hombres.	Asignación de rol y formación en la materia acreditada de la figura de delegado/delegada, o agente de igualdad.
El II Plan de igualdad no ha sido negociado con la RLPT según obliga el artículo 5 del RD 901/2020.	Una vez registrado e implementado el Plan de igualdad, la Fundación debería aspirar a lograr una certificación o reconocimiento relacionado con la igualdad de mujeres y hombres.
En octubre de 2017 se creó la comisión de igualdad formada de manera paritaria entre mujeres y hombres.	La comisión sólo tiene validez como ente consultivo del patronato, pero, seguirá siendo un órgano que aporte información, documentación y seguimiento sobre el cumplimiento del plan de igualdad para la plantilla de la fundación.

Características de la Plantilla

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
Se trata de una plantilla infrarrepresentada/subrepresentada por hombres (índice de feminización del 2,15) con un criterio de distribución del 68,25%-31,75%, alejada de lo que se entiende por composición equilibrada según la Ley orgánica 3/2007 de igualdad.	Se recomienda garantizar la gestión de la diversidad de mujeres y hombres en la plantilla, por lo que se propondrá medidas de mantenimiento en el Plan de Igualdad, en concreto ir a por el objetivo de la igualdad.
FUNDACIÓN ADSIS cumple con la ley general de discapacidad, la contratación directa del 2% de su plantilla con personas que certifiquen una discapacidad igual o superior al 33%, 7 mujeres y 2 hombres.	Velar por el cumplimiento con la Ley 13/1982, de 7 de integración social de minusválidos y Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
El equipo directivo es prácticamente paritario, pero en los mandos intermedios o de coordinación existe mucha brecha: 81,82% de mujeres vs 18,18% para los hombres.	O en la promoción o en la contratación debería contemplarse un equilibrio en toda la Fundación.

Participación e implicación del personal

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
<p>La consultora ESPE S.L, realizó una "Encuesta de Opinión para la elaboración del Plan de Igualdad en FUNDACIÓN ADSIS"</p> <p>Se utilizó la plataforma Google Forms y el tratamiento de los resultados es el que la herramienta ofrece.</p> <p>La encuesta se inició el 30 de noviembre de 2021 hasta el día 7 de diciembre de 2021 Han sido 169 cuestionarios los recibidos, lo que supone que el 42,25% de la plantilla ha leído la encuesta y la ha contestado, y han mostrado por tanto su interés.</p> <p>Esta encuesta está a disposición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y sirve para analizar el interés de la cuestión tratada e incluso recoge propuestas de algunas personas sobre el proceso que nos conducirá al plan de igualdad. Lo más relevante es que de las 169 encuestas, 162 indican su sexo y de ellas 118 han sido mujeres (70,2%) y 44 hombres (26,2%).</p> <p>En un anexo al presente informe de diagnóstico, se encuentran los resultados de la encuesta de opinión que se efectuó.</p>	<p>La organización tendrá una Comisión Negociadora de Igualdad. Esta comisión tendrá la misión de validar y negociar el Informe de Diagnóstico y Plan de Igualdad. Una vez cumplida su misión se disolverá y se constituirá una Comisión de Igualdad, que tendrá que velar por la implantación del Plan de Igualdad, realizar un seguimiento del mismo y detectar nuevas desigualdades potenciales.</p>

En el momento del diagnóstico no existía la función del seguimiento de la ley de igualdad en ninguna persona de la fundación.	Se debería nombrar la figura de Agente de Igualdad y la de Perito o Perita expertos en Evaluación de Acoso Sexual, bien formando a una persona de la fundación o bien externalizando las funciones.
Actualmente en la organización si existe referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero no existe la referencia al agente de igualdad de ni como rol ni como indicativo ni como perito o perita.	En relación al acceso a la información para la elaboración del Diagnóstico y Plan de Igualdad, la fundación debe mantener a disposición de la plantilla, a través de la Comisión de Igualdad, toda la documentación relativa a los mismos, garantizando su participación. Además de cumplir con la ley en cuanto a compartir información sobre los indicadores de igualdad y la brecha salarial de género.
Con la aplicación de los planes de igualdad de oportunidades 1 y 2 se realizaron campañas de divulgación y su mensaje aparece en la web de la Fundación.	Cuando se apruebe el tercer plan de Fundación Adsis se continuará con la sensibilización y divulgación del plan y del protocolo de acoso a través de la comisión de igualdad.

Comunicación y lenguaje uso no sexista

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
Desde el departamento de comunicación o desde los mismos centros, se realizan revisiones de los documentos con el apoyo de personas cualificadas. El personal con responsabilidades en la comunicación tiene formación en igualdad y comunicación inclusiva. En la mayoría de los casos se hace un uso de la comunicación inclusiva, aunque también se detecta el uso de masculino.	Si existe actualmente un documento que recoja criterios de comunicación inclusiva y convendría hacer seguimiento de su grado de cumplimiento. Revisión y actualización del actual manual de comunicación inclusiva
Fundación ADSIS se comunica a través de numerosos canales.	Se aconseja que las personas que deban redactar los documentos internos y externos de la fundación reciban formación y apoyo técnico para la implementación de lenguaje inclusivo en todos los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género.
La fundación asume y desea transmitir su compromiso con la igualdad de oportunidades, de hecho, ha publicitado el compromiso de su dirección, es consciente de una necesidad de mejora en ofrecer igualdad de oportunidades en todas las áreas de la fundación.	Se aconseja una revisión profunda de todas las herramientas de comunicación interna y externa de Fundación Adsis desde la perspectiva de género, y la incorporación en la web de mensajes reafirmando el compromiso.

Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Procesos de Selección y contratación

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
No existen barreras para la selección de personal y aunque el sexo masculino está subrepresentado velan por cumplir con la ley de igualdad.	Buscar el equilibrio en la plantilla entre hombres y mujeres y por lo menos conseguir mantener los niveles actuales o semejantes en el sector.

Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Promoción Profesional

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
Sería conveniente profundizar en el análisis del procedimiento de promoción desde la perspectiva de género, para garantizar la ausencia de sesgos de sexo en el mismo, y con ello el aprovechamiento del talento que reside en la organización, mejorando su aportación a la organización, al clima laboral, al compromiso y fidelización del mismo con la organización.	Generar la información necesaria para el análisis, junto a un procedimiento más objetivo del proceso de promoción y con ello, un sistema de indicadores que permita el seguimiento del proceso en favor de contribuir a la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la fundación, por lo que se recomienda su inclusión como medida de acción en el Plan de Igualdad.
Hay pocas personas con funciones de coordinación.	En el marco del presente diagnóstico se plantea la necesidad de trabajar la motivación/deseo de la promoción que supone pasar a ocupar cargos de gestión.
Para la comunicación de vacantes se utilizan habitualmente cauces internos informales (por ejemplo, reuniones de equipos).	Se recomienda la implantación de un modelo más sistemático y formal de comunicación interna y externa de las vacantes.

Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Formación

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
Si se ha evidenciado algún tipo de formación específica en materia de igualdad.	Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad e indicadores de sexo en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.
En el año 2017 se ha implantado una aplicación vinculada al SharePoint Corporativo con el fin de que pueda identificarse adecuadamente la formación realizada identificando sexo, zona, nivel de estudios, categoría profesional, tipología de la formación, horas en tiempo laboral y no laboral y satisfacción media.	No hay constancia de la herramienta y sería conveniente emitir un informe anual con estos datos.

Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
La máxima representación de gestión es masculina, sin embargo, el equipo directivo es de 12 mujeres y 10 hombres. Las mujeres suponen un 54,55% de las Direcciones, casi 14% por debajo de lo que suponen en el total de la plantilla. Y esto teniendo en cuenta que se duplicó su número en 2020 con respecto a 2019.	Velar por la continuación en el equilibrio jerárquico.

Política salarial: Retribuciones

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
La organización en materia retributiva cumple con lo estipulado en los convenios colectivos que aplica, no disponiendo de política retributiva alternativa.	Verificar cumplimiento del registro retributivo anual y análisis de desviaciones.
La valoración de los puestos de trabajo en la fundación es similar a la estructura de los grupos profesionales que ofrece el convenio colectivo que aplica la fundación.	Verificar el seguimiento del principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

Condiciones laborales igualitarias

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
No se lleva un seguimiento de las motivaciones de las bajas en la organización.	Se recomienda una estadística de las bajas con una explicación motivada y en su caso con una entrevista de salida documentada.

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

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
Conocer los verdaderos motivos por los que las jornadas de los contratos son reducidos (en origen y durante la vida del contrato)	Análisis de los medios por los que se ofrecen reducciones de jornada o se eligen esas reducciones.

Salud y Riesgos Laborales. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
Existe un protocolo elaborado por la Fundación ADSIS.	El protocolo de acoso sexual o por razón de sexo debería adaptarse a la legislación (RD.901/2020 y RD 902/2020) de manera que convendría negociarlo con la RLPT.
La tasa-accidentes es baja. Se garantiza que las trabajadoras tengan conocimiento de los riesgos que su trabajo puede suponer para la salud en estos períodos: embarazo, lactancia.	No se incluye formalmente la igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos de la salud laboral y de la PRL. La organización no dispone de un estudio de riesgos laborales con perspectiva de género. En los cálculos sobre absentismo deben segregarse las bajas provocadas por riesgo en el embarazo y maternidad. Es importante identificar estos casos ya que, si no, existe el riesgo de que el absentismo sea

	<p>mayor en el colectivo femenino, especialmente en este sector.</p> <p>Como posible mejora, podría proponerse el realizar una Encuesta y valoración de riesgos psicosociales.</p>
--	--

Movilidad

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
<p>No existe una política de movilidad de la plantilla entre los diferentes centros que la Fundación tienen en la geografía española.</p>	<p>Se podría considerar la movilidad en un triple aspecto, motivador, preventivo y sancionador. Motivador para las familias o parejas que están separadas, preventivo para el proceso de investigación de presuntos acosos y sancionador como resultado de una falta grave.</p>

5. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de organización en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

6. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de FUNDACIÓN ADSIS se aplicará a todos los centros de trabajo actuales y futuros, afectando al 100% de la plantilla.

En línea con su RSC, la organización dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad a proveduría, clientela, personas físicas y jurídicas colaboradoras, sociedad civil y demás para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la sociedad.

Este Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, manteniendo su vigencia durante cuatro años. Previo a la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, partiendo de los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA



Diciembre/2021

FUNDACIÓN ASIS





ÍNDICE

1. NORMATIVA LEGAL APLICABLE.....	3
2. MARCO DE LA AUDITORÍA.....	7
3. CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	9
4. ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS	9
5. ANÁLISIS CUALITATIVO.....	11
5.1 Análisis del modelo retributivo.....	11
5.2 Descripción de los conceptos retributivos..	12
5.3 Modelo de valoración de puestos	14
6. ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	22
6.1 Información de las retribuciones efectivas o equiparadas por sexo	22
6.2 Retribución por trabajos de igual valor	23
6.3 Resumen de las diferencias retributivas iguales o superiores al 25%	31
7. OTROS POSIBLES FACTORES RELEVANTES DESENCADENANTES DE LA DIFERENCIA RETRIBUTIVA	32
8. CONCLUSIONES	34
9. PLAN DE ACTUACIÓN	35
9.1 Objetivos y acciones	35
9.2 Sistema de seguimiento e implantación.....	35
• Fichas de trabajo	38

1. NORMATIVA LEGAL APLICABLE

El artículo 28 del texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**, denominado **Igualdad de remuneración por razón de sexo**, establece lo siguiente:

1. *El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

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.

2. *El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.*

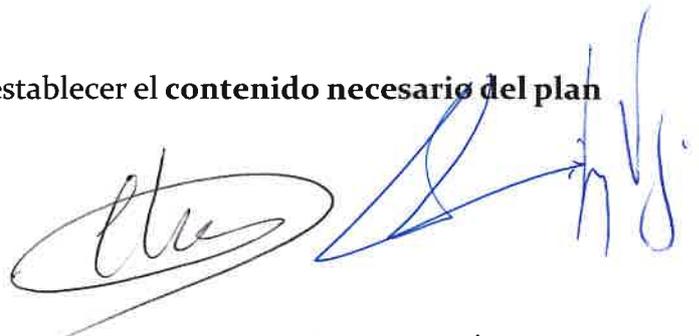
Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. *Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.*

El artículo 5 de la **Ley Orgánica 3/2007** para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominado **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo**, establece que:

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, [...], se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas [...].

En el artículo 46 de la misma **Ley 3/2007**, al establecer el **contenido necesario del plan de igualdad**, se hace referencia a que:



Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres [...], y que con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado [...] que contendrá al menos las siguientes materias: [...] retribuciones, [...] auditoría salarial entre mujeres y hombres [...].

En el **Real Decreto 6/2019**, 1 de marzo, respecto a las **medidas para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, indica en el artículo 1 (apartado 2), para la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

[...] 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: [...] e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Los artículos 7 y 8 del **Real Decreto 902/2020**, de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, desarrollan el concepto y contenido de la **auditoría retributiva**, estableciendo lo siguiente, entre otros contenidos:

Art. 7. Concepto de auditoría retributiva.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva [...].

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.

Art. 8. Contenido de la auditoría retributiva.

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo [...], tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de

manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa [...].

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

El artículo 4 del mismo **RD 902/2020**, desarrolla el principio enunciado en el Estatuto de los Trabajadores respecto a **la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor**, estableciendo, entre otros aspectos, los siguientes:

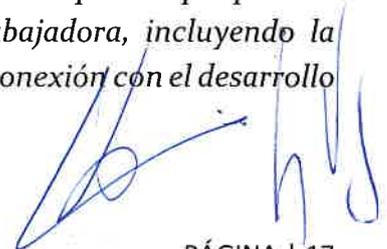
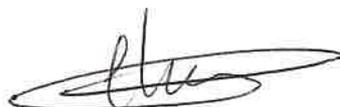
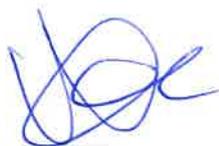
El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas [...].

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando [...]:

a) *Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.*

b) *Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.*

c) *Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.*



d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, [...], en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

En el artículo 3 de este **RD 902/2020**, se hace referencia al **principio de transparencia retributiva**, estableciendo:

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Asimismo, en el **Real Decreto 901/2020**, por el que se regulan los **planes de igualdad**, en su anexo Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, apartado 3. **Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas**, se establecen las características que debe contener la información desagregada por sexo comentada en el apartado 1 del mismo anexo relativa a:

[...]una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores [...].

[...] la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones

salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo[...].

Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

En el mismo anexo se encuentra el apartado **4. Condiciones de trabajo del Anexo**, en el que también se hace referencia al ámbito retributivo:

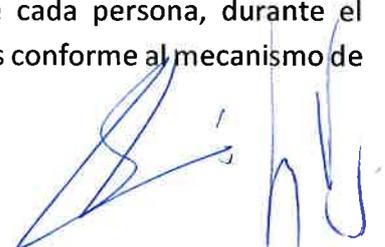
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.

2. MARCO DE LA AUDITORÍA

- **Agrupación por puestos de igual valor:** a los efectos de analizar los trabajos de igual valor, y tomando como referencia la Guía para la promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos de la OIT, es preciso realizar una agrupación según intervalos de puntos que reúna las siguientes características:
 - Los trabajos de igual valor se obtendrán por la aplicación de intervalos denominados agrupaciones o escalas, facilitando el análisis desde una lógica coherente, equitativa y jerárquica basada en el valor relativo de los puestos tras la valoración.
 - Para ello, hay que tener en cuenta los límites naturales organizativos de la empresa.
 - Si bien la amplitud de esos intervalos puede depender de cada empresa, analizando las ventajas e inconvenientes y teniendo en cuenta los límites naturales, es preciso determinar un intervalo de puntuación teniendo en cuenta que un criterio técnico de intervalos reducidos que permite identificar desigualdades salariales y no desorientarse del concepto de trabajos de igual valor, mientras que un criterio amplio de puntuaciones ofrecería resultados poco comparables.
 - Los intervalos deben establecerse en cifras absolutas y no en porcentajes fijos, ya que este método puede aumentar las divergencias entre los trabajos que se sitúan en los extremos.
 - En aras de la coherencia y de la no discriminación, hay que evitar solapes o superposiciones entre las agrupaciones o escalas.

Estas agrupaciones estructuradas, que responden al principio de trabajo de igual valor obtenido según la valoración de puestos de trabajo efectuada, tienen diferente alcance y contenido que las agrupaciones según la clasificación profesional de la empresa de acuerdo con el Convenio Colectivo de aplicación, las cuales son objeto de análisis en el Registro Retributivo. En todo caso, y según lo expuesto normativamente, estos dos tipos de agrupaciones con objeto de análisis y exposición en el mencionado registro, siempre que la empresa tenga la obligación de disponer de un plan de igualdad.

- **Conceptos retributivos:** en base al art. 5.2 del RD 902/2020, y conforme al art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, el análisis debe comprender tres grandes bloques retributivos, como son el salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.
- **Naturaleza y origen de los conceptos salariales y extrasalariales:** se refiere a naturaleza del salario conforme al art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto su estructura puede comprender el salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Por otra parte, se refiere a origen del salario en cuanto a de dónde proviene (Convenio Colectivo, contrato individual, política de empresa, etc.).
- **Media (promedio)** de un conjunto de valores se obtiene al dividir la suma de todos ellos por el número de valores.
- **Mediana** de un conjunto de valores es el valor que ocupa la posición central al ordenarlos de menor a mayor.
- **Diferencias porcentuales:** En todos los casos, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de columnas “Hombre – Mujer”, y está calculada como: (cantidad correspondiente a los hombres – ídem a las mujeres) / cantidad correspondiente a los hombres. El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresada. Si es negativo, la interpretación es la contraria.
- **Importes efectivos:** Para este cálculo, se han considerado todas las situaciones contractuales de todas las personas, durante el periodo de referencia. Considera los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas, sin realizar ningún cálculo para equiparlos.
- **Importes equiparados:** Para este cálculo, en cambio, para cada persona solamente se considera la última de las situaciones contractuales de cada persona, durante el periodo de referencia. Considera los importes equiparados conforme al mecanismo de Equiparación de Importes.



- **Mecanismo de equiparación de los importes:** Exclusivamente para el cálculo de Importes Equiparados, y en relación con la “equiparación” de los importes abonados a cada persona trabajadora, ésta consiste en lo siguiente:
 - Normalización a la misma jornada a lo largo del año. Las cantidades a considerar se han ajustado al caso de jornada completa. En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada completa (por contrato, y/o por reducción de jornada), los importes se han aumentado proporcionalmente hasta jornada completa.
 - Anualización. el término se usa con intención didáctica, pero realmente solo es una anualización en el caso de que el periodo de referencia sea de un año. En caso de tratarse de otro periodo de tiempo diferente, las cantidades se ajustan a dicho periodo. Las cantidades consideradas son las correspondientes para el periodo de referencia completo considerado, conforme se ha indicado anteriormente.
- **Brecha salarial ajustada:** mide la diferencia porcentual en la media o mediana del salario entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas de las personas (nivel educativo, edad, etc.), las del puesto de trabajo (tipo de contrato, el tipo de jornada, sector, etc.), etc.
- **Brecha salarial sin ajustar:** mide la diferencia porcentual bruta en la media o mediana del salario entre hombres y mujeres, independientemente de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características socioeconómicas y del puesto de trabajo.
- **Discriminación directa:** pagar diferente por trabajo de igual valor.
- **Discriminación indirecta:** pagar diferente en base a la contratación, tipo de contratación, tipo de puesto, pluses asociados a puestos masculinizados, cuidados familiares, ...
- **Equidad:** Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

3. CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En base a lo regulado normativamente, este informe de auditoría retributiva contiene lo siguiente:

a. El diagnóstico de la situación retributiva.

- Análisis cualitativo:





- El análisis del modelo retributivo de la empresa, desde la perspectiva de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.
- La descripción de los conceptos retributivos.
- El análisis del modelo de valoración de los puestos de trabajo. Explicación del sistema analítico llevado a cabo y sus resultados, identificando las agrupaciones de trabajos de igual valor.
- Análisis cuantitativo:
 - La información de las retribuciones efectivas o equiparadas por sexo.
 - La retribución total por concepto retributivo.
 - La retribución por trabajos de igual valor.
 - El resumen de las diferencias retributivas iguales o superiores al 25%.
 - Otras posibles segmentaciones.
- La identificación de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva (si la hubiera).
- b. Un **plan de actuación**, dirigido a la corrección de las desigualdades retributivas y con determinación de objetivos, actuaciones, cronograma y responsable de su implantación y seguimiento, así como un sistema de seguimiento y de implantación de esas acciones.

4. ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS

Los datos retributivos corresponden al periodo de referencia del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020 (1 año).

El informe incluye tanto un análisis de información cualitativa relacionada con la retribución del personal de la empresa como datos cuantitativos.

Dentro del análisis cuantitativo se presentan las retribuciones de los trabajos de igual valor segmentadas por 3 grandes bloques que indica el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre: el salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.

Para dar cumplimiento al **Reglamento UE 2016/679 (RGPD)** y respetar la confidencialidad de los datos, cuando en alguna de las agrupaciones (hombres/mujeres) existen menos de 3 personas, no se muestran los importes de media y mediana sino únicamente la brecha salarial. Tampoco se muestran los importes de aquellas

agrupaciones donde solo existen datos de un género, ya que al no ser comparables con el otro género no es posible determinar la brecha salarial, para esto se incluye al final de cada análisis un detalle de las personas trabajadoras que perciben cada concepto retributivo para mostrar una imagen fiel del total de la plantilla y que la misma responda a los datos mostrados en el análisis.

Las segmentaciones antes mencionadas contienen el detalle de cada concepto retributivo como se indica a continuación:

TIPO DE RETRIBUCIÓN	DETALLE DE LOS CONTENIDOS	
SALARIO BASE	SALARIO BASE	
COMPLEMENTOS SALARIALES	ANTIGÜEDAD	C RESPONSABILIDAD
	COMPL ESPECIFICO	COMPL FESTIVO
	COMPL FES/NOCHE	COMPL DIRECCION
	PLUS PROYECTO	REG FESTIVOS
	COMPLAD PERSONAM	PREMIO PERMANENCIA
	PLUS COORDINACION	COMPL IT
	COMPL EXPERIENCIA	COM ACCIDENTE
	PRORRATA PAGAS EXTRAS	ENFER EMPRESA
	COMP II CONVENIO	ENFER INSS 60%
	COMPL COORDINACION	ENFER INSS 75%
COMPL NOCTURNIDAD	ACCIDENTE	
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES	COMP DIREC	PLUS PRODUCTIVAD
	PLUS COODIN	COMP EXPERIENC
	FALTA PREAVISO	COM ERTE
	REGULARIZACION	VACACIONES
	REGULARIZACION -	INDEMNIZACION
	COMPL PROYECTO	COMP ESPEC
	CTA CONVENIO	MEJORA PERSONAL
	PLUS VOLUNTARIO	

En este análisis se incluye un detalle de las diferencias entre sexos iguales o mayores al 25% en la media o mediana de estas grandes segmentaciones de los puestos de igual valor y sus causas. Así como, un plan de acción y fichas de trabajo a desarrollar en base a los resultados de la auditoría retributiva.

5. ANÁLISIS CUALITATIVO

A continuación, presentamos una relación de los documentos que se deberán analizar dentro de esta dimensión, indicando cuáles han sido contemplados en el análisis y cuáles no:

Tipo de documento/ procedimiento/ protocolo	Analizado	No desarrollado
Modelo retributivo	X	
Política para las revisiones salariales		X
Descripción y factores que contempla el Modelo de Valoración de puestos aplicado	X	
Descripción de cada uno de los conceptos retributivos analizados (naturaleza y contenidos)	X	
Evaluación del Desempeño (elementos relacionados con la retribución)		X
Otros factores identificados como desencadenantes de la brecha salarial	X	

Aquellos documentos en los que se ha indicado “No desarrollado”, hace referencia a que la compañía no lo tiene documentado o estandarizado a la fecha de corte, aunque podría existir alguna práctica no formalizada relacionada con esta actividad. Por otra parte, en aquellos casos en las que se indica N/A, es porque la empresa considera que no necesita contar con ese documento, protocolo o procedimiento, puesto que no es necesario para el desarrollo de su actividad actual o que el documento no tiene relación o impacto en la retribución del personal.

El análisis a mayor profundidad de estos aspectos se presenta a continuación:

5.1 ANÁLISIS DEL MODELO RETRIBUTIVO

La política retributiva se rige por la normativa que, en cada momento, resulte aplicable, incluyendo la regulación de los Convenios Colectivos, que en estos momentos son 7 los que están vigentes:

- Convenio Acción Estatal Social.
- Convenio de Intervención Social de Araba.
- Convenio de Intervención Social de Bizkaia.
- Convenio de Intervención Gipuzkoa.
- Convenio menor Valencia.
- Convenio de Reforma Juvenil y protección de menores.
- Convenio de Acción Social con niños, jóvenes, familias de Catalunya.

El principal elemento del sistema retributivo de la fundación es:

- **Retribución fija:** es la remuneración garantizada que se establece en función del puesto de trabajo desempeñado, la experiencia aportada al mismo, el nivel de

responsabilidad y la trayectoria profesional, y cuyo objetivo es atraer y recompensar a los empleados/as por la contribución relacionada con las exigencias y responsabilidades del puesto que ocupa.

No existe Retribución en Especie.

Política para las revisiones salariales

Los procesos de revisión salarial se realizan mediante las condiciones pactadas en su convenio colectivo de aplicación.

5.2 DESCRIPCIÓN DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

En este apartado se incluye la descripción de cada uno de los contenidos retributivos (naturaleza, origen y criterios para su obtención).

Nombre concepto retributivo	Tipo	Naturaleza y origen del concepto
SALARIO BASE	Salario Base	INTERVENCION SOCIAL ARABA
ANTIGÜEDAD	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL ARABA
MEJORA PERSONAL	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL ARABA
PRORRATA PAGAS EXTRAS	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL ARABA
C RESPONSABILIDAD	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL ARABA
REGULARI	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL ARABA
COMERTE	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL ARABA
VACACIONES	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL ARABA
INDEMNIZACION	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL ARABA
COMPL IT	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL ARABA
COM ACCIDENTE	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL ARABA
ENFER EMPRESA	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL ARABA
ENFER INSS 60%	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL ARABA
ENFER INSS 75%	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL ARABA
ACCIDENTE	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL ARABA
SALARIO BASE	Salario Base	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
MEJORA PERSONAL	Complemento Extrasalarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
COMPL AD PERSONAM	Complemento Extrasalarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
PLUS COORDINACION	Complemento Salarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
PRORRATA PAGAS EXTRAS	Complemento Salarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
PLUS VOLUNTARIO	Complemento Extrasalarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
C RESPONSABILIDAD	Complemento Salarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
FALTA PREAVISO	Complemento Extrasalarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
PLUS PROYECTO	Complemento Salarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
COMPL EXPERIENCIA	Complemento Salarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
VACACIONES	Complemento Extrasalarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
INDEMNIZACION	Complemento Extrasalarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
COMPL IT	Complemento Salarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
COM ACCIDENTE	Complemento Salarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
ENFER EMPRESA	Complemento Salarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
ENFER INSS 60%	Complemento Salarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
ENFER INSS 75%	Complemento Salarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL
ACCIDENTE	Complemento Salarial	ACCION E INTERVENCION SOCIAL ESTATAL

Nombre concepto retributi	Tipo	Naturaleza y origen del concepto
SALARIO BASE	Salario Base	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
COMPL ESPECIFICO	Complemento Extrasalarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
MEJORA PERSONAL	Complemento Extrasalarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
PLUS COORDINACION	Complemento Salarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
PRORRATA PAGAS EXTRAS	Complemento Salarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
PLUS VOLUNTARIO	Complemento Extrasalarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
FALTA PREAVISO	Complemento Extrasalarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
REGULARI	Complemento Extrasalarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
COMPL PROYECTO	Complemento Extrasalarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
CTA CONVENIO	Complemento Extrasalarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
COMPL EXPERIENCIA	Complemento Extrasalarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
VACACIONES	Complemento Extrasalarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
INDEMNIZACION	Complemento Extrasalarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
COMPL IT	Complemento Salarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
COM ACCIDENTE	Complemento Salarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
ENFER EMPRESA	Complemento Salarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
ENFER INSS 60%	Complemento Salarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
ENFER INSS 75%	Complemento Salarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
ACCIDENTE	Complemento Salarial	ACCION SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS... CATALUNYA
SALARIO BASE	Salario Base	ATENCION ESPECIALIZADA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD COMUN VALENCIANA
ANTIGÜEDAD	Complemento Salarial	ATENCION ESPECIALIZADA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD COMUN VALENCIANA
COMPL ESPECIFICO	Complemento Salarial	ATENCION ESPECIALIZADA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD COMUN VALENCIANA
MEJORA PERSONAL	Complemento Extrasalarial	ATENCION ESPECIALIZADA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD COMUN VALENCIANA
PRORRATA PAGAS EXTRAS	Complemento Salarial	ATENCION ESPECIALIZADA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD COMUN VALENCIANA
PLUS VOLUNTARIO	Complemento Extrasalarial	ATENCION ESPECIALIZADA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD COMUN VALENCIANA
REGULARIZACION	Complemento Extrasalarial	ATENCION ESPECIALIZADA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD COMUN VALENCIANA
INDEMNIZACION	Complemento Extrasalarial	ATENCION ESPECIALIZADA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD COMUN VALENCIANA
COMPL IT	Complemento Salarial	ATENCION ESPECIALIZADA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD COMUN VALENCIANA
COM ACCIDENTE	Complemento Salarial	ATENCION ESPECIALIZADA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD COMUN VALENCIANA
ENFER EMPRESA	Complemento Salarial	ATENCION ESPECIALIZADA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD COMUN VALENCIANA
ENFER INSS 60%	Complemento Salarial	ATENCION ESPECIALIZADA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD COMUN VALENCIANA
ENFER INSS 75%	Complemento Salarial	ATENCION ESPECIALIZADA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD COMUN VALENCIANA
ACCIDENTE	Complemento Salarial	ATENCION ESPECIALIZADA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD COMUN VALENCIANA
SALARIO BASE	Salario Base	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
ANTIGÜEDAD	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
MEJORA PERSONAL	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
COMPLAD PERSONAM	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
PLUS COORDINACION	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
PRORRATA PAGAS EXTRAS	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
PLUS VOLUNTARIO	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
COMPL NOCTURNIDAD	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
C RESPONSABILIDAD	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
COMPL FESTIVO	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
COMPL DIRECCION	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
FALTA PREAVISO	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
REGULARIZACION	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
REGULARIZACION -	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
COMPL PROYECTO	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
PLUS PRODUCTIVAD	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
COM ERTE	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
REG FESTIVOS	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
VACACIONES	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
INDEMNIZACION	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
COMPL IT	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
COM ACCIDENTE	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
ENFER EMPRESA	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
ENFER INSS 60%	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
ENFER INSS 75%	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA
ACCIDENTE	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL BIZKAIA

Nombre concepto retributi	Tipo	Naturaleza y origen del concepto
SALARIO BASE	Salario Base	INTERVENCION SOCIAL GIPUZKOA
ANTIGÜEDAD	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL GIPUZKOA
MEJORA PERSONAL	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL GIPUZKOA
PRORRATA PAGAS EXTRAS	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL GIPUZKOA
COMP II CONVENIO	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL GIPUZKOA
VACACIONES	Complemento Extrasalarial	INTERVENCION SOCIAL GIPUZKOA
COMPL IT	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL GIPUZKOA
COM ACCIDENTE	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL GIPUZKOA
ENFER EMPRESA	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL GIPUZKOA
ENFER INSS 60%	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL GIPUZKOA
ENFER INSS 75%	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL GIPUZKOA
ACCIDENTE	Complemento Salarial	INTERVENCION SOCIAL GIPUZKOA
SALARIO BASE	Salario Base	REFORMA JUVENIL Y PROTECCION MENORES ESTATAL
ANTIGÜEDAD	Complemento Salarial	REFORMA JUVENIL Y PROTECCION MENORES ESTATAL
COMPL AD PERSONAM	Complemento Extrasalarial	REFORMA JUVENIL Y PROTECCION MENORES ESTATAL
PRORRATA PAGAS EXTRAS	Complemento Salarial	REFORMA JUVENIL Y PROTECCION MENORES ESTATAL
COMPL NOCTURNIDAD	Complemento Salarial	REFORMA JUVENIL Y PROTECCION MENORES ESTATAL
COMPL FESTIVO	Complemento Salarial	REFORMA JUVENIL Y PROTECCION MENORES ESTATAL
COMPL DIRECCION	Complemento Salarial	REFORMA JUVENIL Y PROTECCION MENORES ESTATAL
COMPL FES/NOCHE	Complemento Salarial	REFORMA JUVENIL Y PROTECCION MENORES ESTATAL
INDEMNIZACION	Complemento Extrasalarial	REFORMA JUVENIL Y PROTECCION MENORES ESTATAL
COMPL IT	Complemento Salarial	REFORMA JUVENIL Y PROTECCION MENORES ESTATAL
COM ACCIDENTE	Complemento Salarial	REFORMA JUVENIL Y PROTECCION MENORES ESTATAL
ENFER EMPRESA	Complemento Salarial	REFORMA JUVENIL Y PROTECCION MENORES ESTATAL
ACCIDENTE	Complemento Salarial	REFORMA JUVENIL Y PROTECCION MENORES ESTATAL

5.3 Modelo de valoración de puestos

5.3.1 Identificación y breve análisis del catálogo o inventario de definiciones de puestos de trabajo en la organización.

- La fuente/s de la información de los puestos de trabajo que han servido de base para la valoración de los puestos, han sido los descriptivos de puestos existentes, el documento que define el mapa y manual de roles nivelados, así como la información complementaria aportada por los negocios.
- La estructura y contenido de esas descripciones de puestos que contiene: misión; responsabilidades y funciones; formación requerida y, en su caso, experiencia; condiciones o complejidad del puesto.

5.3.2 Explicación del modelo aplicado

El sistema aplicado para la valoración de los puestos de trabajo ha sido el **cuantitativo o analítico de puntuación por factores**, que permite evaluar los puestos desde su descripción según distintos criterios, denominados factores, previamente seleccionados y claramente definidos y nivelados. Asimismo, la importancia relativa de esos factores objetivos se define mediante unos pesos asociados a los mismos (normalizados en una base global de puntuación). La puntuación del puesto de trabajo se obtiene sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes y, por tanto, permite cuantificar la diferencia de valor entre los puestos (valor relativo del puesto). Este sistema analítico, recomendado legalmente en el RD 902/2020 y por la OIT, es el de más amplio consenso y adecuación técnica por cuanto supone un

procedimiento de asignación de puntos por factores objetivos y neutros que evitan la discriminación salarial de las mujeres, así como la no aplicación de potenciales estereotipos o sesgos sociales que puedan generar discriminaciones directas o indirectas. Este método permite establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando **datos reales, definidos, exhaustivos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos** desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.

El modelo parte de una estructuración tipo organizacional nivelada en grupos o familias ocupacionales desde la **objetivación de la aportación real de cada puesto** a la organización, y en base a los requerimientos generales del puesto y a unos factores objetivos y neutros de valoración de puestos. Así, las valoraciones de los puestos pueden mostrar resultados coherentes con la naturaleza de las funciones (contenido esencial de la relación laboral) que aporta el puesto de trabajo, como pueden ser políticas, directrices o impacto en el negocio; procesos de trabajo y gestión de recursos; procedimientos de trabajo y especialización; actividades y tareas operativas; etc.

Los factores, subfactores, ponderaciones y niveles del sistema de valoración de puestos son aplicables a todos los puestos de trabajo de la organización, lo que permite cumplir el **principio de universalidad** recomendado por el Instituto de las Mujeres.

En este sentido, y de cara a garantizar la correcta identificación de trabajos de igual valor, **no existe superposición ni repetición de factores**, garantizándose que no hay situaciones y características, elementos o factores relacionados con la naturaleza de las funciones que se valoren en más de una ocasión o sean redundantes. De igual forma se evita la presencia de **dobles ponderaciones**, es decir, una vez que se ha tenido en cuenta la inexistencia de factores superpuestos, el sistema evita que se produzcan dobles valoraciones en el sentido que los factores diferenciales indirectamente de género (por existencia de más mujeres u hombres afectados por ese factor según su puesto) no sean valorados en exceso frente a otros referidos al otro sexo. De esta forma, no se favorecerá a ningún grupo en concreto.

La escala total se calcula en base 1.000 puntos, de forma que **la puntuación del puesto de trabajo se obtiene sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes**.

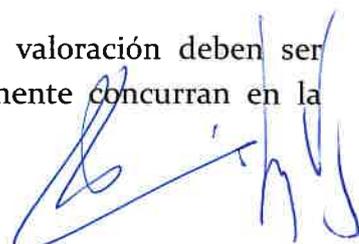
El modelo aplicado ha tenido en cuenta lo establecido por el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores y por el art. 4 del RD 902/2020, cuando expone que “un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales 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”. Así, **los ejes o marcos de valoración aplicados se encuentran alineados y correlacionados con los criterios legales previstos** normativamente:

- Marco de conocimientos. Este eje contiene aquellos factores profesionales relacionados con la formación académica o la cualificación específica para el puesto, la experiencia necesaria para su ocupación, etc. Es decir, los criterios legales de Condiciones educativas, y Condiciones profesionales y de formación.
- Marco de actuación. Este eje refleja aquellos factores profesionales relacionados con complejidad y tipos de los procedimientos de trabajo en los que participa el puesto, así como el entorno y condiciones en el que se desarrolla. Es decir, el criterio legal de Condiciones laborales y de desempeño.
- Marco de impacto de la actividad. Este eje tiene en cuenta aquellos factores profesionales relacionados con las interacciones del puesto de trabajo, cómo incide en la imagen de la organización, el alcance de sus decisiones, o la repercusión de posibles errores. Es decir, el criterio legal de Condiciones laborales y de desempeño.
- Marco de referencia de la actividad. Este eje considera aquellos factores profesionales relacionados con la libertad de decisión y acción, el nivel de innovación requerido, la autonomía en el ejercicio de las funciones, así como el nivel de responsabilidad directa a o indirecta en un campo e trabajo. Es decir, los criterios legales de Condiciones laborales y de desempeño, y Naturaleza de las funciones y tareas.
- Marco de responsabilidad. Este eje valora aquellos factores profesionales relacionados con la gestión de personas y recursos, la responsabilidad organizativa de las actuaciones en el marco de una actividad o proyecto, la naturaleza del impacto y su contribución, etc. Es decir, el criterio legal de Naturaleza de las funciones y tareas.

De igual manera, el modelo se caracteriza por ser abierto y adaptativo, conforme a lo previsto en el RD 902/2020, respecto a aquellos otros factores y condiciones que podrán ser relevantes, si bien con carácter no exhaustivo, partiendo del principio del de la mencionada norma al especificar que la valoración ha de ser **adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características significativas**. Asimismo, integra los criterios necesarios y especificados en el RD 902/2020 para una correcta valoración de puestos:

- Adecuación: implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.



- Totalidad: supone que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- Objetividad: significa que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Por último, es importante destacar que el modelo tiene en cuenta, asimismo, lo previsto en el **Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 1997**. Si bien el modelo está centrado en puestos de trabajo y no en grupos profesionales de convenios, como lo está el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, los factores de encuadramiento contenidos en el Acuerdo (conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad), así como el sistema de aplicación del encuadramiento (ponderación conjunta de los factores regidos por factores que agrupen aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación, tal y como marca el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores) son rasgos fundamentales de modelo aplicado.

5.3.3 Análisis del modelo aplicado

Estructura del sistema de valoración aplicado

EJES	PONDERACIÓN	FACTORES	PONDERACIÓN	SUBFACTORES	PONDERACIÓN	PUNTOS
Marco de conocimiento	9%	Experiencia	44%	Experiencia necesaria para el puesto	100%	40
		Formación	56%	Formación reglada	50%	25
Marco de actuación	19%	Esfuerzo	32%	Esfuerzo emocional y concentración	100%	60
		Complejidad	68%	Complejidad de los procesos mentales implicados	62%	80
Marco de impacto en la actividad	11%	Relaciones	45%	Tipo e impacto de las relaciones	100%	50
		Repercusión de la actividad	55%	Impacto del error o repercusión del error	100%	60
Marco de referencia de la actividad	11%	Autonomía	100%	Supervisión que requiere este puesto de trabajo	55%	60
Marco de Responsabilidad	50%	Solución de Problemas	36%	Marco de referencia	45%	50
				Naturaleza de los problemas	56%	100
		Gestión de personas y equipos	40%	Toma de decisiones	44%	80
				Naturaleza del colectivo jerárquico y directo	60%	120
		Gestión de recursos	14%	Dependencia jerárquica directa	40%	80
		Impacto y contribución	10%	Gestión económica	100%	70
				Nivel de contribución	100%	50

Contenido del del sistema de valoración aplicado

- Todos los factores y subfactores identificados y contenidos en del modelo de valoración de puestos aplicado, dentro del contexto de la organización, tienen un **carácter neutro e inclusivo desde la perspectiva de género en su definición y alcance.**

- Las **ponderaciones** de los factores y subfactores tienen, asimismo, un carácter neutro e inclusivo desde la perspectiva de género, al haberse incluido la perspectiva de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres para garantizar la ausencia de prejuicios sexistas.
- Todos los subfactores aplicados poseen una **escala de graduación** que varía en base a los niveles descritos y a la asignación de pesos o ponderación mostrada anteriormente.
- El **lenguaje utilizado ha sido inclusivo y neutro** en la descripción de la totalidad del contenido del sistema de valoración de puestos.

Definiciones de los factores y subfactores aplicados

- **Factor Experiencia:** Este factor valora la experiencia mínima requerida en un cargo similar, o el inmediatamente anterior que habilita a la persona para desempeñar un cargo. De igual forma valor el tiempo suficiente de entrenamiento en otros puestos, así como la necesidad de constante actualización de conocimientos, para el desempeño de las tareas.
 - **Subfactor Experiencia necesaria para el puesto:** Valora la experiencia requerida para el puesto de trabajo.
- **Factor Formación:** Este factor mide el nivel de conocimientos adquiridos a través de formación reglada como no reglada y formación complementaria que puede ser requerida para cumplir eficazmente las tareas del puesto.
 - **Subfactor Formación reglada o académica:** Valora la nivelación correspondiente a las diferentes titulaciones del modelo educativo que requiere el puesto de trabajo.
 - **Subfactor Formación técnica y/o específica:** Esta dimensión valora las formaciones o certificaciones específicas requeridas para el puesto de trabajo, como por ejemplo formaciones y certificaciones en gestión de recursos, formaciones relacionadas con el sector de la intervención socio-educativa, etc.
- **Factor Complejidad:** Este factor valora el nivel de demanda de esfuerzos mentales y la complejidad y repetición de las tareas que debe afrontar para un correcto desempeño de las funciones del puesto de trabajo.
 - **Subfactor Complejidad de los procesos mentales implicados:** Valora los niveles de complejidad mental (análisis, síntesis y creatividad) precisos para realizar las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo.

- **Subfactor complejidad de las funciones:** Valora la homogeneidad o heterogeneidad de las funciones basadas en la actividad a desarrollar.
- **Factor Esfuerzo:** Este factor valora elementos como el esfuerzo físico y/o emocional y/o nivel de concentración que demanda el puesto de trabajo.
 - **Subfactor Esfuerzo emocional y nivel de concentración:** Indica el nivel de exposición del puesto a factores estresantes, presiones del entorno y concentración de los usuarios y usuarias, además de requerir el cumplimiento de plazos urgentes, no planificados, gestión de conflictos, procesos de frustración y falta de tiempo para terminar las tareas o sobrecarga de tareas.
- **Factor Relaciones:** Este factor valora las relaciones internas y/o externas necesarias para desarrollar las funciones del puesto y su correspondiente impacto en la organización y en la imagen de la misma.
 - **Subfactor Tipo e impacto de las relaciones:** Este factor valora la naturaleza de las relaciones necesarias para desarrollar las funciones del puesto y su correspondiente impacto
- **Factor Repercusión de la actividad:** Este factor valora la percepción temporal del error, su subsanación y el impacto (sobre resultados, sobre una unidad organizativa, varias unidades organizativas...)
 - **Subfactor Impacto del error o repercusión del error:** Gradúa las consecuencias de las actuaciones y valora el impacto de las mismas, desde un punto de vista cualitativo y/o cuantitativo, que pudieran resultar del desarrollo del puesto.
- **Factor Autonomía:** Este factor valora el marco de referencia, la estructuración y sistemas de control que soporta el puesto de trabajo para desempeñar correctamente sus funciones.
 - **Subfactor Marco de referencia:** Valora la posible existencia de instrucciones, métodos, procedimientos, prácticas, indicaciones y/o políticas necesarias para realizar las tareas y funciones del puesto.
 - **Subfactor Supervisión que requiere este puesto de trabajo y libertad para actuar:** Nivel de supervisión (inmediata, general, sin supervisión...), que recibe o debe recibir el ocupante del puesto que se está considerando, así como el grado en el que el puesto decide sobre medidas y actuaciones a tomar para conseguir los resultados esperados.
- **Factor Solución de problemas.**

- **Subfactor Naturaleza de los problemas:** Valora la naturaleza y complejidad de los problemas que se le presentan habitualmente al ocupante del puesto durante el desarrollo de las actividades incluidas en el mismo y el tipo de soluciones que debe adoptar. Cuanto mayor sea el grado de repetición de las actividades en un puesto, mayor será el grado de rutina que se utiliza en la resolución de los problemas.
- **Subfactor Toma de decisiones:** Valora el tipo de actuación requerida por el puesto de trabajo en lo relacionado con el nivel de decisión posible, desde la ejecución de la actividad hasta la decisión sobre políticas y estrategias.
- **Factor Gestión de personas y equipos:** Este factor valora el esfuerzo que supone en un puesto de trabajo organizar y/o dirigir el trabajo de otros de manera directa o indirecta, de modo que obtenga el mejor rendimiento global posible.
 - **Subfactor Naturaleza del colectivo jerárquico directo o tramo de mando:** Esta dimensión valora los niveles jerárquicos y directos dependientes del puesto de trabajo (nivel funcional del colectivo).
 - **Subfactor Dependencia jerárquica y directa (Tramo de Supervisión):** Esta dimensión valora el escalado cuantitativo de las personas supervisadas jerárquica (incluido la totalidad del personal propio y ajeno) del puesto de trabajo.
- **Factor Gestión de recursos:** Este factor valora el impacto y capacidad del puesto en el manejo de los recursos materiales y económicos, así como la influencia de dichos puestos en los resultados de la organización.
 - **Subfactor Gestión económica:** Valora la capacidad de responsabilidad sobre ingresos, gastos y/o la posibilidad de proponer y desarrollar inversiones bajo parámetros de optimización de recursos.
- **Factor Impacto y contribución:** Este factor valora la naturaleza y el tipo de impacto del puesto de trabajo, así como la implicación que tiene sobre su área u otras de la organización y el nivel de contribución del puesto para la organización.
 - **Subfactor Nivel de contribución:** Evalúa el contexto del impacto de la actividad considerando si es de forma directa o indirecta en los resultados o en la visión de la organización.

5.3.4 Resultados de la valoración e identificación de las agrupaciones de trabajo de igual valor

Nivel o escala	Puesto
1	DIRECTOR GENERAL
2	DIRECTOR/A SSGG
3	DIRECTOR/A CENTRO
4	
5	
6	COORDINADOR/A ABOGADO/A - PSICOLOGO/A - TERAPEUTA - ASESOR/A JURÍDICO/A JEFE/A ADMINISTRATIVO/A INSERTOR/A - ORIENTADOR/A SOCIO LABORAL
7	INTERPRETE EDUCADOR/A SOCIAL - TRABAJADOR/A SOCIAL MONITORES - TÉCNICO/A INTERVENCIÓN TÉCNICO SSGG
8	PERSONAL ADMINISTRATIVO CUIDADOR/A
9	
10	OTRO PERSONAL AUXILIAR (LIMPIEZA, ALMACÉN,...)

6 ANÁLISIS CUANTITATIVO

6.1 INFORMACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES EFECTIVAS O EQUIPARADAS POR SEXO

Concepto retributivo	Media			Mediana			Personal que percibe cada retribución		
	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Total
Salario base efectivo	10.942,84 €	10.650,45 €	2,67%	10.961,87 €	11.209,60 €	-2,26%	177	356	533
Total compl. Salariales (EF)	3.222,76 €	3.237,20 €	-0,45%	2.148,14 €	2.477,89 €	-15,35%	177	356	533
Total compl. Extrasalariales (EF)	1.043,13 €	816,34 €	21,74%	423,81 €	365,16 €	13,84%	126	227	353
Total retribución efectiva	14.908,17 €	14.408,17 €	3,35%	14.812,37 €	14.898,18 €	-0,58%	177	356	533

6.2. Retribución por trabajos de igual valor

6.2.1 Total de percepciones

Puestos de igual valor	Media			Mediana			Personal que percibe cada retribución		
	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Total
2									
Salario base efectivo							6	-	6
Total compl. Salariales (EF)							6	-	6
Total compl. Extrasalariales (EF)							2	-	2
Total retribución efectiva							6	-	6
3									
Salario base efectivo	21.716,41 €	19.564,23 €	9,91%	24.831,48 €	18.780,00 €	24,37%	3	9	12
Total compl. Salariales (EF)	11.767,97 €	8.079,76 €	31,34%	12.782,64 €	7.799,76 €	38,98%	3	9	12
Total compl. Extrasalariales (EF)			-118,39%			-106,77%	2	4	6
Total retribución efectiva	35.266,78 €	30.239,00 €	14,26%	31.986,00 €	30.190,55 €	5,61%	3	9	12
6									
Salario base efectivo	17.689,93 €	11.932,67 €	32,55%	18.780,00 €	13.678,20 €	27,17%	10	33	43
Total compl. Salariales (EF)	5.318,44 €	3.120,92 €	41,32%	4.152,01 €	2.768,88 €	33,31%	10	33	43
Total compl. Extrasalariales (EF)	242,94 €	486,55 €	-100,27%	230,24 €	270,00 €	-17,27%	5	13	18
Total retribución efectiva	23.129,84 €	15.245,27 €	34,09%	23.998,60 €	16.684,44 €	30,48%	10	33	43
7									
Salario base efectivo	9.732,77 €	10.275,50 €	-5,58%	9.607,14 €	10.319,61 €	-7,42%	146	285	431
Total compl. Salariales (EF)	2.648,64 €	3.131,97 €	-18,25%	1.798,27 €	2.363,07 €	-31,41%	146	285	431
Total compl. Extrasalariales (EF)	955,52 €	702,10 €	26,52%	383,64 €	375,10 €	2,23%	109	195	304
Total retribución efectiva	13.094,78 €	13.887,86 €	-6,06%	12.714,63 €	14.393,67 €	-13,21%	146	285	431

Puestos de igual valor	Media			Mediana			Personal que percibe cada retribución		
	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Total
8									
Salario base efectivo	9.633,01 €	13.332,82 €	-38,41%	8.181,22 €	14.547,31 €	-77,81%	10	19	29
Total compl. Salariales (EF)	2.441,67 €	3.998,69 €	-63,77%	1.719,90 €	4.504,08 €	-161,88%	10	19	29
Total compl. Extrasalariales (EF)	1.119,15 €	1.627,26 €	-45,40%	977,38 €	1.260,12 €	-28,93%	7	11	18
Total retribución efectiva	12.858,08 €	18.273,60 €	-42,12%	10.726,44 €	19.748,28 €	-84,11%	10	19	29
10									
Salario base efectivo			69,22%			86,60%	1	10	11
Total compl. Salariales (EF)			62,26%			73,68%	1	10	11
Total compl. Extrasalariales (EF)			82,17%			85,02%	1	4	5
Total retribución efectiva			69,97%			86,49%	1	10	11

6.2.2 Salario base

Puestos de igual valor	Media			Mediana			Personal que percibe cada retribución		
	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Total
2							6	-	6
3	21.716,41 €	19.564,23 €	9,91%	24.831,48 €	18.780,00 €	24,37%	3	9	12
6	17.689,93 €	11.932,67 €	32,55%	18.780,00 €	13.678,20 €	27,17%	10	33	43
7	9.732,77 €	10.275,50 €	-5,58%	9.607,14 €	10.319,61 €	-7,42%	146	285	431
8	9.633,01 €	13.332,82 €	-38,41%	8.181,22 €	14.547,31 €	-77,81%	10	19	29
10			69,22%			86,60%	1	10	11

6.2.3 Complementos salariales

Puestos de igual valor	Media			Mediana			Personal que percibe cada retribución		
	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Total
2							6	-	6
ANTIGÜEDAD							2	-	2
COMPL AD PERSONAM							1	-	1
COMPL EXPERIENCIA							2	-	2
C RESPONSABILIDAD							4	-	4
COMPL IT							1	-	1
ENFER EMPRESA							1	-	1
ENFER INSS 60%							1	-	1
ENFER INSS 75%							1	-	1
3	11.767,97 €	8.079,76 €	31,34%	12.782,64 €	7.799,76 €	38,98%	3	9	12
ANTIGÜEDAD	1.817,42 €	1.807,56 €	0,54%	1.523,64 €	1.965,73 €	-29,02%	3	4	7
PLUS COORDINACION							-	1	1
COMPL ESPECIFICO							1	-	1
COMPL AD PERSONAM			33,01%			33,01%	1	2	3
COMPL EXPERIENCIA							-	3	3
PRORRATA PAGAS EXTRAS	4.244,08 €	3.478,03 €	18,05%	4.416,48 €	3.444,24 €	22,01%	3	9	12
COMP II CONVENIO							1	-	1
COMPL COORDINACION							1	-	1
C RESPONSABILIDAD							-	4	4
COMPL DIRECCION							-	1	1
COM ACCIDENTE							-	1	1
ENFER EMPRESA							-	1	1

Puestos de igual valor	Media			Mediana			Personal que percibe cada retribución		
	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Total
6	5.318,44 €	3.120,92 €	41,32%	4.152,01 €	2.768,88 €	33,31%	10	33	43
ANTIGÜEDAD							-	2	2
COMPL ESPECIFICO							-	2	2
PLUS PROYECTO							1	-	1
COMPL AD PERSONAM			82,06%			82,06%	1	2	3
PLUS COORDINACION	3.350,26 €	1.623,82 €	51,53%	2.158,68 €	1.666,71 €	22,79%	3	4	7
COMPL EXPERIENCIA	749,92 €	542,47 €	27,66%	782,52 €	586,92 €	25,00%	3	13	16
PRORRATA PAGAS EXTRAS	3.020,83 €	2.048,98 €	32,17%	3.209,52 €	2.279,76 €	28,97%	10	33	43
COMPL NOCTURNIDAD							1	-	1
C RESPONSABILIDAD							-	2	2
COMPL IT			-71,18%			-57,87%	2	4	6
COM ACCIDENTE			57,97%			84,92%	2	3	5
ENFER EMPRESA			10,07%			48,17%	2	3	5
ENFER INSS 60%							-	1	1
ENFER INSS 75%							-	2	2
ACCIDENTE			74,76%			76,80%	2	3	5

Puestos de igual valor	Media			Mediana			Personal que percibe cada retribución		
	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Total
7	2.648,64 €	3.131,97 €	-18,25%	1.798,27 €	2.363,07 €	-31,41%	146	285	431
ANTIGÜEDAD	1.268,64 €	1.069,38 €	15,71%	1.481,01 €	969,60 €	34,53%	35	59	94
COMPL ESPECIFICO	3.578,64 €	3.221,49 €	9,98%	3.749,61 €	3.226,78 €	13,94%	7	14	21
COMPL FES/NOCHE	204,25 €	73,96 €	63,79%	220,75 €	38,88 €	82,39%	3	4	7
COMPL AD PERSONAM	1.157,15 €	1.631,54 €	-41,00%	1.128,23 €	1.827,36 €	-61,97%	5	7	12
PLUS COORDINACION			-15,43%			-30,92%	2	12	14
COMPL EXPERIENCIA	574,20 €	511,44 €	10,93%	686,61 €	574,20 €	16,37%	12	41	53
PRORRATA PAGAS EXTRAS	1.701,78 €	1.788,92 €	-5,12%	1.699,72 €	1.889,08 €	-11,14%	146	283	429
COMP II CONVENIO	103,15 €	76,11 €	26,21%	114,96 €	87,51 €	23,88%	7	6	13
COMPL NOCTURNIDAD	301,40 €	654,56 €	-117,18%	291,05 €	460,66 €	-58,28%	6	13	19
C RESPONSABILIDAD							-	5	5
COMPL FESTIVO	420,39 €	56,90 €	86,47%	60,06 €	39,74 €	33,83%	7	9	16
REG FESTIVOS	76,11 €	156,24 €	-105,28%	81,42 €	123,51 €	-51,69%	5	4	9
PREMIO PERMANENCIA							-	1	1
COMPL IT	282,49 €	728,50 €	-157,89%	242,08 €	249,26 €	-2,97%	16	55	71
COM ACCIDENTE	362,65 €	303,78 €	16,23%	86,04 €	192,44 €	-123,66%	17	42	59
ENFER EMPRESA	325,74 €	375,44 €	-15,26%	301,22 €	337,96 €	-12,20%	10	40	50
ENFER INSS 60%	235,51 €	227,36 €	3,46%	235,51 €	202,60 €	13,97%	4	25	29
ENFER INSS 75%	6.281,03 €	4.182,17 €	33,42%	4.714,96 €	2.436,92 €	48,32%	4	26	30
ACCIDENTE	562,89 €	675,04 €	-19,92%	443,21 €	401,20 €	9,48%	13	38	51

Puestos de igual valor	Media			Mediana			Personal que percibe cada retribución		
	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Total
8	2.441,67 €	3.998,69 €	-63,77%	1.719,90 €	4.504,08 €	-161,88%	10	19	29
ANTIGÜEDAD			29,07%			35,79%	2	10	12
COMPL AD PERSONAM							-	3	3
COMPL EXPERIENCIA			-85,35%			-81,80%	2	3	5
PRORRATA PAGAS EXTRAS	1.674,34 €	2.357,85 €	-40,82%	1.363,51 €	2.450,40 €	-79,71%	10	19	29
COMP II CONVENIO							-	1	1
COMPL NOCTURNIDAD			-2117,87%			-2247,11%	3	1	4
C RESPONSABILIDAD							-	1	1
COMPL FESTIVO							2	-	2
COMPL IT			40,59%			35,76%	1	3	4
COM ACCIDENTE							-	2	2
ENFER EMPRESA			55,82%			55,82%	1	2	3
ENFER INSS 60%			50,80%			50,80%	1	2	3
ENFER INSS 75%							-	1	1
ACCIDENTE							-	2	2
10			62,26%			73,68%	1	10	11
ANTIGÜEDAD							-	2	2
COMPL ESPECIFICO							-	2	2
COMPL AD PERSONAM							-	1	1
COMPL EXPERIENCIA							-	2	2
PRORRATA PAGAS EXTRAS			68,52%			85,65%	1	10	11
COMPL IT							-	2	2
COM ACCIDENTE							-	1	1
ENFER EMPRESA							-	3	3

6.2.4 Complementos extrasalariales

Puestos de igual valor	Media			Mediana			Personal que percibe cada retribución		
	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Total
2							2	-	2
COMP DIREC							1	-	1
PLUS VOLUNTARIO							1	-	1
MEJORA PERSONAL							1	-	1
3			-118,39%			-106,77%	2	4	6
COMP DIREC							-	2	2
CTA CONVENIO							-	1	1
PLUS VOLUNTARIO			-64,78%			-64,78%	1	1	2
MEJORA PERSONAL			-3,44%			-3,44%	1	1	2
6	242,94 €	486,55 €	-100,27%	230,24 €	270,00 €	-17,27%	5	13	18
COMPL PROYECTO							-	1	1
CTA CONVENIO	191,39 €	184,89 €	3,39%	230,24 €	218,80 €	4,97%	3	4	7
PLUS VOLUNTARIO							1	-	1
VACACIONES							-	5	5
INDEMNIZACION			21,19%			67,88%	1	9	10
7	955,52 €	702,10 €	26,52%	383,64 €	375,10 €	2,23%	109	195	304
COMP DIREC			-58,70%			-58,70%	2	1	3
PLUS COODIN							-	2	2
FALTA PREAVISO			27,59%			30,38%	1	3	4
PLUS VOLUNTARIO	2.576,72 €	687,35 €	73,32%	1.006,58 €	591,52 €	41,23%	6	12	18
PLUS PRODUCTIVAD			-119,83%			-119,83%	2	2	4
COM ERTE	744,11 €	834,74 €	-12,18%	731,53 €	825,51 €	-12,85%	12	11	23
VACACIONES	283,39 €	360,06 €	-27,05%	112,89 €	148,89 €	-31,89%	34	69	103
INDEMNIZACION	272,17 €	345,36 €	-26,89%	191,34 €	241,64 €	-26,29%	55	96	151
COMP ESPEC							2	-	2
MEJORA PERSONAL	1.198,70 €	920,88 €	23,18%	382,55 €	301,84 €	21,10%	33	46	79

Puestos de igual valor	Media			Mediana			Personal que percibe cada retribución		
	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Brecha total	Hombre	Mujer	Total
8	1.119,15 €	1.627,26 €	-45,40%	977,38 €	1.260,12 €	-28,93%	7	11	18
COMP DIREC							1	-	1
PLUS COODIN							-	1	1
FALTA PREAVISO			-14,35%			-14,35%	1	1	2
CTA CONVENIO			66,30%			66,30%	1	1	2
PLUS VOLUNTARIO			-549,05%			-440,97%	1	3	4
COMP EXPERIENC							-	1	1
VACACIONES			-16,95%			-16,95%	1	2	3
INDEMNIZACION							2	-	2
MEJORA PERSONAL			-6,04%			1,16%	2	8	10
10			82,17%			85,02%	1	4	5
FALTA PREAVISO							-	1	1
PLUS VOLUNTARIO							1	-	1
INDEMNIZACION							-	2	2
MEJORA PERSONAL							-	1	1

6.3 RESUMEN DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS IGUALES O SUPERIORES AL 25%.

Salario Base

- Podemos identificar en la escala 6, diferencias en la media del 32,55% y en la mediana del 27,17%.
- Hay diferencias en la en la escala 8 de clasificación de puestos de igual valor en la media del -38,84% y en la mediana del -77,81%.
- En la escala 10, podemos ver en la media una diferencia del 69,22% y en la media del 86,60%.

Complementos Salariales

- Vemos en la escala 3, diferencias en la media del 31,94% y en la mediana del 38,98%, esto viene provocado por diferentes conceptos que están distorsionando los datos.
- Identificamos en la escala 6 de puestos de igual valor, diferencias en la media del 41,32% y en la mediana del 33,31% que vienen del Comp. Ad Personam, Plus Coordinación, Comp. Experiencia y Prorrata Pagas Extras.
- En la escala 7 hay una diferencia en la mediana del 31,41% que viene de los siguientes conceptos salariales: Com Accidente, Comp. Ad Personam, Comp Nocturnidad y Reg Festivos.
- Identificamos en la escala 8, diferencias en la media y en la mediana del -63,77% y -161,88% respectivamente, estas son provocadas por el Comp. Experiencia, Prorrata Pagas Extras y Comp.Nocturnidad.
- En la escala 10, se presentan los siguientes valores en la media del 62,26% y en la mediana del 73,68%.

Complementos Extrasalariales

- En la escala 7, podemos ver en la media una diferencia del 26,52%, es resultado del concepto plus voluntario.
- Vemos en la escala 8, diferencias en la media de -45,40% y en la mediana del -28,93%, provocadas por el plus voluntario.
- El mismo concepto de plus voluntario está modificando la media al 82,17% y la mediana en 85,02% en la escala 10.

7. OTROS POSIBLES FACTORES RELEVANTES DESENCADENANTES DE LA DIFERENCIA RETRIBUTIVA

Modelo retributivo.

Existen varios conceptos salariales que son definidos por convenio, cuyas cuantías dependen del grupo profesional al que pertenece cada empleado/empleada, esto puede diferir del modelo retributivo de la empresa y de esta manera influir en las escalas de los puestos de igual valor, generando algunas diferencias retributivas, para lo cual se muestra un detalle comparativo de las mismas por sexo.

CLASIFICACION DE PUESTOS DE IGUAL VALOR Y GRUPO DE CONVENIO	Hombre	Mujer	Total general
2	6		9
GRUPO 1	5		6
GRUPO B	1		1
3	3	9	12
GRUPO A		2	2
GRUPO 1	3	7	10
6	10	33	43
GRUPO 1	6	26	32
GRUPO A		1	1
GRUPO B	2	3	5
GRUPO C1	2	3	5
7	146	285	431
GRUPO 1	34	94	128
GRUPO 2	45	94	139
GRUPO 3	30	10	40
GRUPO 4		1	1
GRUPO B	4	10	14
GRUPO C	3	4	7
GRUPO C1	1	24	25
GRUPO C2	14	34	48
GRUPO C3	15	14	29

CLASIFICACION DE PUESTOS DE IGUAL VALOR Y GRUPO DE CONVENIO	Hombre	Mujer	Total general
8	10	19	29
GRUPO 1		1	1
GRUPO 2		3	6
GRUPO 3		2	8
GRUPO 4		3	6
GRUPO 5		3	3
GRUPO B	1		1
GRUPO C3	1	1	2
GRUPO D		2	2
10	1	10	11
GRUPO 4		1	6
GRUPO 5		3	3
GRUPO E		2	2
Total general	177	356	533

A. Situaciones personales y modalidad contractual

Al analizar la retribución efectiva, se pueden producir diferencias que corresponden a circunstancias contractuales y situaciones personales del empleado/a que impactan en el total percibido en el año y pueden generar diferencias retributivas:

- Personas con jornada parcial, reducción de jornada.
- Personas cuyo contrato inició posterior a la fecha de inicio del periodo de referencia (01/01/2020), es decir, incorporaciones del año.
- Personas cuyo contrato finalizó antes de la fecha de cierre del periodo de referencia (31/12/2020), es decir, bajas definitivas.
- Personas que hayan promocionado o cambiado de grupo profesional.

8. CONCLUSIONES

Fundación Adsis, cuenta con un sistema retributivo que incluye salario base y complementos salariales y extrasalariales. Estos conceptos dependen del convenio de aplicación que se aplique.

Todos los procesos tienen integrado el principio de igualdad entre los sexos, recomendamos unificar las diferentes fuentes de información retributiva y formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y se detallen las bases de su estructura retributiva.

Fundación Adsis es una entidad sin ánimo de lucro que desde hace más de 50 años lucha para construir una sociedad más justa, solidaria e inclusiva. Trabaja desde la cercanía y el acompañamiento, comprometiéndose con las personas más vulnerables para que logren desarrollar sus proyectos de vida. Actualmente tiene en marcha diferentes programas de acción social en diferentes ciudades de España.

Cabe destacar que, al trabajar en proyectos, estos suelen tener una duración determinada que se traslada al tipo de contratación que se realiza para acometerlos y que son contratos de duración determinada y con jornadas parciales. Si esto lo analizamos, podemos desatacar que, en términos de tipo de contrato, la plantilla a 31/12/2020 está distribuida de la siguiente manera: un 46,5% del total tiene contrato indefinido y el 53,5% tiene contratos eventuales de duración determinada.

Todas estas contrataciones incluidas las de contrato indefinido, están sujetas a condiciones pactadas en los diferentes convenios que regulan la Fundación Adsis. Es decir, nos encontramos con que los diferentes conceptos salariales que componen el sistema retributivo de los empleados/as están regulados según convenio de aplicación conforme a unas tablas salariales estipuladas en función del grupo/categoría de convenio.

A continuación, tras la realización de todos los informes cuantitativos y su posterior análisis donde se revisaron todas las diferencias retributivas identificadas por género en la media y/o mediana, y realizando un análisis a mayor profundidad de aquellas iguales o superiores al 25%, observamos que en términos de globales no presenta diferencias.

Cuando revisamos las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana según la clasificación de puestos de igual valor, nos encontramos diferencias en la agrupación de las grandes segmentaciones de Salario Base, Complementos Salariales y Extrasalariales y cuando abordamos el detalle donde encontramos diferencias, debemos tener en cuenta que, se ha tomado la Retribución Efectiva, es decir, los importes realmente percibidos por el trabajador/a durante el periodo de referencia; nos encontramos con diferentes factores que están influyendo en los resultados de estos porcentajes mayores al 25%.

Después de realizar un análisis exhaustivo y detallado de todas las diferencias salariales encontradas en las diferentes escalas de agrupación de conceptos de igual valor, podemos concluir que todas ellas son única y exclusivamente ocasionadas por los importes efectivos, porque al ser la retribución realmente percibida en su devengo influye la temporalidad, altas y bajas producidas durante el periodo de referencia, jornadas reducidas y bajas de incapacidad temporal.

Así mismo, nos encontramos con que el 44,5%, ha estado durante el periodo de referencia ha producido un alta o baja en la fundación. Siendo la escala 7 de clasificación de puestos de igual valor la que tiene el 86% del total.

9. PLAN DE ACTUACIÓN

9.1 OBJETIVOS Y ACCIONES

OBJETIVO 1: GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA Y LA APLICACIÓN EFECTIVA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN EN ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Acciones:

- 1.1. Formalizar en un solo documento toda la información relacionada con la política retributiva y revisión salarial donde se plasme el compromiso con la igualdad y se garantice la equidad interna en términos de género.
- 1.2. Revisar la naturaleza y origen de los conceptos retributivos, especialmente los que son fuera de convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva

Objetivo 2: Garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor.

Acciones:

- 2.1. Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente.
- 2.2. Realizar análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía que permitan identificar posibles puntos de inequidad sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución

9.2 SISTEMA DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN

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. Debido a que la auditoría retributiva forma parte del plan de igualdad, el sistema de seguimiento e implantación con que cuenta la empresa aplica para este informe.

Asimismo, el Real Decreto 902/2020, indica en el artículo 8 “...el plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos”.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas. Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del responsable de igualdad que será presentado a la Comisión de Igualdad, para su conocimiento.

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

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.

9.2.1 Comisión de Seguimiento

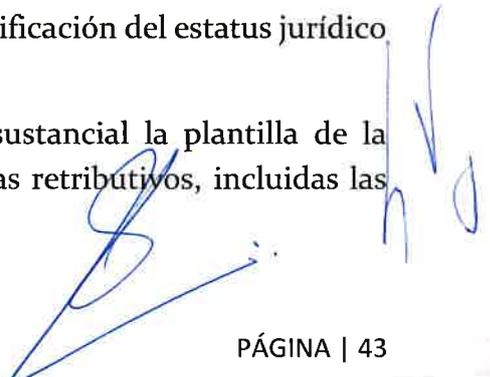
La Comisión de Seguimiento es la encargada de velar que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Las atribuciones, funciones, funcionamiento, detalle en actas, temas de confidencialidad y medios necesarios para su funcionamiento son las indicadas dentro del plan de igualdad vigente para Fundación Adsis.

9.2.2 Mecanismos de Revisión y Modificación

Para potenciar la adecuación de las medidas pactadas en el presente plan, el contenido de la auditoría retributiva al igual que el diagnóstico de igualdad y plan vigente deberán de ser revisados por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en los siguientes supuestos, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 901/2020 del 13 de octubre de 2020:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipuladas dentro del propio plan de igualdad.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las



inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- g) Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En todo caso, el presente plan de igualdad contará con una evaluación intermedia (a los dos años) y una final, que se llevará a cabo con al menos tres meses de antelación a su finalización. Todo ello, con el objetivo de asegurar su despliegue e impacto dentro de la compañía.

Si existieran discrepancias que no sean posibles de resolver dentro del marco de la Comisión de Seguimiento los miembros de esta podrán actuar según lo establecido en el Convenio colectivo de aplicación, y en aquellos casos en los que no pudiera resolverse por este mecanismo, se podrá acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos laborales según lo dispuesto en la normativa vigente.

Three handwritten signatures in blue ink are displayed horizontally. The first signature on the left is a stylized, circular scribble. The middle signature is a more legible, cursive name. The signature on the right is a long, sweeping horizontal stroke followed by a vertical line and a small flourish.

FICHAS DE TRABAJO

OBJETIVO 1: Garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 1.1				
Formalizar en un solo documento toda la información relacionada con política retributiva (modelo retributivo, revisión salarial, etc.), donde se plasme el compromiso con la igualdad y se detallen las bases de una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Definir el contenido del documento global del modelo retributivo. Incluyendo la revisión de los diversos documentos y la adaptación de ser necesaria. Redactar en base a este modelo retributivo un documento público para el personal de la empresa, donde se establezcan los principales aspectos que influyen en la retribución. Difundir el documento al personal, así como, la ubicación en un repositorio de acceso a los mismos. 	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		Documento de la estructura retributiva revisado y aprobado.		

ACCIÓN 1.2				
Revisar la naturaleza y origen de los conceptos retributivos, especialmente los que son fuera de convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Generar un detalle de todos los conceptos retributivos aplicables a la empresa y su segmentación de acuerdo con el modelo retributivo. Identificar la naturaleza y origen de cada concepto retributivo, incluyendo conceptos que sea posible unificar. Redactar los criterios de aplicación de dichos conceptos y sus reglas de funcionamiento. Comunicar dichos criterios al personal de la empresa. 	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Documento del detalle de los conceptos retributivos y las acciones de comunicación.			

OBJETIVO 2: Garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor.

ACCIÓN 2.1				
Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Llevar un detalle de cada concepto retributivo percibido por empleado/a. Registrar la media aritmética y mediana de estos conceptos, en el formato y criterios definidos por normativa. Incluir una justificación cuando la diferencia por género sea igual o superior al 25% de la media o mediana de las retribuciones totales. 	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Cada 12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe de registro retributivo			

ACCIÓN 2.2				
Realizar análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía que permitan identificar posibles puntos de inequidad sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Recopilar datos de la retribución efectiva y equiparada para el análisis de equidad interna desde la perspectiva de género. Revisar los datos retributivos segmentados por género y de acuerdo con el modelo retributivo. Contar con un sistema de seguimiento y de implementación de mejora a partir de los resultados obtenidos. 	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Cada 24 meses		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe del análisis retributivo y ratios de equidad interna.			

8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO ACCIONES GESTIÓN ORGANIZATIVA

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia de la organización.	AGO1: Actualizar documento de Política de Igualdad
	AGO2- Verificar la existencia de la Comisión de igualdad (C.I.) y su funcionamiento
	AGO3.- Verificar la existencia del Reglamento de funcionamiento de la C.I.
	AGO5.- Verificar designación Agente/ Coordinador/a de Igualdad
	AGO6- Verificar formación acreditada como Agente/ Coordinador/a de Igualdad de la persona designada como tal.
	AGO 10.- Incorporar la variable sexo en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la organización.
	AGO.11.- Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad/Convenios.
	AGO.12.- Elaborar un procedimiento de coordinación de actividades institucionales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en la organización.
	AGO16: Actualizar la Política de Responsabilidad Social Corporativa y Código ético para hacer visible el posicionamiento de Fundación Adsis respecto a la igualdad entre hombres y mujeres a las entidades con las que se colabora.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Actualizar documento de Política de Igualdad		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
<p>Se revisará para actualización la POLÍTICA DE IGUALDAD de la organización. Este documento deberá incluir los principios básicos generales relacionados con la estrategia que la organización quiere seguir para la creación de una cultura de la institución donde los principios de igualdad y equidad estén presentes y sean inspiradores y organizadores de toda su actuación, entre otros. La comisión estará atenta y dispuesta a recibir todo tipo de mensaje que permita analizar las peculiaridades en materia de igualdad que aporten los centros en las distintas zonas geográficas en donde están presentes.</p>		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Registro de la Política de Igualdad firmado por la dirección Alcance de la Política de Igualdad. Registros de percepción de la política. 		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización. Se recomienda dar a conocer esta política a toda la plantilla. Se recomienda colgar la política en los centros de Trabajo de la organización.
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
31/01/2023		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	CIO	
Agente de Igualdad/RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 2
ACCIÓN POR REALIZAR		
Verificar la existencia de la Comisión de Igualdad de Oportunidades (CIO) y su funcionamiento.		
DESTINATARIO	Comisión de Igualdad Oportunidades / Agente de Igualdad	
METODOLOGÍA		
<p>Verificar la existencia de la constitución de la COMISIÓN DE IGUALDAD OPORTUNIDADES, a través del acta de constitución o divulgación en los sistemas de comunicación de la Fundación en la que se indiquen sus competencias.</p> <p>La plantilla debe conocer de su constitución y finalidad.</p> <p>La Comisión de Igualdad Oportunidades deberá tener una portavocía, que se recomienda sea el/ la Agente de Igualdad, con objeto de que pueda trasladar a la Dirección el avance de las negociaciones y la puesta en marcha del tercer Plan.</p> <p>Realizará reuniones periódicas y su principal objetivo será asegurar la correcta implantación del Plan de Igualdad, así como atender las diferentes necesidades de los trabajadores y las trabajadoras con el tema.</p>		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Acta de constitución o ubicación en Web, de la Comisión de Igualdad. Reglamento de funcionamiento Registro de Actas de la Comisión de Igualdad en relación al establecido en el reglamento de funcionamiento 		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN





Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Se procederá a comunicar la constitución de la Comisión a través del soporte que la CIO decida a toda la plantilla.
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
31/10/2022		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	CIO	
Agente de Igualdad/RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 3
ACCIÓN POR REALIZAR		
Verificar la existencia del reglamento de funcionamiento de la CIO.		
DESTINATARIO	Comisión de Igualdad Oportunidades / Agente de Igualdad	
METODOLOGÍA		
Verificar la existencia de reglamento de funcionamiento donde se desarrollen todos los aspectos necesarios para garantizar las funciones que tiene asignadas.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Reglamento de funcionamiento Registro de Actas de la Comisión de Igualdad en relación al establecido en el reglamento de funcionamiento Nº comunicaciones realizadas Canales de comunicación utilizados 100% plantilla debe recibir la comunicación		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Se procederá a comunicar la existencia del reglamento de la Comisión junto con la Constitución de la misma a toda la plantilla
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
31/10/2022		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	CIO	
Agente de Igualdad/RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

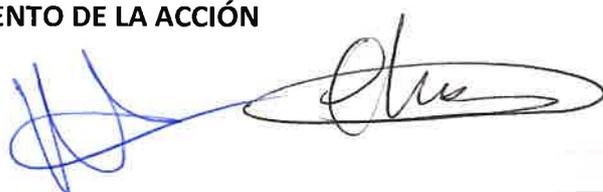
FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 5
ACCIÓN POR REALIZAR		
Verificar designación Agente de Igualdad		
DESTINATARIO	Agente de Igualdad	
METODOLOGÍA		
Debe existir el perfil de Agente de Igualdad, dentro del CIO, encargado de liderar todo el proceso de integración e implantación del principio de igualdad en la organización.		
Es la Dirección de la organización quien designa a la persona, para ello mediante acta de nombramiento/designación y aceptación.		

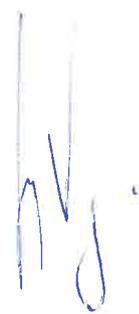
SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Registro de Acta de designación/nombramiento Nº comunicaciones realizadas Canales de comunicación utilizados 100% plantilla debe recibir la comunicación 			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Se procederá a comunicar la existencia de este perfil a toda la plantilla.	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
31/10/2022			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad/RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 6
ACCIÓN POR REALIZAR		
Verificar la formación acreditada como Agente de Igualdad de la persona designada como tal		
DESTINATARIO	Agente de Igualdad	
METODOLOGÍA		
Consiste en acreditar por parte de la persona designada y nombrada la formación en la materia realizada. En caso de no contar con ella, deberá realizar una formación especializada necesaria para el desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.		
Formación de duración mínima de 60 horas lectivas.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN





INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Registro previo de acreditación en la formación de especialización Registro de no acreditación y necesidad formativa a cubrir Acreditación de 60 horas de formación realizada 			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	No procede	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
31/01/2023			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad/RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 10
ACCIÓN POR REALIZAR		
Incorporar la variable sexo en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la organización.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
<p>El departamento de recursos humanos/de personas deberá incluir en sus herramientas de gestión de datos la variable sexo para su interpretación desde la perspectiva de género en todos los procedimientos y actuaciones que desarrolle la organización.</p> <p>Además, este nivel de tratamiento de información de personas se hará extensivo a todo departamento de la organización, como será al de comunicación, responsabilidad social... Con los datos recogidos se analizarán con perspectiva de género y se realizará un informe con las conclusiones que surjan.</p>		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> A partir del primer informe de seguimiento todos los procedimientos generan información desagregada por sexo para su interpretación desde la perspectiva de género. Toda la documentación que genera la organización que refiera a personas se desagregará por sexo para su interpretación desde la perspectiva de género. 	






NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	No procede
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
31/03/2023		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	CIO	
Agente de Igualdad/RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 11
ACCIÓN POR REALIZAR		
Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad/Convenios		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
<p>La Comisión de negociación del tercer plan de igualdad deberá asignar la persona en quién delega la misión de realizar el registro del Plan de Igualdad y toda la documentación necesaria para ello, conforme a los criterios establecidos por la normativa vigente relativa a inscripción, registro publicación en Planes de Igualdad tanto a nivel de CCAA como estatal (según establezca el desarrollo del Reglamento del RDL 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).</p> <p>Dicho registro se comunicará a todo el personal.</p>		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Acta de aprobación inscripción en registro y delegación en persona responsable de ello. Comprobante de registro del Plan de Igualdad de la organización Comprobante de aprobación inscripción en Registro 		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Negociación	
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		

Antes del 30/09/2022		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de Negociación	
RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 12
ACCIÓN POR REALIZAR		
Elaborar un procedimiento de coordinación de actividades institucionales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en la organización.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Dicho protocolo tendrá como objetivo fundamental garantizar que tanto clientela como proveeduría cumplen a su vez con la normativa básica de Igualdad sin vulnerar los derechos de sus trabajadoras y trabajadores. Este protocolo surge de la necesidad de prever cualquier tipo de situación en materia de Acoso Sexual o por razón de sexo, que, en nuestro centro de trabajo o el centro de cliente o proveedor externo, pudieran llegar a producirse.		
El protocolo recogerá la dinámica de actuación y permitirá el establecimiento de pautas básicas para la coordinación entre la organización y otras empresas para cumplir la legislación vigente.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Registros específicos de coordinación de actividades de la organización. 			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Se comunicará a toda la plantilla junto al folleto informativo o similar.	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
30/09/2022			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad/RRHH/RSC/Compliance			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 16
ACCIÓN POR REALIZAR		

Actualizar la Política de Responsabilidad Social Corporativa y Código ético para hacer visible el posicionamiento de Fundación Adsis respecto a la igualdad entre hombres y mujeres a las entidades con las que se colabora.	
DESTINATARIO	Toda la plantilla
METODOLOGÍA	
Esta acción consiste garantizar la inclusión del principio de igualdad en la estrategia de RSC, nutriendo de contenidos de actuación en el ámbito social tanto interno como externo, permitiendo incorporar los intereses en este ámbito que tengan los stakeholders, dando cumplimiento además con ello, a los requerimientos legales sobre reporting.	

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Identificación de textos revisados Registro de Código ético que integra el principio de igualdad de oportunidades y de trato Registro de Política de RSC a nivel nacional que integre el principio de igualdad de oportunidades y de trato Se incorpora el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el 100% de los textos estratégicos de la organización. 			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Según acuerde la Comisión de Igualdad	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
30/09/2023			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad/RRHH/RSC/Compliance			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

ÁMBITO CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

OBJETIVO	ACCIÓN A REALIZAR
Velar por la no discriminación por motivos de género en la configuración de la plantilla.	ACP2.- Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombre por categoría profesional.
	ACP4.- Revisión del sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de discapacidad.
	ACP6.- Igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACP2
ACCIÓN POR REALIZAR		
Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombre por categoría profesional.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Se recomienda establecer unos indicadores que proporcionen el porcentaje de hombres y mujeres por categoría profesional y facilitarlos a las personas responsables de la toma de decisión en las incorporaciones de candidaturas en los procesos de selección y/o promoción profesional.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de indicadores cualitativos. Nº de indicadores cuantitativos. Nº de mujeres y hombres responsable toma decisiones. 			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
31/01/2023			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad/RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACP4
ACCIÓN POR REALIZAR		
Revisión del sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de discapacidad.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Realizar una revisión periódica de la clasificación profesional desde la perspectiva de discapacidad para velar y cumplir con la ley de discapacidad.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de puestos de trabajo valorados desagregados por sexo y discapacidades. 			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		

	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
31/12/2023			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	Comisión de igualdad/RRHH/		
RRHH / Comisión de Igualdad			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACP6
ACCIÓN POR REALIZAR		
Igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Mantener la igualdad entre mujeres y hombres en cuanto a la calidad en sus condiciones de contratación en proporción a la globalidad.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Informe de distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. 			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
31/01/2023 31/01/2024 31/01/2025 31/01/2026			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	Comisión de igualdad/RRHH/		
RRHH / Comisión de Igualdad			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

ÁMBITO PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Conocer la opinión de la plantilla en materia de igualdad de manera continua.	API1: Verificación de encuesta de opinión sobre clima laboral e igualdad en la fundación. API4: Comunicación y divulgación de las novedades de las materias de igualdad en la fundación

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	API1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Verificación de encuesta de opinión sobre clima laboral e igualdad en la fundación		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Realización de una nueva encuesta de opinión próximo al vencimiento de la vigencia del tercer Plan de Igualdad, con preguntas genéricas y específicas de las acciones tomadas en la fundación.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> % Participación en la encuesta Análisis de resultados de las propuestas desarrolladas en el Plan de Igualdad implementado 		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la fundación
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
31/01/2024		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	CIO	
Agente de Igualdad/RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	API4
ACCIÓN POR REALIZAR		
Comunicación y divulgación de las novedades de las materias de igualdad en la fundación.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
La CIO será la encargada de comunicar y divulgar, cuando así lo acuerde todas las políticas y noticias alrededor de la igualdad: protocolo de acoso, tercer plan de igualdad y registro retributivo para la RLPT.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Registro en el REGCON Registro retributivo anual Campañas de divulgación anuales. 			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la fundación	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Cuando se produzcan			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad/RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

ÁMBITO COMUNICACIÓN Y LENGUAJE USO NO SEXISTA

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Difundir todos los compromisos adquiridos y actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla. En el marco de la cultura institucional en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo internos y externo. Adaptar los sistemas de comunicación internas y externas de la fundación desde la perspectiva de género	ACL1 Difusión de la Política de Igualdad y del Plan de Igualdad del tercer plan de igualdad.
	ACL3 Revisión de las comunicaciones de la fundación en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo: web, cartelería, comunicaciones, Campañas publicitarias, Anuncios en medios de comunicación.
	ACL4: Formación del personal que redacta informes, comunicados y anuncios para evitar lenguaje sexista

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACL1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Difusión de la Política y Plan de Igualdad		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		



O-G-T





Se elaborará un correo electrónico específico de la CIO a través del cual se incluirá información sobre las acciones que se van a llevar a cabo en materia de Igualdad, este canal servirá para poder recibir sugerencias por parte de la plantilla, facilitando su participación en la implantación del plan.

Los temas que deben tratarse son: la política de la organización en materia de igualdad, los conceptos básicos de la igualdad y las acciones previstas por la organización en esta materia.

Esta información debe llegar a toda la plantilla, y si se valora, informar a nivel externo (clientes, proveedores...)

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Publicación en todos los canales habituales del Plan de Igualdad. • 100% de la plantilla está informada de la existencia del Plan de Igualdad. • Grado de recepción de las personas. • Nº de sugerencias recibidas 			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
30/09/2022			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad/RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACL3
ACCIÓN POR REALIZAR		
Revisión de las comunicaciones de la fundación en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo: web, cartelería, comunicaciones, Campañas publicitarias, Anuncios en medios de comunicación.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Revisar las comunicaciones de la organización en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo, tanto en el lenguaje e imágenes, en toda la documentación, soportes de comunicación interna y externa de la organización. Esto es:		
<ul style="list-style-type: none"> - Web -Cartelería -Comunicaciones a la plantilla, dirección, mandos -Campañas publicitarias... 		

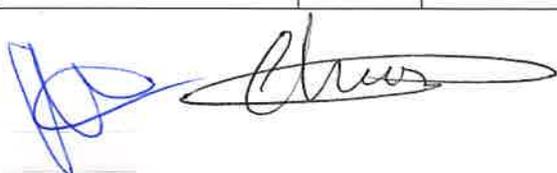
SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Nº de canales de comunicación internos y externos y nº de canales revisados Registro de revisión del lenguaje administrativo revisado y aplicado en los soportes correspondientes (formularios, solicitudes tanto para personal como para clientela) Registro de revisión realizada Lenguaje web (escrito, imágenes, voces en off...) Registro de revisión del lenguaje en soportes de información corporativa (Memorias...). 		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
31/12/2023		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	CIO	
Agente de Igualdad/RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACL4
ACCIÓN POR REALIZAR		
Formación del personal que redacta informes, comunicados y anuncios para evitar lenguaje sexista.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Impartir a toda la plantilla formación en el uso del lenguaje no sexista mediante cursos específicos.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas que han recibido la formación Nº de registros y firmas Nº de mujeres y hombres que reciben la acción formativa Registro de acreditaciones obtenidas 		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización
	BAJO	
	MEDIO	





	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
30/09/2023			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad/RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

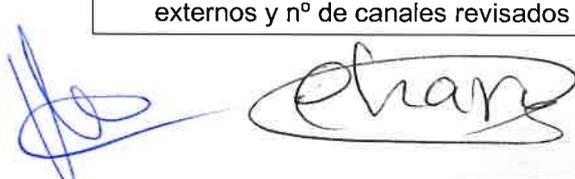
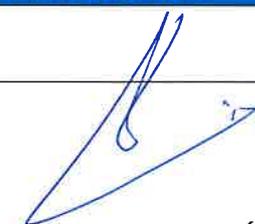
ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO	ACCIÓN A REALIZAR
Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla.	ASC1 Ampliar el análisis del proceso de acceso desde el enfoque de sexo, tanto de gestión interna como externa
	ASC3.- Elaboración y difusión de composición de plantilla para conocimiento de responsables en la selección de personal, en línea con el objetivo en igualdad establecido.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ASC1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Ampliar el análisis del proceso de acceso/selección desde el enfoque de sexo, tanto de gestión interna como externa.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Se recomienda profundizar en todos los procedimientos internos y externos de acceso/selección para detectar y corregir posibles sesgos de género, en:		
- Canales de difusión de ofertas, garantizando que son accesibles para toda persona que pudiera estar interesada.		
-Descripción del puesto de trabajo y solicitudes para cobertura de vacantes: requerimientos, capacidades, habilidades, experiencia, que permita eliminar aquellas que pudieran contribuir a la discriminación por razón de sexo.		
-Entrevistas de selección: guion de entrevistas, eliminando preguntas que pudieran contribuir a penalizar por estereotipos o roles de género, vinculada a factores de diversidad de género, de edad, origen, religión, orientación sexual...		
Asegurar que, si existiera un proceso de selección por parte de una empresa externa, se garantice que éste se efectúe en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Nº de canales de comunicación internos y externos y nº de canales revisados 	

<ul style="list-style-type: none"> • Registro de revisión del lenguaje administrativo revisado y aplicado en los soportes correspondientes (formularios, solicitudes tanto para personal como para clientela) • Registro de revisión realizada Lenguaje web (escrito, imágenes, voces en off...) • Registro de revisión del lenguaje en soportes de información corporativa (Memorias...). • Nº de procesos en los que se ha aplicado. • Puestos cubiertos por acción positiva. 		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	
	BAJO	Canales habituales de la organización
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
31/01/2025		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	CIO	
Agente de Igualdad/RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ASC3
ACCIÓN POR REALIZAR		
Elaboración y difusión de composición de plantilla para conocimiento de responsables en la selección de personal, en línea con el objetivo en igualdad establecido.		
DESTINATARIO	Personal con competencias en selección de personal	
METODOLOGÍA		
El departamento de recursos humanos/de personas actualizará periódicamente, se recomienda que coincida con los periodos de contratación, la composición de los departamentos/unidades elaborando un informe para personal con competencias en selección de personal para velar por la no discriminación por razón de sexo.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de informes elaborados, siendo como mínimo semestral. • Percepción del personal que recibe este informe de utilidad del mismo. • Nº de sugerencias para la mejora del informe. 		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	

	BAJO		Canales habituales de la organización y en especial copias básicas entregadas a la RLPT
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
30/06/2023			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad/RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO	ACCIÓN A REALIZAR
Ampliar la revisión de la clasificación profesional desde la perspectiva de Género.	APP1: Revisión de la política de promoción y sus procedimientos de desde la perspectiva de género

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	APP1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Revisión de la política de promoción y sus procedimientos desde la perspectiva de género.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Revisar la definición de la política de promoción para que no tenga integrada sesgos inconscientes de género que pudieran impedir o dificultar la promoción de mujeres. Y con ello todos los procedimientos al respecto. Con el propósito de establecer un sistema de indicadores que permita monitorear la evolución de la promoción por sexo.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

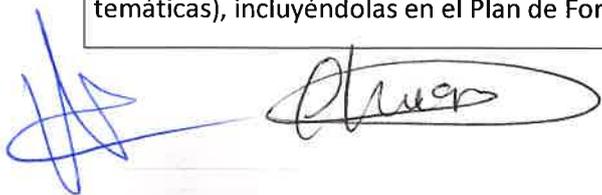
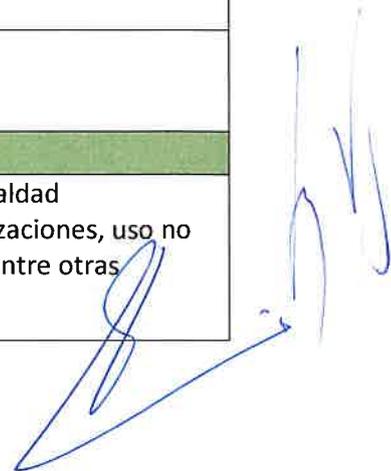
INDICADORES	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Elaborar histórico de promociones en los últimos tres años, para conocer la tendencia y que servirá de base para el diseño de acciones positivas para contribuir al objetivo de incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. Nº de perfiles desagregados por sexo susceptibles de promocionar en el último año. Nº de perfiles desagregados por sexo que promocionaron. Especificando a qué posición y a qué departamento / unidad / nivel jerárquico. 	

• Percepción de la plantilla sobre los procesos de promoción.		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
31/12/2024		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	CIO	
Agente de Igualdad/RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO FORMACIÓN

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de sexo en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.	A.F1- Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad e indicadores de sexo en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AF1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad e indicadores de género en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.		
DESTINATARIO	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Igualdad de Oportunidades - Dirección y Mandos intermedios - Personal equipo de RRHH/Personas 	
METODOLOGÍA		
Se deberá establecer un Plan de Formación específico anual en materia de igualdad (sensibilización en la integración del principio de igualdad y trato en las organizaciones, uso no sexista del lenguaje la igualdad y la responsabilidad social de la organización, entre otras temáticas), incluyéndolas en el Plan de Formación de la organización.		

Garantizar la formación del 100% de la plantilla en igualdad en favor de su aportación como agentes de cambio, para la creación de un ambiente de trabajo respetuoso con la diversidad de mujeres y hombres, contribuyendo con ello al mantenimiento de un ambiente de trabajo, sano y seguro.

Se recomienda que para promover el cambio cultural se requiera la integración del principio de igualdad a través de la formación como obligatoria, estableciendo un periodo limitado en el tiempo para la formación del total de la plantilla.

La estrategia de formación tiene que identificar los diferentes targets destinatarios:

Dirección y Mandos Intermedios / - Personal base / - Departamento de RRHH/Personas / - Plantilla

Se recomienda integrar en la estrategia de acogida de las nuevas incorporaciones la formación en igualdad con el resto de materias de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de los/as trabajadores/as, como por parte de la organización que los contrata.

Cualquier persona que trabaje en Fundación ADSIS, a través de la comisión de igualdad podrá aportar propuestas de formación.

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones formativas realizadas por target Acciones de formación en igualdad realizadas por target % plantilla formada/año por target % categorías formadas/año % niveles formados/año Nº horas de formación impartidas Registros de las mismas. <p>% o grado de disminución de la brecha de género de representación en cada uno de los ámbitos diagnosticados, con el propósito de aproximarse al menos a la existente en la plantilla</p>		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización que garanticen la participación del 100% de la plantilla
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
31/01/2023		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	CIO	
Agente de Igualdad/RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

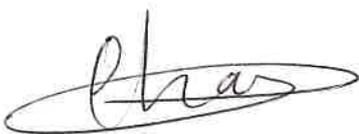
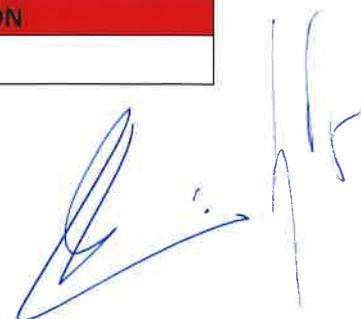
ÁMBITO PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

OBJETIVO	ACCIÓN A REALIZAR
Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (según criterio distribución plantilla existente)	APR1 Verificar la existencia de informe anual de posición de dirección, subdirección y mandos intermedios.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	APR1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Verificar la existencia de informe anual de posición de dirección, subdirección y mandos intermedios.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Revisar la distribución de sexos en los puestos de dirección, subdirección y mandos intermedios para que no tenga sesgos de género. Con el propósito de establecer un sistema de indicadores que permita monitorear en qué situación se encuentra la fundación en esos puestos de responsabilidad.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas disgregadas por sexo que conforman cada uno de los puestos de responsabilidad, 			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
31/01/2023, 31/01/2024, 31/01/2025 y 31/01/2026			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad/RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

ÁMBITO POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

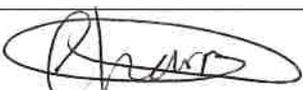
OBJETIVO	ACCIÓN A REALIZAR
Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.	AR1 Verificar cumplimiento del. registro retributivo anual y análisis de desviaciones
Cumplir con la obligatoriedad de la máxima "trabajo de igual valor la misma retribución".	AR2. Verificar el seguimiento del principio de igual retribución por trabajo de igual valor

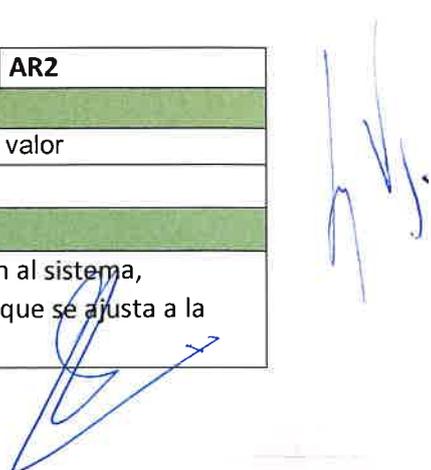
FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AR1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Verificar cumplimiento del. registro retributivo anual y análisis de desviaciones		
DESTINATARIO	Comisión de Igualdad de Oportunidades / RRHH	
METODOLOGÍA		
Seguimiento del cuadro de mando anual que analiza la remuneración practicada en el ejercicio.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> % desviaciones mayores o iguales al 25% por grupo profesional 		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización que garanticen la participación del 100% de la plantilla
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
31/03/2023, 31/03/2024, 31/03/2025 y 31/03/2026		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	CIO	
Agente de Igualdad/RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AR2
ACCIÓN POR REALIZAR		
Verificar el seguimiento del principio de igual retribución por trabajo de igual valor		
DESTINATARIO	RRHH	
METODOLOGÍA		
Actualización de la valoración de puestos de trabajo de nueva incorporación al sistema, revisando los factores utilizados para la valoración con el fin de comprobar que se ajusta a la realidad de la fundación.		

 
U.G.T



SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Nº factores incorporados a la SVPT. Nº de Nuevos puestos valorados 			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización que garanticen la participación del 100% de la plantilla	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
31/12/2025			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad/RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

ÁMBITO CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Construir políticas sin discriminación de sexo.	ACI3: Establecer un sistema para el seguimiento de la motivación de las bajas producidas.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACI3
ACCIÓN POR REALIZAR		
Establecer un sistema para el seguimiento de la motivación de las bajas voluntarias producidas.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Elaborar una metodología que recoja las motivaciones de las bajas voluntarias y en su caso realizar una entrevista de salida documentada.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de bajas voluntarias en la fundación. Motivos de las bajas voluntarias 			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales de comunicación	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			

CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN	
31/03/2023	
PERSONAL ASIGNADO	RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina: CIO	
Agente de Igualdad/RRHH	
COMUNICACIÓN COMISIÓN	FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

ÁMBITO EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO	ACCIÓN A REALIZAR
Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	ACV1: Elaborar un catálogo de medidas de conciliación.
	ACV2- Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACV1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Elaborar un catálogo de medidas de conciliación.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Se elaborará un catálogo de medidas de conciliación que la organización según Estatuto de los/as Trabajadores/as, Convenio Colectivo, Real Decreto Ley 6/2019 medidas urgentes y aquellas de mejora que tuviera implantadas, a fin de facilitar el conocimiento de las mismas a toda la plantilla, desde un modo proactivo.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Registro de Catálogo de Medidas de conciliación Incremento de solicitudes con respecto al periodo anterior 		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
30/06/2023		
PERSONAL ASIGNADO	RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina: CIO		
Agente de Igualdad/RRHH		

COMUNICACIÓN COMISIÓN	FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO N°	ACV2
ACCIÓN POR REALIZAR		
Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medias de conciliación.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Se incorporará a la base de datos de personal, indicadores de solicitud, acceso y uso de medidas por parte de mujeres y hombres, así como de las medidas		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Nº usos y tipo de medida por parte de mujeres. Nº usos y tipo de medida por parte de hombres. Variación de porcentajes y medidas en función de la realidad analizada en el Informe de diagnóstico de situación. Percepción de la plantilla sobre su uso y medidas. 		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	No procede
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
31/01/2023		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	CIO	
Agente de Igualdad/RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

ÁMBITO SALUD Y RIESGOS LABORALES. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO	ACCIÓN A REALIZAR
Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de sexo. Materializar el compromiso de la fundación de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo. Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo	<p>ARP.1.- Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.</p> <p>ARP7.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.</p>

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ARP1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.		
DESTINATARIO	Personal del departamento de Prevención de riesgos laborales	
METODOLOGÍA		
<p>Se realizará una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y en función de los resultados obtenidos en la planificación de medidas preventivas deberán establecerse protocolos específicos.</p> <p>Para ello se incorpora la variable sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de la persona trabajadora.</p> <p>En el protocolo debe constar:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Cómo se deberá informar al Servicio de Prevención, de la situación de la trabajadora embarazada, especialmente sensible o en periodo de lactancia y el puesto de trabajo que ocupa para determinar si el puesto entraña riesgos incompatibilidades con la trabajadora. * Cómo se informará a la trabajadora de los riesgos relacionados con su puesto de trabajo. * Qué personal técnico revisará el puesto de trabajo de la trabajadora para comprobar si este puede suponer un riesgo para la misma en función de su especial sensibilidad. <p>En caso de ser necesario se adaptará el puesto de trabajo o se cambiará a la trabajadora si este supone un riesgo que no puede minimizarse.</p> <p>Además de incorporar la evaluación de puestos por sexo.</p> <p>Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización para la obtención de información sobre la variable "sexo"</p>		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Registro del documento del Plan revisado. • Registro de evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo para mujeres y para hombres. • Índices de siniestralidad (AT y EP) desagregados por sexo, departamento/unidad, categoría, nivel. • Informe estadístico anual y medidas implantadas de mejora. • % o grado de incremento del nº de usos y del tipo de medidas por parte de los hombres y mujeres. • Nº de personas informadas y evaluadas. • Nº de mujeres embarazadas. 			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
31/12/2024			

PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	CIO	
Agente de Igualdad/RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ARP7
ACCIÓN POR REALIZAR		
Difusión del Procedimiento/Protocolo para la prevención y gestión del acoso sexual o por razón de sexo.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Una vez se cuenta con el Protocolo de Prevención, la difusión del mismo es fundamental para todo el personal. Procurar informar a todas las personas que se incorporen a la fundación.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
• Publicaciones		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de comunicación
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
30/09/2022		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	CIO	
Agente de Igualdad/RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

ÁMBITO VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la fundación para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.	AVG6.- Acciones de apoyo a las personas que sufren violencia de género.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AVG6
ACCIÓN POR REALIZAR		
Acciones de apoyo a las personas que sufren violencia de género.		
DESTINATARIO	Mujeres VG	
METODOLOGÍA		
<p>Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de VG y de las mejoras recogidas en el Plan de Igualdad, recogiendo toda esta información en un único documento.</p> <p>Establecer un permiso retribuido de cinco (5) días en el caso de traslado a otro centro de trabajo por VG. Siempre que exista una sentencia judicial.</p> <p>Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.</p> <p>Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites motivados por la condición de víctima de VG, para acudir a juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la trabajadora como de sus hijos/as y otro/as familiares. También para acudir a atención psicosocial a los centros públicos de atención especializada, con la correspondiente justificación por escrito.</p> <p>Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de VG tratados y de las medidas aplicadas. Siempre que exista una sentencia judicial.</p> <p>En caso de Incapacidad Temporal (IT), la fundación complementará el 100% de las retribuciones de las trabajadoras víctimas de VG. Tres meses al año.</p> <p>En los casos de movilidad geográfica por VG acreditada debidamente, se procederá a abonar hasta 1.000 euros (brutos una única vez) en ayuda a los gastos que considere la trabajadora para sufragar las necesidades vitales. Siempre que exista una sentencia judicial.</p>		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Nº de ayudas concedidas. Nº de licencias solicitadas. Persona designada y formación recibida. Nº de permisos solicitados. Tipo de difusión, frecuencia y medios. Nº de complementos aplicados. 		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Canales habituales de la organización
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
30/09/2022		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Agente de Igualdad	
Agente de Igualdad		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

ÁMBITO MOVILIDAD

OBJETIVO	ACCIÓN A REALIZAR
Prevenir conflictos de acoso sexual	AMV2: Movilidad geográfica de la persona trabajadora como medida preventiva en el caso de acontecer algún conflicto de acoso sexual.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AMV2
ACCIÓN POR REALIZAR		
Movilidad geográfica de la persona trabajadora como medida preventiva en el caso de acontecer algún conflicto de acoso sexual.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Traslado de centro de trabajo de la persona presuntamente acosada o acosadora.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
• Nº de casos denunciados.			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de comunicación	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
30/09/2022			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad/RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

ÁMBITO ASOCIADO	INDICADORES
	MS 1.- Control de la Formación
	MS.2.- Control de la Selección
	MS.3.- Entrevista de Salida
	MS.4.- Control de las bajas de la organización
	MS.6.- Reuniones de la Comisión de Igualdad
	MS 7.- Auditorías internas de seguimiento del plan de igualdad y del cumplimiento normativo.

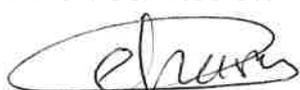
FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO N°	MS1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Control de la Formación		
DESTINATARIO	Personal de la plantilla	
METODOLOGÍA		
Se recomienda establecer unos indicadores en el procedimiento de formación para su posterior seguimiento y control, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, tanto por los tipos de cursos que se realizan, como por la cantidad de los mismos. Por lo tanto, los indicadores (siempre desagregados por sexo) que se deberían establecer para el seguimiento y control de las actuaciones formativas, tendrían que ser cuantitativos (número de cursos, número de horas...) y cualitativos (tipo de cursos...).		

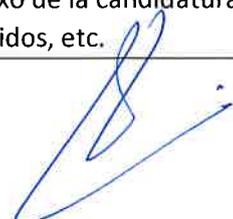
SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Revisión de los indicadores establecidos. Nº de cursos técnicos con su participación. Nº de cursos transversales con su participación. Se incorpora la información generada en el informe de seguimiento de todas las acciones formativas y del Plan de Formación. Valorar ampliar por la Comisión de Igualdad, 			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Anualmente antes del 31/03/2023, 31/03/2024, 31/03/2025 y 31/03/2026			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad/RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO N°	MS2
ACCIÓN POR REALIZAR		
Control de la Selección		
DESTINATARIO	Personal en incorporación	
METODOLOGÍA		
Se recomienda establecer unos indicadores en el procedimiento de selección, para garantizar la transparencia del mismo. Por ejemplo, número de CV recibidos de hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo, así como la decisión final de la incorporación (sexo de la candidatura), número de mujeres y de hombres contratados en relación con los CV recibidos, etc.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN






INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Nº de mujeres y hombres en el proceso Nº de currículos recibidos desagregados por sexo Criterios de decisión final incorporación Valorar ampliar por la Comisión de Igualdad 		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
31/03/2023		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	CIO	
Agente de Igualdad/RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	MS3
ACCIÓN POR REALIZAR		
Entrevista de Salida		
DESTINATARIO	Personal que solicita la baja voluntaria o renuncia	
METODOLOGÍA		
<p>Se recomienda revisar y actualizar, en caso de ser necesario, procedimiento de "Entrevista de salida", que aporte datos, desagregados por sexo, cualitativos de los motivos de la baja, en aquellos casos que respondan a bajas voluntarias, cambio de centro de trabajo, etc.</p> <p>El objetivo es asegurar que las bajas no se producen por motivos que puedan deberse a condiciones o conductas discriminatorias, permitiendo establecer medidas proactivas que contribuyan a mejorar el ambiente y condiciones de trabajo.</p>		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Número de entrevistas de salida realizadas (desagregadas por sexo) Identificación de los motivos de salida. Tiempo de permanencia en la organización. Departamento/unidad donde ha desarrollado su trabajo. Tipología de puesto de trabajo del que se sale 		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización

	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
31/12/2024			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad/RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	MS4
ACCIÓN POR REALIZAR		
Control de las bajas de la organización		
DESTINATARIO	Personal que sale de la organización	
METODOLOGÍA		
Se recomienda repasar periódicamente los datos relativos a las bajas de organización, con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo.		
En relación con el grupo de Medidas de Salud laboral y prevención de acoso sexual / acoso por razón de sexo.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Número de bajas desagregadas por sexo. Identificación tipología mismas. Departamento/unidad en la que desarrolla su trabajo. Puesto de trabajo que desempeña. Tiempo de permanencia en la organización. Grado de satisfacción en el puesto. Grado de satisfacción con la organización. 			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
31/12/2023, 31/12/2024, 31/12/2025 y 31/12/2026			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	






Coordina:	CIO	
Agente de Igualdad/RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	MS6
ACCIÓN POR REALIZAR		
Reuniones de la Comisión de Seguimiento		
DESTINATARIO	CIO/Agentes de igualdad/RLPT	
METODOLOGÍA		
La Comisión de Seguimiento se reunirá entre una o dos veces al año, para realizar el seguimiento de la implantación del tercer Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.		
Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de la plantilla (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Registro reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad Registro de las Actas de la Comisión de Igualdad. Nº informes elaborados de acuerdo al reglamento y lo acordado en el presente Plan 		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
30/06/2023, 30/06/2024, 30/06/2025 y 30/06/2026		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	CIO	
Agente de Igualdad/RRHH		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	MS7
ACCIÓN POR REALIZAR		
Auditorías internas de seguimiento del tercer plan de igualdad y del cumplimiento normativo.		
DESTINATARIO	Comisión de Igualdad de Oportunidades / Agente de Igualdad	
METODOLOGÍA		

Las auditorías deberán producirse cuando las circunstancias cambien de manera significativa, o cuando se produzcan grandes movimientos en las plantillas bien por aumento o disminución (mas-menos un 25% en un año). También en el último año de vigencia del plan igualdad.

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

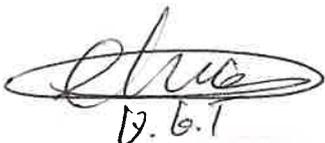
INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de auditorías realizadas. Nº de no conformidades detectadas. Nº de subsanaciones efectuadas. Grado de ejecución de acciones positivas. Grado de ejecución de grupos de medidas. 			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	Canales habituales de la organización	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
31/01/2026			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad/RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente 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”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:


D. G. T







- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

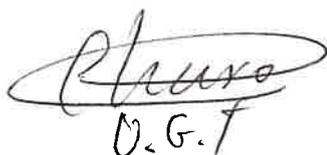
Indicadores de seguimiento y evaluación

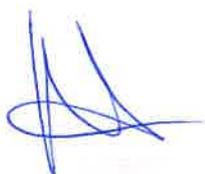
Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por 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, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, como los indicadores establecidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad relativas los impactos sociales de las empresas (cuestiones sociales y relativas al personal, relaciones sociales, derechos humanos y sociedad), y lo establecido por los RD 901 y RD 902 del año 2020.

El sistema de seguimiento y evaluación implicará, mientras esté en vigor el tercer plan:

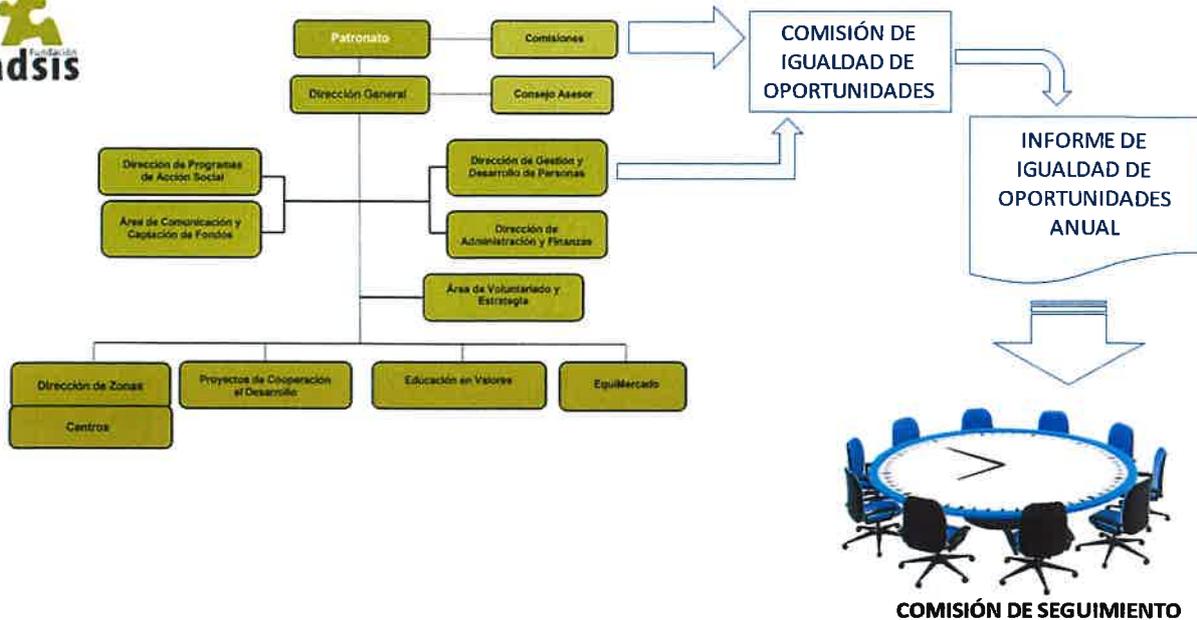
- Un seguimiento y evaluación continuo desde la responsabilidad asumida por el Patronato y la Dirección, que se realizará a través de la **Comisión de Igualdad de Oportunidades (CIO)**.
 - Realizada por agentes de igualdad internos y con la posibilidad de recibir asesoramiento de agentes de igualdad externos.
- Un seguimiento y evaluación anual, por parte de la **Comisión de Seguimiento** compuesta por la fundación y la RLPT.
 - A través de la elaboración del Informe anual de seguimiento que será analizado por dicha comisión.


D.G.T.









Estableciendo un plazo temporal de emisión de informes de 2 meses una vez finalizado el año, procurando tener la reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación en los meses de marzo-abril de cada año, de forma ordinaria.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad de Oportunidades y la RLPT, que en cada momento represente a la plantilla.

La organización tendrá la figura del Agente de Igualdad formalizada en un acta de designación de la Comisión de Igualdad, cuyo papel es el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la organización. Además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación del personal y de las personas que conformen las comisiones de igualdad.

10. AGENTE DE IGUALDAD:

Un agente de igualdad es aquel profesional que se encarga de diseñar, coordinar, dinamizar, implementar, gestionar y evaluar planes, programas, proyectos y campañas de acciones positivas orientadas a la igualdad de oportunidades y género dentro de empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, con y sin ánimo de lucro.

Es decir, tanto si le llamamos **agente de igualdad de género** como **agente igualdad de oportunidades (AIO)**, estamos hablando del profesional encargado de impulsar y desarrollar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones e instituciones, promoviendo e implementado las medidas necesarias para ello, como elaborar un plan de igualdad, implementarlo y realizar el consiguiente seguimiento de dichas actuaciones. Todo ello siempre, aplicando normativa recogida en las leyes de Igualdad.

Pharo
U.G.T.

REQUISITOS DEL AGENTE DE IGUALDAD

- Tener iniciativa y habilidades para la negociación.
- Dotes de comunicación.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad de analizar e interpretar la información
- Redacción y presentación de informes.
- Conocimiento y dominio de las tecnologías de la información.
- Capacidad para la mediación.
- Representar un modelo para el cambio en el ámbito de la igualdad.
- Ser flexible.
- Proactivo/a.
- Capacidades organizativas.
- Habilidades informáticas (concretamente, procesadores de texto o paquete de Office e Internet).
- Conocimientos actualizados sobre el ámbito y las leyes de igualdad.

FUNCIONES DEL AGENTE DE IGUALDAD

- Analizar y evaluar la situación de igualdad dentro de la organización.
- Elaborar, implementar y evaluar los planes de igualdad, coordinando para ello las diferentes áreas de intervención y departamentos de la entidad en la que trabaje.
- Diseñar, impulsar y evaluar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en las diferentes áreas de la entidad para la que trabaje.
- Definir acciones positivas para la igualdad de oportunidades, asesorar y cooperar para alcanzar su desarrollo e implementación en la entidad.
- Diseñar y gestionar programas o campañas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad.
- Apoyar e impulsar la participación social y política de las asociaciones de mujeres y de personas con dificultades especiales.
- Actuar como mediadores/as o peritos/as en situaciones relacionadas con la discriminación por sexo y/o género (siempre y cuando se cuente con la formación especializada para ello).
- Preparar las reuniones de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Hemos visto cuáles son las funciones de un agente de igualdad ¿cómo nos hacemos agentes de igualdad?

Si bien aún no existe un título oficial de agente de igualdad homologado, si podemos encontrar diferentes másteres y estudios de postgrado de especialización en igualdad que nos dan la formación complementaria necesaria para desempeñar esta profesión.

Si bien es cierto que FEPAIO (Federación Estatal de Asociaciones de Profesionales de Agentes de Igualdad Oportunidades) planteó una propuesta de certificación para la figura del agente de igualdad que podría reconocerse en el futuro.

11.COMISIÓN DE IGUALDAD (CIO)

En la Fundación Adsis, desde que se implantó el primer Plan de Igualdad de Oportunidades, se creó una Comisión de Igualdad de Oportunidades (CIO), que asesora al Patronato y a la Dirección General, en todo lo referente a igualdad en las relaciones laborales.

Dicha comisión se compone de profesionales con conocimientos de igualdad y hacen un continuo seguimiento de la situación, legislación y acciones que deben aplicarse en la Fundación para cumplir con los objetivos propuestos.

Y es su principal tarea, preparar toda la documentación necesaria para que la Comisión de Igualdad pueda hacer el seguimiento y la evaluación descrita en la Ley y en el tercer Plan de Igualdad aprobado por la comisión de negociación.

Debe recordarse que el propio artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

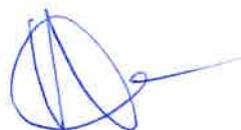
En cualquiera de estos casos como se menciona en la ficha de medidas M6 la Comisión de Igualdad se reunirá de forma periódica, según se establezca en el reglamento de funcionamiento, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.

12.COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En muchos casos la Comisión Negociadora y la Comisión de Seguimiento son lo mismo, pero hay otros casos en los que no, puesto que la Comisión Negociadora puede delegar en otras personas el proceso de diagnóstico, la concreción de medidas y el seguimiento de estas.



U.V.T



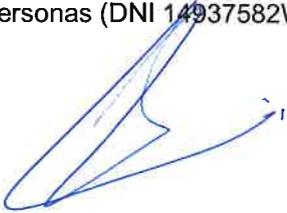
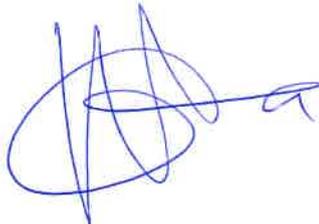
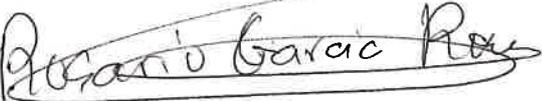
En el caso de la Fundación Adsis una vez aprobado el III Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, dejará en manos de la Comisión de Igualdad de Oportunidades (CIO) su implementación y preparación de toda la documentación que obligue el plan para que al menos una vez al año la Comisión de Seguimiento, como unidad de control y evaluación compuesta por fundación y RLPT ratifique o enmiende el cumplimiento de las acciones negociadas.

En nuestro caso los integrantes de la Comisión Seguimiento serán:

Por representación de la organización: la Dirección del área de Gestión y desarrollo de personas o, de manera delegada, la Comisión de Igualdad de Oportunidades de la Fundación.

Por representación legal plantilla la RLPT según el artículo 5 del RD 901/2020.

Firmado Comisión Negociadora:

<p>Por Fundación Adsis: Iñaki Gómez Alonso, Director de Gestión y Desarrollo de personas (DNI 14937582W)</p>  	<p>Por el Delegado de personal del centro de trabajo Taleia en Valencia: Rafael Palmero Iranzo (DNI 52683362B)</p> 
<p>Por Fundación Adsis: Isabel Muñoz Vega (DNI 51396968H)</p>  	<p>Por UGT Servicios Públicos (Planes de Igualdad): Rosario García Ramos (DNI 28520802C)</p>  

Fecha: 04/07/2022