III Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

2022-2026

Fundación adsis

VR

Índice

1. Introducción 3

2. Normativa 4

3. Compromiso de la dirección 10

4. Conclusiones diagnóstico de situación 11

6. Objeto general 18

7. Fichas de trabajo 18

8. Estructura del plan de igualdad 20

Ámbito acciones gestión organizativa 20

Ámbito características de la plantilla 30

Ámbito participación e implicación del personal 33

Ámbito comunicación y lenguaje uso no sexista 35

Ámbito participación igualitaria en los lugares de trabajo: procesos de selección y contratación 39

Ámbito participación igualitaria en los lugares de trabajo: promoción profesional 42

Ámbito participación igualitaria en los lugares de trabajo formación 44

Ámbito presencia de mujeres en puestos de responsabilidad 46

Ámbito política salarial: retribuciones 47

Ámbito condiciones laborales igualitarias 49

Ámbito ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral 50

Ámbito salud y riesgos laborales. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 52

Ámbito movilidad 55

Ámbito violencia de género 57

Medidas de seguimiento 58

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.

2. Normativa

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 23° 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 49° 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 54° 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, 09/02/192), 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 europeo:

- 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, entendiendo 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)

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.
FUDACIÓN 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
La consultora ESPE S.L, realizó una "Encuesta de Opinión para la elaboración del Plan de Igualdad en FUNDACIÓN ADSIS" Se utilizó la plataforma Google Forms y el tratamiento de los resultados es el que la herramienta ofrece. 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. 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%)*. En un anexo al informe de diagnóstico, se encuentran los resultados de la encuesta de opinión que se efectuó.	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.
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 sí 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.

Conclusiones	Propuesta de mejora
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.	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)*	Analisis 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 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 mayor en el colectivo femenino, especialmente en este sector. Como posible mejora, podría proponerse el realizar una Encuesta y valoración de riesgos psicosociales.

Movilidad

Conclusiones	Propuesta de mejora
No existe una política de movilidad de la plantilla entre los diferentes centros que la Fundación tienen en la geografía española.	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.

5. Objeto 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. Objeto general

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 proveeduría, 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.

7. 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.

<table>
<tr><th colspan="5">Acción 1.1</th></tr>
<tr><td colspan="5">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.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Pasos a seguir

• 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.</td><td>Prioridad de la acción</td><td>Corto</td><td>Medio</td><td>Largo</td></tr>
<tr><td>Responsables</td><td colspan="3">Gestión y Desarrollo de Personas</td></tr>
<tr><td></td><td>Tiempo de ejecución</td><td colspan="3">12 meses</td></tr>
<tr><td>Indicadores de seguimiento</td><td colspan="4">Documento de la estructura retributiva revisado y aprobado.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="5">Acción 1.2</th></tr>
<tr><td colspan="5">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.</td></tr>
<tr><th>Pasos a seguir</th><th>Prioridad de la acción</th><th>Corto</th><th>Medio</th><th>Largo</th></tr>
<tr><td rowspan="2">• 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.</td><td>Responsables</td><td colspan="3">Gestión y Desarrollo de Personas</td></tr>
<tr><td>Tiempo de ejecución</td><td colspan="3">12 meses</td></tr>
<tr><td>Indicadores de seguimiento</td><td colspan="4">Documento del detalle de los conceptos retributivos y las acciones de comunicación.</td></tr>
</table>

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

<table>
<tr><th colspan="5">Acción 2.1</th></tr>
<tr><td colspan="5">Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente.</td></tr>
<tr><th>Pasos a seguir</th><th>Prioridad de la acción</th><th>Corto</th><th>Medio</th><th>Largo</th></tr>
<tr><td rowspan="2">• 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.</td><td>Responsables</td><td colspan="3">Gestión y Desarrollo de Personas</td></tr>
<tr><td>Tiempo de ejecución</td><td colspan="3">Cada 12 meses</td></tr>
<tr><td>Indicadores de seguimiento</td><td colspan="4">Informe de registro retributivo.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="5">Acción 2.2</th></tr>
<tr><td colspan="5">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.</td></tr>
<tr><td>Pasos a seguir</td><td>Prioridad de la acción</td><td>Corto</td><td>Medio</td><td>Largo</td></tr>
<tr><td rowspan="2">• 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.</td><td>Responsables</td><td colspan="3">Gestión y Desarrollo de Personas</td></tr>
<tr><td>Tiempo de ejecución</td><td colspan="3">Cada 24 meses</td></tr>
<tr><td>Indicadores de seguimiento</td><td colspan="4">Informe del análisis retributivo y ratios de equidad interna.</td></tr>
</table>

8. Estructura del plan de igualdad

ÁMBITO ACCIONES GESTIÓN ORGANIZATIVA

OBJETIVO
Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia de la organización.

ACCIÓN A REALIZAR
AGO 1: Actualizar documento de Política de Igualdad.
AGO 2: Verificar la existencia de la Comisión de igualdad (C.I.) y su funcionamiento.
AGO 3: Verificar la existencia del Reglamento de funcionamiento de la C.I.
AGO 4: Verificar designación Agente / Coordinador/a de Igualdad.
AGO 5: Verificar formación acreditada como Agente / Coordinador/a de Igualdad de la persona designada como tal.
AGO 6: 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 7: Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad/Convenios.
AGO 8: 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.
AGO 9: 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	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.	

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• Registro de la Política de Igualdad firmado por la dirección.
• Alcance de la Política de Igualdad.
• Registros de percepción de la política.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td>Responsable del Control y seguimiento</td><td colspan="2"></td><td rowspan="4">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.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>31/01/2023</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

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	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. La plantilla debe conocer de su constitución y finalidad. La Comisión de Igualdad Oportunidades deberá tener una portavocía, que se recomienda sea el o 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. 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.	

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

Indicadores			**Documentos Justificativos**
• 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			Se procederá a comunicar la constitución de la Comisión a través del soporte que la CIO decida a toda la plantilla.
Comisión de Seguimiento	Bajo		
	Medio		
	Alto		
Recursos asociados			Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
Cronograma de la actuación			31/10/2022
Personal asigando			**Resultados obtenidos**
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad / GyDP			
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
• 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			Se procederá a comunicar la existencia del reglamento de la Comisión junto con la Constitución de la misma a toda la plantilla.
Comisión de Seguimiento	Bajo		
	Medio		
	Alto		
Recursos asociados			Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
Cronograma de la actuación			31/10/2022
Personal asigando			**Resultados obtenidos**
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad / GyDP			
Comunicación comisión			**Fecha de envío a la comisión**

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 4
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
• 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			Se procederá a comunicar la existencia de este perfil a toda la plantilla.
Comisión de Seguimiento	Bajo		
	Medio		
	Alto		
Recursos asociados			Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
Cronograma de la actuación			31/10/2022
Personal asigando			**Resultados obtenidos**
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad / GyDP			
Comunicación comisión			**Fecha de envío a la comisión**

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 5
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

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• 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.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td>Responsable del Control y seguimiento</td><td colspan="2"></td><td rowspan="4">No procede.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>31/01/2023</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 6
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	El departamento de Gestión y Desarrollo 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. 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.	

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• 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.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td>Responsable del Control y seguimiento</td><td colspan="2"></td><td rowspan="4">No procede.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>31/03/2023</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 7
Acción por realizar	Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad / Convenios.	
Destinatario	Toda la plantilla	
Metodología	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)*. Dicho registro se comunicará a todo el personal.	

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

Indicadores			**Documentos Justificativos**
• 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			30/09/2022
Personal asigando			**Resultados obtenidos**
Coordina:	Comisión de Negociación		
GyDP			
Comunicación comisión			**Fecha de envío a la comisión**

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 8
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**
• Registros específicos de coordinación de actividades de la organización.			
Nivel de cumplimiento			**Formas de comunicación**
Responsable del Control y seguimiento			Se comunicará a toda la plantilla junto al folleto informativo o similar.
Comisión de Seguimiento	Bajo		
	Medio		
	Alto		
Recursos asociados			Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
Cronograma de la actuación			30/09/2022
Personal asigando			**Resultados obtenidos**
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad / GyDP / RSC / Compliance			
Comunicación comisión			**Fecha de envío a la comisión**

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 9
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 cumpliendo además con ello, a los requerimientos legales sobre reporting.	

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• 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.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td>Responsable del Control y seguimiento</td><td colspan="2"></td><td rowspan="4">Según acuerde la Comisión de Igualdad.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>30/09/2023</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP / RSC / Compliance</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

ÁMBITO CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

OBJETIVO

Velar por la no discriminación por motivos de género en la configuración de la plantilla.

ACCIÓN A REALIZAR

ACP 1: Actualizar documento de Política de Igualdad.
ACP 2: Revisión del sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de discapacidad.
ACP 3: Igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACP 1
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

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• Nº de indicadores cualitativos.
• Nº de indicadores cuantitativos.
• Nº de mujeres y hombres responsable toma decisiones.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td>Responsable del Control y seguimiento</td><td colspan="2"></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>31/01/2023</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACP 1
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

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• Nº de puestos de trabajo valorados desagregados por sexo y discapacidades.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td>Responsable del Control y seguimiento</td><td colspan="2"></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>31/12/2023</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">Comisión de igualdad / GyDP</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">GyDP / Comisión de Igualdad</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACP 3
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

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• Informe de distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td>Responsable del Control y seguimiento</td><td colspan="2"></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>31/01/2023
31/01/2024
31/01/2025
31/01/2026</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">Comisión de igualdad / GyDP</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">GyDP / Comisión de Igualdad</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

ÁMBITO PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO
Conocer la opinión de la plantilla en materia de igualdad de manera continua.

ACCIÓN A REALIZAR
API 1: Verificación de encuesta de opinión sobre clima laboral e igualdad en la fundación.
API 2: Comunicación y divulgación de las novedades de las materias de igualdad en la fundación.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	API 1
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
• % 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			Canales habituales de la fundación.
Comisión de Seguimiento	Bajo		
	Medio		
	Alto		
Recursos asociados			Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
Cronograma de la actuación			31/01/2024
Personal asigando			**Resultados obtenidos**
Coordina:	Agente de Igualdad / GyDP		
GyDP / Comisión de Igualdad			
Comunicación comisión			**Fecha de envío a la comisión**

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	API 2
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**
• Registro en el REGCON. • Registro retributivo anual. • Campañas de divulgación anuales.			
Nivel de cumplimiento			**Formas de comunicación**
Responsable del Control y seguimiento			Canales habituales de la fundación.
Comisión de Seguimiento	Bajo		
	Medio		
	Alto		
Recursos asociados			Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
Cronograma de la actuación			Cuando se produzcan.
Personal asigando			**Resultados obtenidos**
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad / GyDP			
Comunicación comisión			**Fecha de envío a la comisión**

ÁMBITO COMUNICACIÓN Y LENGUAJE USO NO SEXISTA

OBJETIVO

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.

ACCIÓN A REALIZAR

ACL 1: Difusión de la Política de Igualdad y del Plan de Igualdad del tercer plan de igualdad.
ACL 2: Revisión de las comunicaciones de la fundación en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje y del lenguaje inclusivo: web, cartelería, comunicaciones, Campañas publicitarias, Anuncios en medios de comunicación.
ACL 3: Formación del personal que redacta informes, comunicados y anuncios para evitar lenguaje sexista.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACL 1
Acción por realizar	Difusión de la Política y Plan de Igualdad.	
Destinatario	Toda la plantilla	
Metodología	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

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• 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.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td colspan="2">Responsable del Control y seguimiento</td><td></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>30/09/2022</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td colspan="2">Coordina:</td><td>CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACL 2
Acción por realizar	Revisión de las comunicaciones de la fundación en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje y del 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 y del lenguaje inclusivo, tanto en el lenguaje e imágenes, en toda la documentación, soportes de comunicación interna y externa de la organización. Esto es: Web / Cartelería / Comunicaciones a la plantilla, dirección, mandos / Campañas publicitarias...	

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

Indicadores	**Documentos Justificativos**
• 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			Canales habituales de la organización.
Comisión de Seguimiento	Bajo		
	Medio		
	Alto		
Recursos asociados			Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
Cronograma de la actuación			31/12/2023
Personal asigando			**Resultados obtenidos**
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad / GyDP			
Comunicación comisión			**Fecha de envío a la comisión**

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACL 3
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

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• 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.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td colspan="2">Responsable del Control y seguimiento</td><td></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>30/09/2023</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td colspan="2">Coordina:</td><td>CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

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

OBJETIVO

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.

ACCIÓN A REALIZAR

ASC 1: Ampliar el análisis del proceso de acceso desde el enfoque de género , tanto de gestión interna como externa.

ASC 2: 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	ASC 1
Acción por realizar	Ampliar el análisis del proceso de acceso/selección desde el enfoque de género, 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, etc. 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

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• 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...).
• Nº de procesos en los que se ha aplicado.
• Puestos cubiertos por acción positiva.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td>Responsable del Control y seguimiento</td><td colspan="2"></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>31/01/2025</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ASC 2
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 Gestión y Desarrollo 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

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• 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.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td>Responsable del Control y seguimiento</td><td colspan="2"></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización y en especial copias básicas entregadas a la RLPT.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>30/06/2023</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO

Ampliar la revisión de la clasificación profesional desde la perspectiva de Género.

ACCIÓN A REALIZAR

APP 1: Revisión de la política de promoción y sus procedimientos desde la perspectiva de género.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	APP 1
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

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• 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.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td colspan="2">Responsable del Control y seguimiento</td><td></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>31/12/2024</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO FORMACIÓN

OBJETIVO

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.

ACCIÓN A REALIZAR

AF 1: 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	AF 1
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	- Comisión de Igualdad de Oportunidades - Dirección y Mandos intermedios - Personal equipo de GyDP	
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 GyDP / 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 trabajadores y trabajadoras, 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

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• 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.
• % 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.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td>Responsable del Control y seguimiento</td><td colspan="2"></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización que garanticen la participación del 100% de la plantilla.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>31/01/2023</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

ÁMBITO PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

OBJETIVO

Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones *(según criterio distribución plantilla existente).*

ACCIÓN A REALIZAR

APR 1*:* Verificar la existencia de informe anual de posición de dirección, subdirección y mandos intermedios.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	APR 1
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

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• Nº de personas desagregadaspor sexo que conforman cada uno de los puestos de responsabilidad.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td>Responsable del Control y seguimiento</td><td colspan="2"></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>31/01/2023 - 31/01/2024
31/01/2025 - 31/01/2026</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

ÁMBITO POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

OBJETIVO

Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres. Cumplir con la obligatoriedad de la máxima "trabajo de igual valor la misma retribución".

ACCIÓN A REALIZAR

AR 1: Verificar cumplimiento del. registro retributivo anual y análisis de desviaciones.
AR 2: Verificar el seguimiento del principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD			CÓDIGO Nº	AR 1
Acción por realizar	Verificar cumplimiento del registro retributivo anual y análisis de desviaciones.			
Destinatario	Comisión de Igualdad de Oportunidades / GyDP			
Metodología	Seguimiento del cuadro de mando anual que analiza la remuneración practicada en el ejercicio.			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

Indicadores			Documentos Justificativos
• % desviaciones mayores o iguales al 25% por grupo profesional			
Nivel de cumplimiento			**Formas de comunicación**
Responsable del Control y seguimiento			Canales habituales de la organización que garanticen la participación del 100% de la plantilla.
Comisión de Seguimiento	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 - 31/03/2026
Personal asigando			**Resultados obtenidos**
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad / GyDP			
Comunicación comisión			**Fecha de envío a la comisión**

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AR 2
Acción por realizar	Verificar cumplimiento del registro retributivo anual y análisis de desviaciones.	
Destinatario	GyDP	
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.	

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• Nº factores incorporados a la SVPT.
• Nº de Nuevos puestos valorados.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td>Responsable del Control y seguimiento</td><td colspan="2"></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización que garanticen la participación del 100% de la plantilla.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>31/12/2025</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

ÁMBITO CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

OBJETIVO
Construir políticas sin discriminación de sexo.

ACCIÓN A REALIZAR
ACI 1: Establecer un sistema para el seguimiento de la motivación de las bajas producidas.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	ACI 1
Acción por realizar	Establecer un sistema para el seguimiento de la motivación de las bajas voluntarias producidas.		
Destinatario	Comisión de Igualdad de Oportunidades / GyDP		
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
• Nº de bajas voluntarias en la fundación. • Motivos de las bajas voluntarias.			
Nivel de cumplimiento			**Formas de comunicación**
Responsable del Control y seguimiento			Canales de comunicación.
Comisión de Seguimiento	Bajo		
	Medio		
	Alto		
Recursos asociados			Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
Cronograma de la actuación			31/03/2023
Personal asigando			**Resultados obtenidos**
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad / GyDP			
Comunicación comisión			**Fecha de envío a la comisión**

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

OBJETIVO

Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ACCIÓN A REALIZAR

ACV 1: Elaborar un catálogo de medidas de conciliación.
ACV 2: 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	ACV 1
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 trabajadores y trabajadoras, 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

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• Registro de Catálogo de Medidas de conciliación.
• Incremento de solicitudes con respecto al periodo anterior.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td>Responsable del Control y seguimiento</td><td colspan="2"></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>30/06/2023</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACV 2
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
• 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			No procede.
Comisión de Seguimiento	Bajo		
	Medio		
	Alto		
Recursos asociados			Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
Cronograma de la actuación			31/01/2023
Personal asigando			**Resultados obtenidos**
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad / GyDP			
Comunicación comisión			**Fecha de envío a la comisión**

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

OBJETIVO

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.

ACCIÓN A REALIZAR

ARP 1: Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.
ARP 2: Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ARP 1
Acción por realizar	Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.	
Destinatario	Personal del departamento de Prevención de riesgos laborales	
Metodología	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. 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. En el protocolo debe constar: - 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. 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. Además de incorporar la evaluación de puestos por sexo. Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización para la obtención de información sobre la variable “sexo”.	

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• 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.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td colspan="2">Responsable del Control y seguimiento</td><td></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>31/12/2024</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td colspan="2">Coordina:</td><td>CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ARP 2
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			Canales habituales de comunicación.
Comisión de Seguimiento	Bajo		
	Medio		
	Alto		
Recursos asociados			Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
Cronograma de la actuación			30/09/2022
Personal asigando			**Resultados obtenidos**
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad / GyDP			
Comunicación comisión			**Fecha de envío a la comisión**

ÁMBITO MOVILIDAD

OBJETIVO

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.

ACCIÓN A REALIZAR

AVG 1: Acciones de apoyo a las personas que sufren violencia de género.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AVG 1
Acción por realizar	Acciones de apoyo a las personas que sufren violencia de género.	
Destinatario	Mujeres VG	
Metodología	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. 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. Formar a una persona de GyDP para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada. 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, hijas y familiares. También para acudir a atención psicosocial a los centros públicos de atención especializada, con la correspondiente justificación por escrito. 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. En caso de Incapacidad Temporal *(IT)*, la fundación complementará el 100% de las retribuciones de las trabajadoras víctimas de VG. Tres meses al año. 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.	

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• 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.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td>Responsable del Control y seguimiento</td><td colspan="2"></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>30/09/2022</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">Agente de Igualdad</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

ÁMBITO VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO
Prevenir conflictos de acoso sexual.

ACCIÓN A REALIZAR
AMV 1: 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	AMV 1
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			Canales habituales de comunicación.
Comisión de Seguimiento	Bajo		
	Medio		
	Alto		
Recursos asociados			Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
Cronograma de la actuación			30/09/2022
Personal asigando			**Resultados obtenidos**
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad / GyDP			
Comunicación comisión			**Fecha de envío a la comisión**

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

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 5: Reuniones de la Comisión de Igualdad.
MS 6: Auditorías internas de seguimiento del plan de igualdad y del cumplimiento normativo.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	MS 1
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

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• 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.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td>Responsable del Control y seguimiento</td><td colspan="2"></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>Anualmente antes del 31/03/2023, 31/03/2024, 31/03/2025 y 31/03/2026</td></tr>
<tr><th colspan="2">Personal asigando</th><th colspan="2">Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	MS 2
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

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• 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.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td colspan="2">Responsable del Control y seguimiento</td><td></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>31/03/2023</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	MS 3
Acción por realizar	Entrevista de Salida	
Destinatario	Personal que solicita la baja voluntaria o renuncia	
Metodología	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. 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.	

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

<table>
<tr><th colspan="3">Indicadores</th><th>Documentos Justificativos</th></tr>
<tr><td colspan="3">• 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.</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Nivel de cumplimiento</th><th>Formas de comunicación</th></tr>
<tr><td>Responsable del Control y seguimiento</td><td colspan="2"></td><td rowspan="4">Canales habituales de la organización.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Comisión de Seguimiento</td><td>Bajo</td><td></td></tr>
<tr><td>Medio</td><td></td></tr>
<tr><td>Alto</td><td></td></tr>
<tr><th colspan="3">Recursos asociados</th><td>Los que sean necesarios para ejecutar la acción.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Cronograma de la actuación</th><td>31/12/2024</td></tr>
<tr><th colspan="3">Personal asigando</th><th>Resultados obtenidos</th></tr>
<tr><td>Coordina:</td><td colspan="2">CIO</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Agente de Igualdad / GyDP</td></tr>
<tr><th colspan="3">Comunicación comisión</th><th>Fecha de envío a la comisión</th></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td></td></tr>
</table>

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	MS 4
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 o acoso por razón de sexo.	

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

Indicadores	Documentos Justificativos
• 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			Canales habituales de la organización.
Comisión de Seguimiento	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 asigando			Resultados obtenidos
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad / GyDP			
Comunicación comisión			Fecha de envío a la comisión

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	MS 5
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**
• 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			Canales habituales de la organización.
Comisión de Seguimiento	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 asigando			**Resultados obtenidos**
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad / GyDP			
Comunicación comisión			**Fecha de envío a la comisión**

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	MS 6
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**
• 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			Canales habituales de la organización.
Comisión de Seguimiento	Bajo		
	Medio		
	Alto		
Recursos asociados			Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
Cronograma de la actuación			31/01/2026
Personal asigando			**Resultados obtenidos**
Coordina:	CIO		
Agente de Igualdad / GyDP			
Comunicación comisión			**Fecha de envío a la comisión**