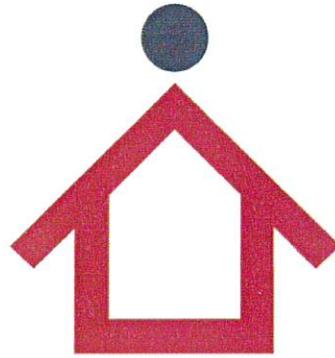


Handwritten signatures in blue ink at the top of the page.



FISAT

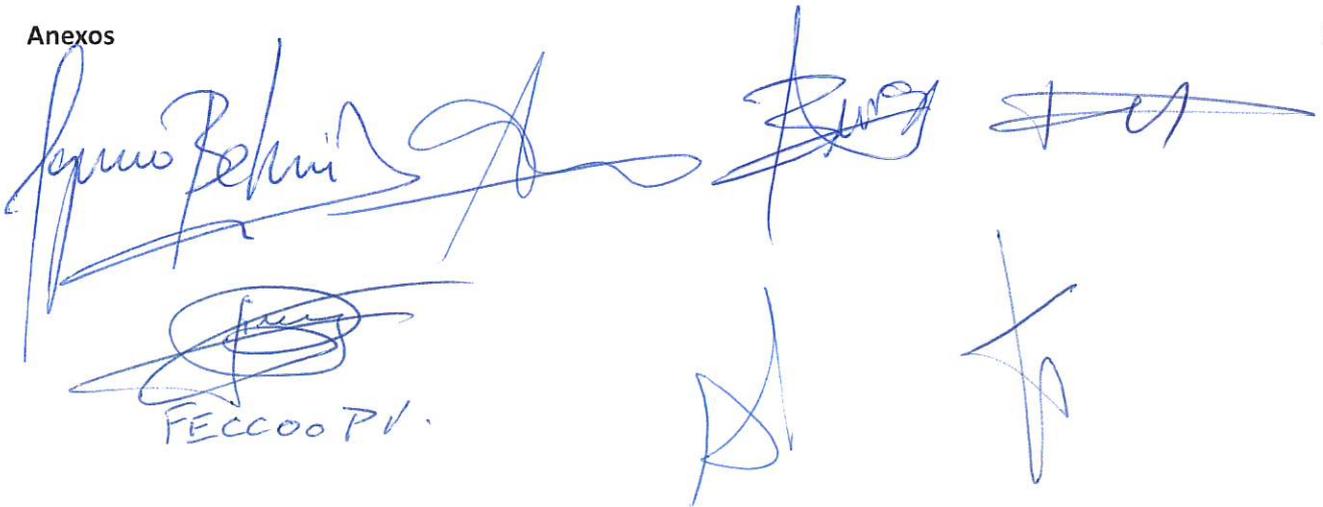
Fundación Ángel Tomás

II PLAN DE IGUALDAD

NOVIEMBRE ²⁰²¹ ₂₀₂₅



Declaración de intenciones	2
Introducción, estructura y definiciones	3
Ámbito de aplicación	9
Composición de la mesa negociadora	10
Ámbito personal, territorial y temporal	10
Diagnóstico de situación	11
Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad	19
Objetivos, Medidas, plazos de ejecución, prioridades, recursos e indicadores.	26
Vigencia	47
Seguimiento y revisión	47
Evaluación	48
Procedimiento de modificación	49
Calendario de actuaciones	50
Anexos	51



FECCOO PV.

1. Declaración de intenciones

Valencia, 17 de abril de 2021

La Fundación Iniciativa Solidaria Ángel Tomás **declara:**

Su compromiso en el establecimiento, seguimiento 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, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Estratégica y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como 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, el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos de 13 de octubre de 2020.

Y lo hace comprometiéndose en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo 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 todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de nuestra entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Y todo se llevará a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y de la implantación de un 2º Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con una representación de trabajadores y trabajadoras para el proceso de desarrollo y evaluación de nuestro II PLAN DE IGUALDAD y se atenderán las recomendaciones aportadas por la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones a través de la Jefa de Servicio Promoción de la Igualdad de Oportunidades y por la Igualdad de Género Dª Pilar Moltó a fecha 25 de Marzo de 2021

Dº Ignacio Beltrán López
Director General

FECCOOP/1

2. Introducción, estructura y definiciones

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

- La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.
- La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.
- El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Ley que se ha visto modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de FUNDACIÓN INICIATIVA SOLIDARIA ÁNGEL TOMÁS tiene como fin dar cumplimiento a la normativa existente en esa materia incluyendo el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos de 13 de octubre de 2020 recomendación atribuida tras el informe técnico de nuestros primer Plan de Igualdad.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe es, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de nuestra Entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas, eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales. Las características que rigen este Plan son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Entidad como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

- Es participativo a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (Comisión de Igualdad, Área de RRHH y Dirección General)
- Previene mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.
- Es dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Garantiza los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Es necesaria una política que aleje y erradique el fantasma de la desigualdad por razón de género, siendo este Plan de Igualdad el mecanismo necesario para ello.

El Plan de Igualdad de FISAT se estructura en los siguientes apartados:

- **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa el cual se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos tras la recogida de datos en relación a la plantilla: acceso, incorporación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación, salud laboral y política de comunicación.
- **Programa de actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros, en él se establecen:
 - Los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad.
 - Las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados
 - El calendario de implantación y las personas responsables de su realización
- **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Entidad.

Una vez realizado el **diagnóstico** de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Entidad y extraídas las conclusiones se procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El **programa de actuaciones** tiene una doble finalidad: por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

A fin de conseguir esa efectividad, se utilizará la doble estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Entidad, en todos los procesos y en todos los niveles.

El programa de actuación se estructura en:

- OBJETIVOS
- MEDIDAS
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada uno de los ámbitos que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención y que son los siguientes:

- Cultura y gestión organizativa
- Condiciones laborales
- Acceso a la organización- Proceso de selección y contratación
- Formación interna y/o continua
- Promoción y/o clasificación profesional
- Retribución
- Tiempo de trabajo y corresponsabilidad
- Comunicación no sexista
- Salud laboral
- Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Hemos considerado necesario incluir en este II Plan de Igualdad definiciones que consideramos estratégicas conocer, reconocer y asentar en nuestra cultura y vocabulario para poder hacer detección precoz de situaciones que puedan darse, nos hemos basado en definiciones establecidas en el marco jurídico legal de manera que, todas las personas que componen la plantilla, las personas voluntarias y aquellas que están en prácticas en nuestra Entidad reconozcamos las definiciones como norma sin interpretación personal o política.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos desfavorable que otra en situación comparable (art. 6.1 Ley 3/2007). Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley (art. 6.2 Ley 3/2007). En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6.3 Ley 3/2007).

Acoso Sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 Ley 3/2007). Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 Ley 3/2007). 9 El condicionamiento de un derecho o de una perspectiva de

derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (nueva redacción del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, según Real Decreto Ley 6/2019).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo.

Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 Ley 3/2007)

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que, supuestamente, se ha producido la discriminación (art. 13.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley 3/2007).

Corresponsabilidad

Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de los menores por parte de ambos/ambas progenitoras/progenitoras sea igual.

Desagregación de datos por sexo.

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

Diagnóstico de situación.

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan de Igualdad.

Discriminación directa por razón de sexo.

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

División sexual del trabajo

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

Violencia de género

Se entiende por violencia de género todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, ejercido sobre la mujer por el hecho de serlo.

3. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de FISAT en Comunidad Valenciana, Región de Murcia y Aragón -existentes en la actualidad o que se creen en el futuro- y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la Entidad cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa, incluido las personas con las que la entidad tiene un acuerdo de voluntariado y aquellas que se encuentren en formación mediante convenios de prácticas.

Al inicio del desarrollo de este nuevo Plan de Igualdad, nuestra entidad tiene en marcha 38 proyectos sociales, atiende a más de 1000 personas de manera directa e indirecta, cuenta con 12 personas en formación mediante acuerdos con diferentes organismos públicos y privados, con cerca de 250 personas voluntarias y con una plantilla de 178 profesionales.

4. Composición de la mesa negociadora

A tenor de lo dispuesto en el marco legal

- Dicha comisión fue paritaria y conformada por representantes de la entidad y representantes de las personas trabajadoras independientemente de la tipología de su contrato y si este es o no parcial, siguiendo, en este caso lo dispuesto en el Art.45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y los artículos 4 y 5 del RD 901/2020 de 13 de octubre.
- Las personas que compongan la mesa contarán con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral y levantarán acta de cada una de las reuniones de la negociación, siguiendo la normativa marcada en los mismos artículo del RD 901/2020

Así pues tal y como consta en el acta de constitución de la mesa negociadora con fecha 18 de octubre de 2021, forman parte de dicho órgano:

- En representación de la entidad Fundación Iniciativa Solidaria Ángel Tomás:
 - Andrés Martínez Mira
 - Alicia Martí García
 - María Lazarán Gómez
 - Laura López Gea
 - Raúl Hernández Llorens
 - Ignacio Beltrán López
- En representación de las trabajadoras y trabajadores:
 - Isabel Descals Sànchis (CC.OO P.V.)
 - Antonio Jiménez Galván (CC.OO P.V.)
 - Piedad Fernandez Toledo (CC.OO P.V.)
 - Juan Vicente Burgos Robles (UGT P.V.)
 - Fátima Martínez Garrido (UGT P.V.)
 - Antonio Femenía Castillo (UGT P.V.)

5. Ámbito personal, territorial y temporal

La Fundación Iniciativa Solidaria Ángel Tomás es una entidad sin ánimo de lucro que cuenta en la actualidad con 6 plataformas sociales distribuidas en la Región de Murcia (Cartagena), Comunidad Valenciana (Burriana, Valencia, Alicante, Elche, Alcoy y Villena) y Aragón (Zaragoza), donde trabajan, en 2020, 188 personas (110 mujeres y 78 hombres).

Este plan comprende las acciones que se fija llevar a cabo FISAT en materia de Igualdad desde el año 2021 hasta el 2025.

6. Diagnóstico de situación

Para detectar las necesidades que muestra nuestra entidad en materia de Igualdad, y poder intervenir sobre ellas, hemos analizado los datos de nuestra entidad con los datos del año 2020, para ello nos hemos basado en las actuales normativas Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Real Decreto de Comunidad Valenciana 901/2020, de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Para ello hemos utilizado la herramienta de diagnóstico facilitada por la Generalitat de Catalunya, que propone los siguientes ámbitos:

1. Cultura y gestión organizativa
2. Condiciones laborales
3. Acceso a la organización - Proceso de selección y contratación
4. Formación interna y/o continua
5. Promoción y/o clasificación profesional
6. Retribución
7. Tiempo de trabajo y corresponsabilidad
8. Comunicación no sexista
9. Salud laboral
10. Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Conclusiones del apartado "1. Cultura y gestión organizativa"

Extraído del Informe diagnóstico:

- Hacer visible los logros y mejoras alcanzadas por la entidad en materia de igualdad, así como los aspectos que ya posee la entidad en este campo.
- Mejorar en transparencia interna, mejorando la comunicación de las acciones emprendidas en materia de igualdad, así como fomentar la participación del personal en su elaboración, análisis y seguimiento.
- Tener en cuenta la perspectiva de paridad a la hora de establecer el diseño de crecimiento de la entidad. Sobre todo en los equipos directivos locales.

Propuestas de la Comisión de Igualdad de FISAT:

- Puntos Fuertes:
 - Experiencia con iniciativas de igualdad anteriores.

- Existencia de comisión de igualdad.
- La igualdad se trabaja de manera transversal en los distintos proyectos.
- Áreas de mejora
 - Automatización de la recogida de datos de igualdad para su monitoreo.
 - Introducción de la igualdad en políticas de calidad.
 - Paridad en los órganos colegiados de la Entidad
 - Alta tasa de desconocimiento o percepción negativa de medidas de conciliación

De las reflexiones de la Comisión Negociadora:

- Se expone que en la actualidad desde FISAT se organizan los horarios anuales desde las 1476 horas al año, y no desde la variable de 35 semanal que produce al finalizar el año un exceso de horas. Ajustándose así a lo marcado en el convenio. Actualmente en Residencias se ha fijado horarios de cobertura entre semana que facilitan que haya 2 de los 5 días en horario de mañana.
- Se valora como positivo la posición de FISAT en la desconexión fuera del horario laboral, haciendo hincapié en la cultura de las reuniones de coordinación semanal y las herramientas laborales.
- Ante la alta tasa de desconocimiento o percepción negativa de medidas de conciliación se observa que la misma normalización de horarios de conciliación puede llevar a que no se valoren como tal, dado que no existe en gran parte de los casos una necesidad de conciliación, que ya se ha ido previamente resuelta.
- Se propone la creación de protocolos laborales internos que sean conocidos por cada persona trabajadora desde aspectos generales hasta por tipologías, y que puede incluir aspectos recogidos en el convenio colectivo, las buenas prácticas realizadas hasta ahora y acordadas con las y los trabajadores, además de desconexión digital, por ejemplo.
- Se pueden realizar encuestas y/o entrevistas para saber si los horarios permiten la conciliación personal y/o familiar. Para ello utilizar la evaluación anual de trabajadoras/es, puestos directivos, y encuestas de satisfacción.

Conclusiones del apartado "2. Condiciones laborales"

Extraído del Informe diagnóstico:

- Por lo que se observa en los datos objetivos, en FISAT nos encontramos con una mayor presencia de mujeres en la entidad.
- Alguna de las propuestas que lanza es poder promover las carreras que acoge la fundación entre sectores jóvenes que tienen que elegir su vocación.

Propuestas de la Comisión de Igualdad de FISAT:

- Puntos Fuertes:
 - Análisis de la situación en términos objetivos y corrección a la hora de la selección para tratar de alcanzar números paritarios
- Áreas de Mejora:
 - Mayor paridad en el número de hombres y mujeres a nivel de contratación.

De las reflexiones de la Comisión Negociadora:

- Se observa necesario cambiar el diseño del proceso de selección protagonizando la titulación y requisitos legales para el puesto, evitando las referencias a datos personales y género. Eliminando el área de mejora propuesta.

Conclusiones del apartado "3. Conclusiones del ámbito acceso a la organización. Proceso de selección y contratación"

Se extrae del informe diagnóstico que en el proceso de selección y contratación tienen más acceso mujeres que hombres pero no se percibe como un problema. Se valoran en el informe la inclusión de igualdad de oportunidades, dentro del proceso de selección y de cómo este vela por ello.

Extraído del Informe diagnóstico:

- Los datos cuantitativos marcan una tendencia a un mayor acceso de mujeres que hombres a los puestos de trabajo.
- Alguna de las propuestas que lanza es poder promover las carreras que acoge la fundación entre sectores jóvenes que tienen que elegir su vocación.

Propuestas de la Comisión de Igualdad de FISAT:

- Puntos Fuertes:
 - No existe discriminación en el acceso a la entidad, ni a nivel salarial ni de jornada.
- Áreas de Mejora:
 - Realizar anualmente un análisis para comprobar si se están atendiendo a los criterios de igualdad en la contratación.

De las reflexiones de la Comisión Negociadora:

- Se observan como adecuadas las conclusiones de la propia entidad no realizando aportaciones significativas.

Conclusiones del apartado "4. Conclusiones del ámbito formación interna y/o continua"

Extraído del Informe diagnóstico:

- En cuanto a los datos cuantitativos, se desprende que la formación recibida por el personal de la entidad no muestra signos de diferencia con respecto al género.
- Por otro lado, de gran parte de las aportaciones a la encuesta, se extrae la necesidad del personal de recibir formación en igualdad, que permita conocer y analizar las dinámicas que se viven en los centros de trabajo.

Propuestas de la Comisión de Igualdad de FISAT:

- Puntos Fuertes:
 - La asistencia y la participación de las personas trabajadoras en las formaciones es total.
- Áreas de Mejora:
 - Regular la formación específica en igualdad entre hombre y mujeres y dotarla de carácter transversal en la entidad, programando de manera anual para asegurar que la reciban la nuevas incorporaciones
 - Asegurar que la totalidad de la formación impartida, tanto de manera interna como por personal externo, tenga en cuenta la perspectiva de género en sus contenidos

De las reflexiones de la Comisión Negociadora:

- Desde FISAT se propone que el curso para equipos directivos que actualmente se está desarrollando, pueda mantenerse y perdurar dentro de la estructura de la Formación de FISAT para mujeres que promocionen a cargos directivos.

Conclusiones del apartado "5. Conclusiones del ámbito promoción y desarrollo profesional. Clasificación profesional y promoción"

Se extrae del informe diagnóstico tener que garantizar la igualdad de oportunidades en lo procesos de clasificación profesional y promoción

Extraído del Informe diagnóstico:

- Se extrae de las respuestas en la encuesta una percepción de que existe una dificultad dentro de la Fundación que impide a las mujeres, ya no sólo llegar a una representación real de la plantilla dentro de los puestos directivos, sino que no se consigue alcanzar siquiera la paridad a estas escalas.

- Como medidas, algunas personas proponen que se valore como un factor positivo el ser mujer a la hora de promocionar.
- También se extrae de alguna respuesta que en esta circunstancia puede pesar la antigüedad del personal contratado, y que puede llegar a equipararse en un futuro si se dan las condiciones óptimas.
- Añadir a estas percepciones los datos objetivos, que hablan de que en los últimos años han ido promocionando en mayor medida mujeres, comenzando así a remontar la tendencia en promoción laboral y presencia en puestos directivos.

Propuestas de la Comisión de Igualdad de FISAT:

- Puntos Fuertes:
 - La promoción horizontal o movilidad funcional (cambio de proyecto que da la oportunidad de conocer nuevas áreas de la fundación).
 - Límite de cargos en la entidad para dar paso a más personas que puedan asumirlos.
- Áreas de Mejora:
 - Debido a la estructura de la Fundación la cual depende en su mayoría de financiación pública, existe el acceso a promoción interna cuando se concede la apertura de proyecto y se puede ampliar la plantilla, aun así, se podría establecer un mecanismo para que pudiera ser viable que personas de la entidad pudieran optar a diferentes puestos ya sea por conciliación o por desarrollo profesional.
 - La comunicación sobre el compromiso de la empresa para gestionar la promoción y el desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.

De las reflexiones de la Comisión Negociadora:

- Desarrollo de ítems evaluativos en entrevistas para la valoración de la igualdad de género en el desempeño profesional relacionado con la promoción.
- Introducir protocolos a puestos de responsabilidad generales, neutros, establecidos de manera estandarizada en igualdad de género.

Conclusiones del apartado "6. Conclusiones del ámbito retribución"

Extraído del Informe diagnóstico:

- De los datos mostrados en este punto, se entiende que no existe una diferencia significativa en cuanto a la retribución. Los únicos datos que pudieran resultar algo contradictorios son algunos picos de retribución que corresponden a personas con una amplia antigüedad y los consecuentes trienios.

Propuestas de la Comisión de Igualdad de FISAT:

- Puntos Fuertes:
 - Construcción de una política retributiva basada en la unificación bajo un mismo convenio dependiendo de la Comunidad Autónoma y/o sector.
- Áreas de Mejora:
 - No hay propuestas

De las reflexiones de la Comisión Negociadora:

- Se propone como acción de mejora unificar, siempre que sea posible, a todos los trabajadores de una región en un mismo convenio laboral.
- Fruto de la reflexión surgen dos acciones de mejora dirigidas a reducir la tendencia a que se produzca brecha salarial por el hecho de las excedencias o reducciones de jornada de las mujeres por ser madres:
 - Añadir al protocolo de conciliación información sobre los Derechos de las personas por el hecho de ser madres y padres.
 - Añadir en las formaciones esta información
- Proponer cambios de puesto laboral dentro de los proyectos de la Fundación que mejore sus condiciones laborales o flexibilización horaria para la adaptación a su conciliación familiar. CC.OO. añade que se pueda preservar el regreso a su puesto de trabajo. Ya es una medida que se toma de manera personal dentro de la entidad, y se debe añadir a un protocolo para hacerlo visible.

Conclusiones del apartado "7. Conclusiones del ámbito tiempo de trabajo y corresponsabilidad"

Extraído del Informe diagnóstico:

- A pesar de que los datos muestran un uso equitativo de las medidas de conciliación, en la encuesta aún se aprecia un alto porcentaje de personas que, o bien desconocen las mismas o creen que son insuficientes. Visto esto, se concluye que los esfuerzos para este nuevo plan deberían ir dirigidos a explorar las necesidades de conciliación reales de la plantilla, así como difundir de manera efectiva las que ya existen.

Propuestas de la Comisión de Igualdad de FISAT:

- Puntos Fuertes:
 - Se valora positivamente que la responsabilidades familiares no afectan a la hora de asumir puestos de responsabilidad
- Áreas de Mejora:
 - Clarificar cuáles son las medidas de conciliación (familiar y personal), a partir de la interpretación de la ley correspondiente.



- Dar a conocer las medidas de conciliación, a las personas trabajadoras de la entidad.

De las reflexiones de la Comisión Negociadora:

- Una medida que ya se toma respecto a la protección gestacional, ya que se tienen en cuenta los horarios del puesto de trabajo para que pueda seguir trabajando en estado de tranquilidad. Se apoya que es una medida para evitar una baja por embarazo por estar en un puesto de trabajo que puede conllevar un riesgo. Para ello, la propuesta de medida sería “realizar una adaptación al puesto y horario para proteger la gestación”, pudiendo dejarla como protocolo establecido.

Conclusiones del apartado “8. Comunicación no sexista”

Extraído del Informe diagnóstico:

- Durante el anterior plan se estableció un protocolo de comunicación no sexista que aparece en la página web. Con este, se ha revisado toda comunicación que se hace desde FISAT, tanto interna como externamente, resultando en que no se percibe por parte del personal ningún aspecto a mejorar en este sentido.

Propuestas de la Comisión de Igualdad de FISAT:

- Puntos Fuertes:
 - Existencia de un documento con pautas para garantizar la comunicación no sexista por parte de la entidad.
- Áreas de Mejora:
 - La formación en comunicación no sexista para las personas responsables de comunicación en los diferentes proyectos.

De las reflexiones de la Comisión Negociadora:

- Se pone en valor la guía de comunicación existente y que rige el trabajo del equipo de comunicación. FISAT expone que hay tipologías que ya lo han interiorizado y otras que no, por lo que está en proceso de implementación y se hará referencia en las medidas propuestas.

Conclusiones del apartado “9. Salud Laboral”

De las reflexiones de la Comisión Negociadora:



FISAT

Fundación Ángel Tomás

- Poner a disposición de la trabajadora gestante una adaptación de su puesto de trabajo en tiempo y funciones (sin perjuicio económico) que le permita complementar con la opción de la incapacidad temporal por riesgo de su embarazo. En atención a proteger su gestación.
- Definir la evaluación de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, en el servicio de prevención de riesgos laborales.

Conclusiones del apartado "10. Prevención y actuación delante del acoso sexual y el acoso por razón de sexo"

Propuestas de la Comisión de Igualdad de FISAT:

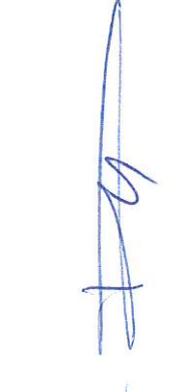
- Puntos Fuertes:
 - Existencia de un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que forma parte del SDPI (Sistema De Protección Interna) de la entidad.
 - Trabajo de dicho protocolo por parte de todas las personas trabajadoras, voluntariado y personas en prácticas, a través de una formación obligatoria.
- Áreas de Mejora:
 - Realizar recordatorios de la existencia de los protocolos recogidos en el SDPI desde el área de Comunicación.

De las reflexiones de la Comisión Negociadora:

- Se reflexiona sobre que las personas deben ser capaces de reconocer el acoso individualmente, pero también debe saber verlo el entorno para poder denunciar. Aunque se trabaja desde la formación de SDPI, se propone realizar campañas de sensibilización.
- FISAT muestra un flujograma sobre el protocolo del proceso para el buen trato. Los sindicatos hacen la apreciación sobre la nomenclatura porque parece que solo se refiere a NNA. Se debe nombrar a las personas por situaciones de acoso laboral, de género y/o sexual.





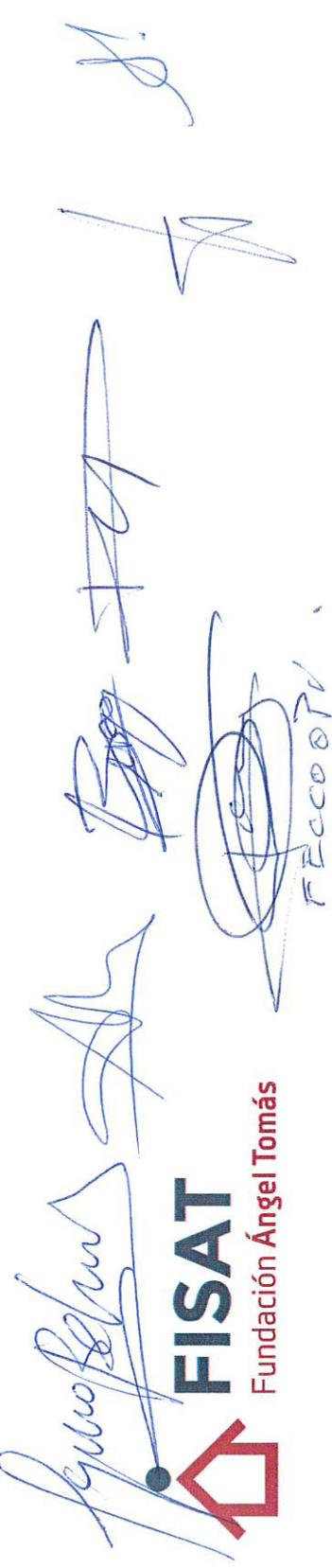



7. Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad

MEDIA PONDERADA DE LA PLANTILLA DE REGISTRO SALARIAL

Salarios del: 01/01/2020 al 31/12/2020

MEDIA PONDERADA	Salario base	Cto. salarial Antigüedad	Cto. salarial Complemento autonómico	Cto. salarial directivos	Cto. salarial extras	Cto. salarial Pagas complementos	Cto. salarial Otros extrasalariales	Percepciones extrasalariales	Horas extraord.	Horas complet.	Brecha
	EDUCADOR/A B										
Mujeres	15027,07	359,68	4654,75	737,52	3507,13	116,79	413,99	413,99	0	12,58	0,66%
Hombres	14979,18	426,63	4687,7	616,52	3548,46	142,51	594,18	594,18	0	0	0
	EDUCADOR/A C										
Mujeres	12752,83	0	3458,62	0	2823,05	461,52	863,54	863,54	0	0	-0,29%
Hombres	12875,49	0	3616,17	0	2811,93	441,12	555,36	555,36	0	0	0
	EDUCADOR/A CRT										
Mujeres	18633,21	0	0	913,43	3271,54	0	181,51	181,51	0	0	-9,25%
Hombres	17768,36	0	0	0	2961,4	156,5	165,36	165,36	0	0	0
	TÉCNICO/A EN INTEG. SOCIAL										
Mujeres	13002,18	57,98	4243,96	0	2920,93	66,51	242,6	242,6	0	0	2,70%
Hombres	12508,49	106,79	4218,5	0	2976,29	155,24	1139,54	1139,54	0	0	0
	TRABAJADOR/A SOCIAL										
Mujeres	14259,03	230,87	4475,87	540,87	3590,95	136,07	1726,25	1726,25	0	0	24,04%
Hombres	15370,92	1759,68	5036,28	5708,52	4673,56	308,34	0	0	0	0	0



Handwritten signatures and stamps in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with circular stamps.

FISAT

Fundación Ángel Tomás

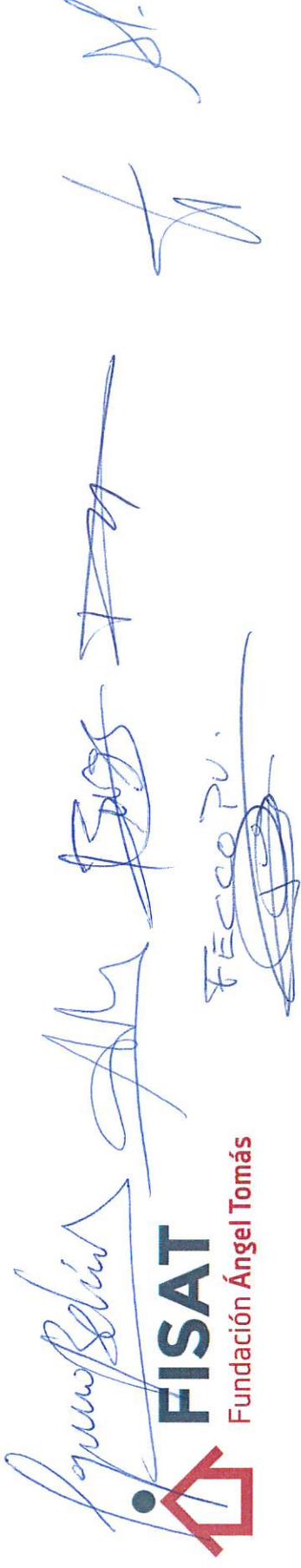
MEDIA PONDERADA	Salario base	Cto. salarial Antigüedad	Cto. salarial Complemento autonómico	Cto. salarial Cargos directivos	Cto. salarial Pagas extras	Cto. salarial Otros complementos	Percepciones extrasalariales	Horas extraord.	Horas complet.	Brecha
MAESTRO/A DE TALLER										
Mujeres	13157,39	0	3422,94	0	2763,4	0	5626,47	0	0	-23,55%
Hombres	13116,59	0	4206,11	0	2887,12	0	0	0	0	
MEDIADOR/A INTERCULTURAL										
Mujeres										N/A
Hombres	9728,85	0	3308,14	0	2948,16	148,89	4697,29	0	0	
MONITOR/A CRT										
Mujeres										
Hombres										
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO										
Mujeres	14357,31	0	382,92	854,74	2720,05	1573,61	54,32	0	0	-8,77%
Hombres	14426,86	0	391,7	0	2486,59	912,06	117,66	0	0	
OFICIAL MANTENIMIENTO										
Mujeres										N/A
Hombres	10141,29	49,05	3427,86	0	2269,7	0	0	0	0	



MEDIANA DE LA PLANTILLA DE REGISTRO SALARIAL

Salarios del: 01/01/2020 al 31/12/2020

MEDIANA	Salario base	Cto. salarial Antigüedad	Cto. salarial Complemento autonómico	Cto. salarial directivos	Cto. salarial Pagas extras	Cto. salarial Otros complementos	Percepciones extrasalariales	Horas extraord.	Horas complement.	Brecha
EDUCADOR/A B										
Mujeres	11.674,05	0	3.482,07	0	2.571,65	0	0	0	0	13,48%
Hombres	12.296,74	0	3.737,50	0	2.972,47	23,73	0	0	0	
EDUCADOR/A C										
Mujeres	3224,34	0	950,91	0	695,87	0	0	0	0	22,87%
Hombres	4291,83	0	1205,39	0	937,31	147,04	185,12	0	0	
EDUCADOR/A CRT										
Mujeres	16432,56	0	0	0	2947,41	0	0	0	0	-33,14%
Hombres	13079,49	0	0	0	2179,92	115,2	121,72	0	0	
TÉCNICO/A EN INTEG. SOCIAL										
Mujeres	12367,49	0	4205,27	0	2959,42	0	0	0	0	-97,29%
Hombres	6423	0	2184,04	0	1479,72	47,46	0	0	0	
TRABAJADOR/A SOCIAL										
Mujeres	12142,36	0	3749,18	0	2996,3	0	0	0	0	36,17%
Hombres	15370,92	1759,68	5036,28	5708,52	4673,56	308,34	0	0	0	



MEDIANA	Salario base	Cto. salarial Antigüedad	Cto. salarial Complemento autonómico	Cto. salarial Cargos directivos	Cto. salarial Pagas extras	Cto. salarial Otros complementos	Percepciones extrasalariales	Horas extraord.	Horas complet.	Brecha
PSICOLOGO/A										
Mujeres	5167,35	0	2811,4	0	1380,21	0	231,98	0	0	35,43%
Hombres	7707,55	0	4724,99	0	2137,4	0	391,86	0	0	
Mujeres										
Hombres										
PSICOLOGO/A CRT										
Mujeres										
Hombres										
APOYO DOMÉSTICO										
Mujeres	3021,22	0	473,52	0	927,14	23,73	0	0	0	-65,77%
Hombres	2699,56	0	656,08	0	559,28	34,4	0	0	0	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO										
Mujeres	3968,33	0	417,22	0	701,41	0	118,91	0	0	N/A
Hombres										
COCINERO/A										
Mujeres	5746,81	271,25	1164,83	0	1281,37	117,1	71,08	0	0	13,82%
Hombres	7125,93	0	1474,27	0	1465,95	94,92	195,46	0	0	
INSERTOR LABORAL CRT										
Mujeres										
Hombres										
JEFE ADMINISTRACION										
Mujeres										N/A
Hombres	19513,08	0	0	4977,72	4081,8	824,76	0	0	0	

MEDIANA	Salario base	Cto. salarial Antigüedad	Cto. salarial Complemento autonómico	Cto. salarial Cargos directivos	Cto. salarial Pagas extras	Cto. salarial Otros complementos	Percepciones extrasalariales	Horas extraord.	Horas complet.	Brecha
---------	--------------	--------------------------	--------------------------------------	---------------------------------	----------------------------	----------------------------------	------------------------------	-----------------	----------------	--------

MAESTRO/A DE TALLER										
Mujeres	3131,46	0	814,66	0	657,69	0	1339,1	0	0	70,59%
Hombres	13116,59	0	4206,11	0	2887,12	0	0	0	0	
MEDIADOR/A INTERCULTURAL										
Mujeres										N/A
Hombres	1196,25	0	406,77	0	317,52	23,73	345,27	0	0	
MONITOR/A CRT										
Mujeres										
Hombres										
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO										
Mujeres	6003,4	0	0	0	1000,57	467,23	0	0	0	-176,01%
Hombres	1863,67	0	0	0	368,85	196,2	41,06	0	0	
OFICIAL MANTENIMIENTO										
Mujeres										N/A
Hombres	4401,3	0	1459,68	0	976,83	0	0	0	0	

JUSTIFICACIÓN BRECHAS SUPERIORES AL 25%*

* No se justifican brechas >25% del resto de conceptos al ser no ser significativo su importe respecto del total de retribuciones (<2%)

Se han analizado las medias de:	Brecha
- Retribución total	-0,10%
- Salario base	1,10%
- Pagas extras	-0,04%
- Media del Cto. salarial Antigüedad	-3,90%
- Media del Cto. salarial Cargos directivos	13,22%

Concepto/s con brecha >25%	Categoría	Mujer	Hombre	Brecha
Media del Cto. salarial Antigüedad	TÉCNICO/A EN INTEG. SOCIAL	57,98	106,79	45,71%
Justificación				
Los dos hombres TIS contratados tienen más antigüedad que las mujeres TIS en la entidad en 2020				

Concepto/s con brecha >25%	Categoría	Mujer	Hombre	Brecha
Media del Cto. salarial Antigüedad	TRABAJADOR/A SOCIAL	230,87	1.759,68	86,88%
Justificación				
El trabajador social de la entidad tenía un cargo de Dirección en 2020				

Concepto/s con brecha >25%	Categoría	Mujer	Hombre	Brecha
Media del Cto. salarial Cargos directivos	TRABAJADOR/A SOCIAL	540,87	5.708,52	90,53%
Justificación				
El trabajador social de la entidad con cargo en 2020 tenía un cargo de Dirección, según concierto, que ejecutó durante todo el año. La trabajadora social, de la entidad con cargo en 2020 tenía un plus de coordinación, según concierto, que ejecutó parcialmente hasta que solicitó la excedencia.				

8. **Objetivos, Medidas, plazos de ejecución, prioridades, recursos e indicadores.**

*Se entenderá por prioridad media aquellos aspectos que ya están trabajando actualmente en la entidad.

ÁMBITO 1: CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA				
OBJETIVO 1: Aumentar la visibilidad y conocimiento de las medidas de conciliación de la entidad por parte de las personas contratadas.				
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
	Creación de un protocolo laboral interno que sea conocido por cada persona trabajadora desde aspectos generales hasta por tipologías, y que puede incluir aspectos recogidos en el convenio colectivo, las buenas prácticas realizadas hasta ahora y acordadas con las y los trabajadores, además de desconexión digital.	Media	diciembre de 2024	Recursos Humanos
A	<ul style="list-style-type: none"> ● Redacción del protocolo: Recursos Humanos ● Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección ● Aprobación del protocolo y el sistema de evaluación del mismo: Dirección General, con el visto bueno de la Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección. ● Maquetación y diseño del protocolo: Comunicación ● Difusión: Cauces de comunicación internos y en las jornadas de PES. ● Modificación de las encuestas de satisfacción para el personal contratado: Secretaría Técnica 			
	<ul style="list-style-type: none"> ● Área de Recursos Humanos ● Área de Secretaría técnica ● Responsable de Comunicación 			
	<ul style="list-style-type: none"> ● En las encuestas de satisfacción para personal contratado, facilitadas a posterior de la difusión del protocolo, se preguntará por el conocimiento de dicho protocolo, obteniendo un resultado afirmativo superior al 75% 			



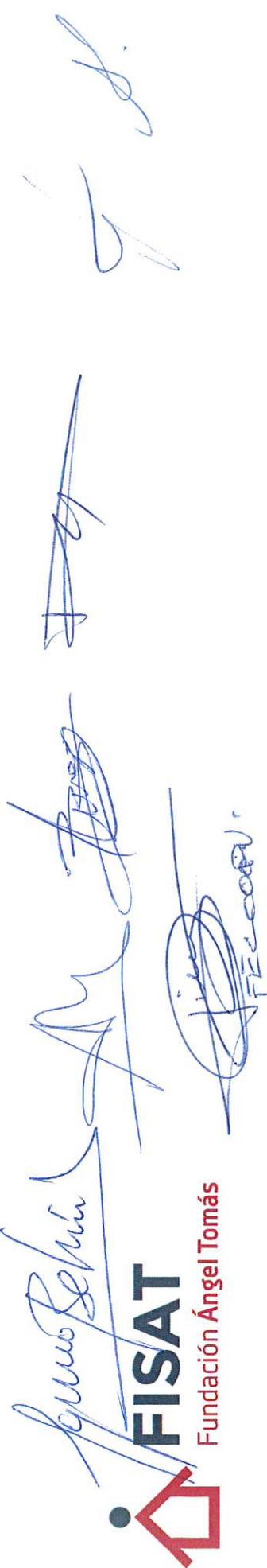









ÁMBITO 1: CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA				
OBJETIVO 2: Detectar las necesidades de conciliación de las personas contratadas.				
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
	Incluir en la entrevista de seguimiento anual del personal contratado, un apartado que mida su satisfacción respecto a la conciliación personal y/o familiar.	Muy Alta	diciembre de 2023	Recursos Humanos
B	Medios <ul style="list-style-type: none"> Redacción del apartado: Recursos Humanos Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Comité de Calidad Aprobación del apartado: Comité de Calidad 			
	Recursos <ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos Área de Secretaría Técnica 			
	Indicador de Evaluación <ul style="list-style-type: none"> Constancia en acta del comité de calidad de la modificación de la entrevista de seguimiento anual contemplando el apartado de medición de satisfacción en la conciliación personal y/o familiar. Queda constancia en el modelo de entrevista y el informe de seguimiento el apartado correspondiente a la satisfacción en la conciliación personal y/o familiar. 			



ÁMBITO 2: CONDICIONES LABORALES				
OBJETIVO 3: Mejorar el proceso de selección de candidaturas a puestos de trabajo protagonizando la titulación y requisitos legales				
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
	Introducir en la primera fase de la selección de candidaturas externas el "currículum ciego"	Muy Alta	diciembre de 2022	Recursos Humanos
C	<ul style="list-style-type: none"> Redacción de las modificaciones del proceso de selección: Recursos Humanos Órganos consultados: Comisión de Igualdad Aprobación de las modificaciones: Dirección General Implementación de las modificaciones en las herramientas de selección: Secretaría Técnica 			
	<ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos Área de Secretaría Técnica 			
	<ul style="list-style-type: none"> Cambios implementados en el formulario WEB y en la herramienta de gestión de solicitudes 			








FISAT
 Fundación Ángel Tomás

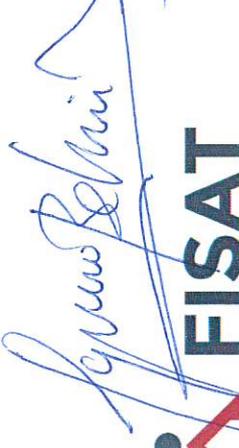
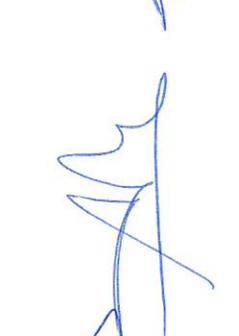
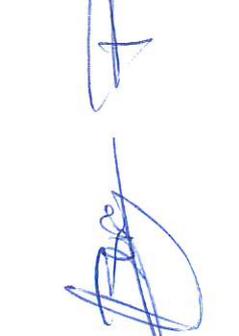
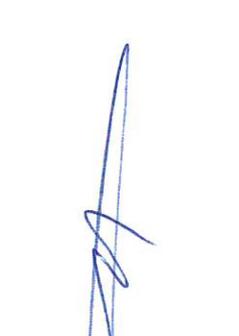

 ECCOARD

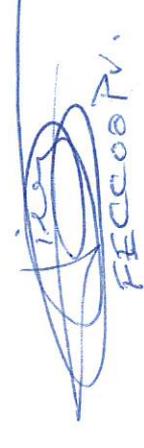
ÁMBITO 3: ACCESO A LA ORGANIZACIÓN. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
OBJETIVO 4: Protocolizar los criterios de igualdad en el proceso de selección y contratación.				
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
	<p>Evaluar anualmente el proceso de selección y contratación verificando que cumple con los criterios de igualdad, equidad y paridad.</p>	Alta	diciembre de 2023	Comisión de Igualdad
D	<p>Medios</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Redacción de las medidas de evaluación: Recursos Humanos ● Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección ● Aprobación de las medidas de evaluación: Recursos Humanos ● Implementación de las medidas de evaluación en las herramientas del proceso de selección y contratación: Secretaría Técnica <p>Recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Área de Recursos Humanos ● Área de Secretaría Técnica <p>Indicador de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Anualmente se deja constancia por acta de la Comisión de Igualdad que dicho proceso de selección y validación ha sido refrendado como válido según criterios de igualdad, equidad y paridad. Utilizando para ello las medidas de evaluación acordadas previamente. 			



ÁMBITO 4: FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA
OBJETIVO 5: Formar y promocionar el acceso de las mujeres a puestos directivos

Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
	Introducir el curso de capacitación para cargos directivos de forma anual en el plan de Formación de la entidad y reservar cuota del 50% de plazas, como mínimo, para mujeres.	Media	diciembre de 2024	Recursos Humanos
E	Medios <ul style="list-style-type: none"> ● Inclusión del curso de capacitación para cargos directivos en el plan anual de formación: Recursos Humanos ● Modificación de la herramienta de vacantes e inscripción en el curso para cargos directivos: Secretaría Técnica 			
	Recursos <ul style="list-style-type: none"> ● Área de Recursos Humanos ● Área de Secretaría Técnica 			
	Indicador de Evaluación <ul style="list-style-type: none"> ● Constancia del curso en los planes de formación anuales. ● Constancia de las mujeres inscritas en el curso, siendo como mínimo del 50% de la participación. 			

 FECCOORV.

ÁMBITO 4: FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA					
OBJETIVO 6: Formación continua en igualdad para todas las personas contratadas de la entidad					
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado	
F	Introducir como eje la formación en igualdad de género en el plan de formación de la entidad.	Muy Alta	diciembre de 2022	Recursos Humanos	
	Medios	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión del eje de igualdad en el Plan de Formación de la Entidad: Recursos Humanos 			
	Recursos	<ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos 			
	Indicador de Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Constancia del eje en el diseño, ejecución y evaluación del Plan de Formación de la Entidad 			






ÁMBITOS 5: PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
OBJETIVO 7: Alcanzar la paridad en los equipos directivos locales de la entidad				
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
G	Introducir protocolos a puestos de responsabilidad generales, neutros, establecidos de manera estandarizada en igualdad de género.	Alta	diciembre de 2024	Recursos Humanos
	Medios	<ul style="list-style-type: none"> Propuesta de modificación del protocolo de promoción a puesto directivo local desde una perspectiva de género: Recursos Humanos Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección 		
	Recursos	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos 		
	Indicador de Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Comisión de Igualdad en el que se da el visto bueno del protocolo. 		

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

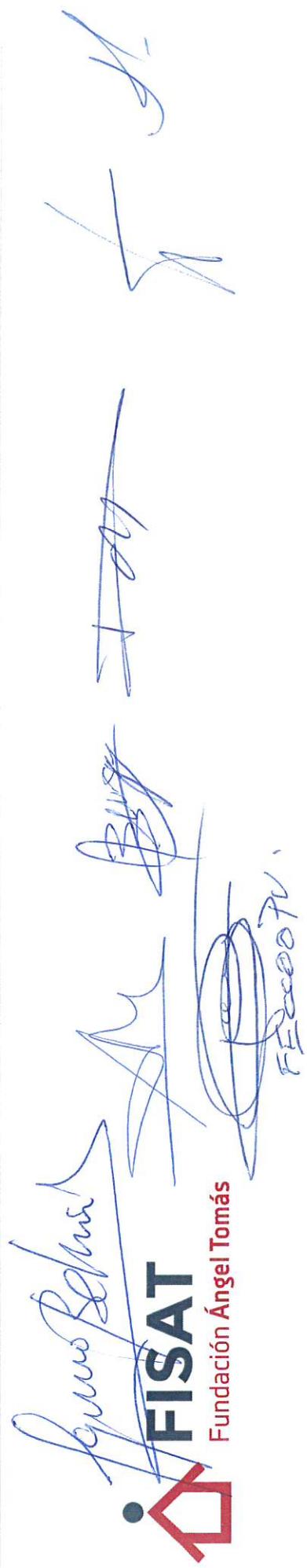
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ÁMBITOS 5: PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
OBJETIVO 7: Alcanzar la paridad en los equipos directivos locales de la entidad				
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
	Desarrollo de ítems evaluativos en las entrevistas de seguimiento anual para la valoración de la igualdad de género en el desempeño profesional y relacionados con la promoción.	Muy Alta	diciembre de 2023	Recursos Humanos
	Medios <ul style="list-style-type: none"> • Redacción de los ítems evaluativos: Recursos Humanos • Órganos consultados: Consejo de Dirección, Comisión de Igualdad, y Comité de Calidad • Aprobación del apartado: Comité de Calidad 			
	Recursos <ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos • Área de Secretaría Técnica 			
	Indicador de Evaluación <ul style="list-style-type: none"> • Constancia en acta del comité de calidad de la modificación de la entrevista de seguimiento anual contemplando el apartado de valoración de la igualdad de género en el desempeño profesional y relacionados con la promoción. • Queda constancia en el modelo de entrevista y el informe de seguimiento el apartado correspondiente a la igualdad de género y la promoción. 			



ÁMBITOS 5: PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
OBJETIVO 7: Alcanzar la paridad en los equipos directivos locales de la entidad				
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
	Introducir protocolos de acceso a la formación y promoción interna de las personas que están en excedencia por causa de conciliación.	Media	diciembre de 2023	Secretaría Técnica
I	<p>Medios</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Generar un formulario de participación anual al plan de formación para las personas que están por excedencia por causa de conciliación: Secretaría Técnica <p>Recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Área de Secretaría Técnica ● Área de Recursos Humanos ● Responsable de Formación <p>Indicador de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Registro de envío del formulario a las personas en excedencia por causa de conciliación. 			

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 FERRER, N.

[Handwritten signature]

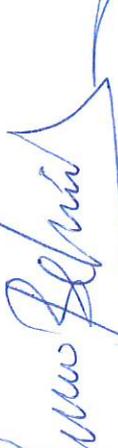
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ÁMBITOS 6: RETRIBUCIÓN

OBJETIVO 8: Ampliar las medidas de conciliación familiar enfocadas a mujeres.

Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
J	Proponer cambios de puesto laboral dentro de los proyectos de la Fundación que mejore las condiciones laborales de las mujeres con ascendientes y descendientes a cargo. Respetando que éstas puedan volver a su puesto de trabajo original cuando así lo soliciten.	Alta	diciembre de 2024	Recursos Humanos
	Medios <ul style="list-style-type: none"> Estudio y consenso de la implantación de la medida en los distintas tipología de proyectos de la entidad: Recursos Humanos Incluir la medida en el protocolo de conciliación (Medida A): Recursos Humanos 			
	Recursos <ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos 			
	Indicador de Evaluación <ul style="list-style-type: none"> Constancia en los momentos y/o materiales de difusión de la introducción de la medida. 			




ÁMBITOS 6: RETRIBUCIÓN				
OBJETIVO 8: Ampliar las medidas de conciliación familiar enfocadas a mujeres.				
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
	Incentivar económicamente a la mujer trabajadora, cuya pareja también trabaja en la entidad, cuando ésta última asume una medida de conciliación por cuidado de ascendientes o descendientes a cargo, según los supuestos que se definen en los convenios laborales de aplicación.	Muy Alta	diciembre de 2022	Recursos Humanos
K	<p>Medios</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incluir la medida en el protocolo de conciliación (Medida A): Recursos Humanos ● Estudio del incentivo económico y definición de cantidad destinada por mes y persona: Administración ● Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección ● Aprobación de la cantidad destinada: Dirección General, con el visto bueno de la Comisión de Igualdad y del Consejo de Dirección <p>Recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Área de Recursos Humanos ● Área de Secretaría Técnica ● Área de Administración <p>Indicador de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Constancia en los momentos y/o materiales de difusión de la introducción de la medida. ● Constancia del concepto económico en los presupuestos del año siguiente a la aprobación de la medida. 			

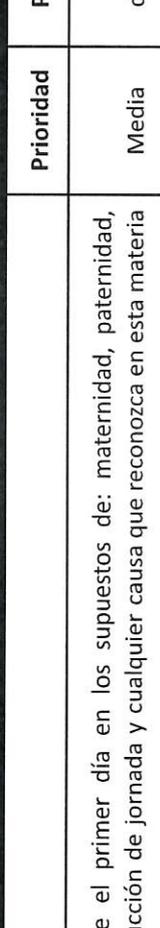
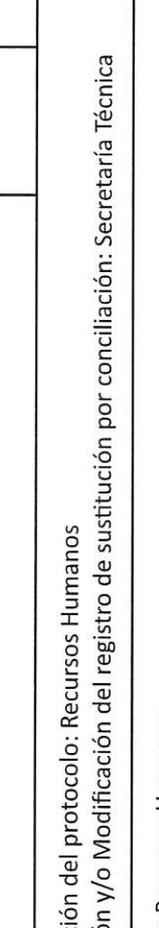




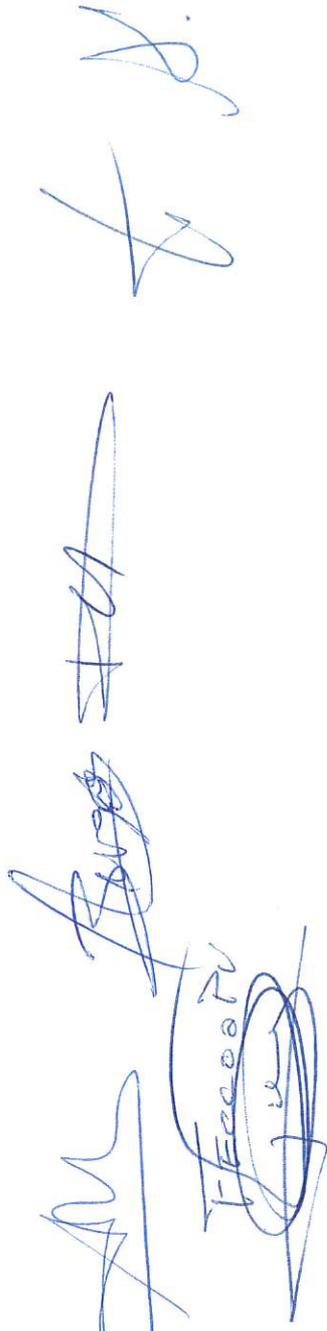



ÁMBITOS 7: TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD				
OBJETIVO 9: Proteger y fomentar las medidas de conciliación familiar, desde la corresponsabilidad.				
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
A	<p>Creación de un protocolo laboral interno que sea conocido por cada persona trabajadora desde aspectos generales hasta por tipologías, y que puede incluir aspectos recogidos en el convenio colectivo, las buenas prácticas realizadas hasta ahora y acordadas con las y los trabajadores, además de desconexión digital.</p> <p>Medios</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Redacción del protocolo: Recursos Humanos ● Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección ● Aprobación del protocolo y el sistema de evaluación del mismo: Dirección General, con el visto bueno de la Comisión de Igualdad y del Consejo de Dirección. ● Maquetación y diseño del protocolo: Comunicación ● Difusión: Cauces de comunicación internos y en las jornadas de PES. ● Modificación de las encuestas de satisfacción para el personal contratado: Secretaría Técnica <p>Recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Área de Recursos Humanos ● Área de Secretaría técnica ● Responsable de Comunicación <p>Indicador de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ● En las encuestas de satisfacción para personal contratado, facilitadas a posterior de la difusión del protocolo, se preguntará por el conocimiento de dicho protocolo, obteniendo un resultado afirmativo superior al 75% 	Media	diciembre de 2024	Recursos Humanos



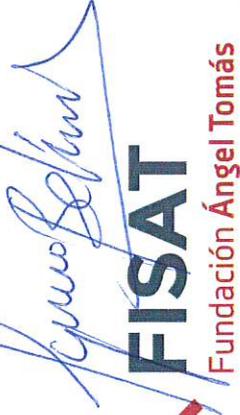




ÁMBITOS 7: TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD				
OBJETIVO 9: Proteger y fomentar las medidas de conciliación familiar, desde la corresponsabilidad.				
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
	Protocolo de sustitución efectiva desde el primer día en los supuestos de: maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, excedencia, reducción de jornada y cualquier causa que reconozca en esta materia el convenio laboral aplicable.	Media	diciembre de 2022	Recursos Humanos
L	Medios <ul style="list-style-type: none"> • Redacción del protocolo: Recursos Humanos • Creación y/o Modificación del registro de sustitución por conciliación: Secretaría Técnica Recursos <ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos • Área de Secretaría técnica Indicador de Evaluación <ul style="list-style-type: none"> • Existencia del registro de sustituciones por conciliación en el que aparecen las personas sustitutas y las fechas que dan cumplimiento a la medida. • El 90% de las sustituciones se han hecho conforme a plazo y el tanto por cien restante se ha justificado en el registro. 			

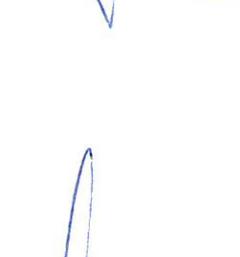


ÁMBITOS 7: TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD				
OBJETIVO 9: Proteger y fomentar las medidas de conciliación familiar, desde la corresponsabilidad.				
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
	Poner a disposición de la trabajadora gestante una adaptación de su puesto de trabajo en tiempo y funciones (sin perjuicio económico) que le permita complementar con la opción de la incapacidad temporal por riesgo de su embarazo. En atención a proteger su gestación.	Media	diciembre de 2022	Recursos Humanos
M	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio y consenso de la implantación de la medida en los distintas tipología de proyectos de la entidad: Recursos Humanos • Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección • Aprobación del protocolo y el sistema de evaluación del mismo: Dirección General, con el visto bueno de la Comisión de Igualdad • Formación de supuestos para las direcciones de PES en el Consejo de Dirección. 			
	Recursos			
	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos • Constancia en acta del Consejo de Dirección de la entidad sobre la implantación de la medida y de la formación a las direcciones de PES. 			

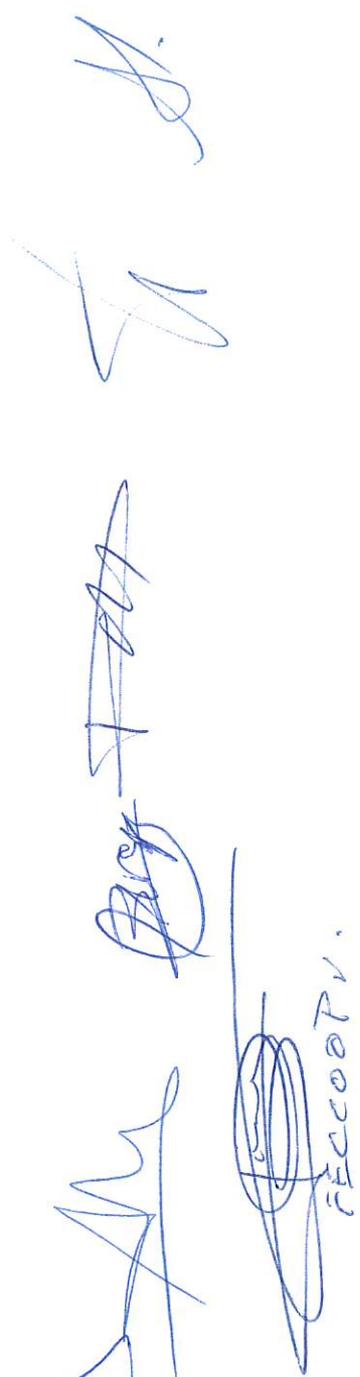
ÁMBITOS 8: COMUNICACIÓN NO SEXISTA				
OBJETIVO 10: Implementar en toda la entidad la guía de comunicación no sexista.				
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
	<p>Evaluar el uso de la guía de comunicación no sexista, testado por las personas trabajadoras de los proyectos.</p>	Alta	Diciembre de 2024	Comisión de Igualdad
N	<p>Medios</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Redacción del formulario de evaluación del Plan de la guía de comunicación no sexista: Recursos Humanos ● Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección ● Implantación de la herramienta del formulario de evaluación: Secretaría Técnica ● Evaluación, detección de necesidades y propuesta de medidas correctoras: Comisión de Igualdad ● Aprobación de las medidas correctoras: Consejo de Dirección <p>Recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Área de Recursos Humanos ● Área de Secretaría Técnica ● Responsable de Comunicación <p>Indicador de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Formulario de evaluación. ● Acta de la comisión de igualdad que deja constancia de la evaluación y propuesta de medidas correctoras. ● Acta del Consejo de Dirección que deja constancia de la aprobación de las medidas correctoras. 			





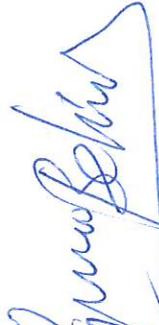


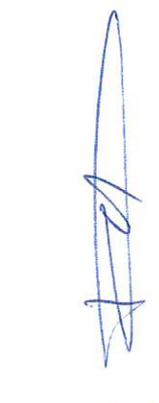

ÁMBITOS 9: SALUD LABORAL				
OBJETIVO 11: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.				
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
	Poner a disposición de la trabajadora gestante una adaptación de su puesto de trabajo en tiempo y funciones (sin perjuicio económico) que le permita complementar con la opción de la incapacidad temporal por riesgo de su embarazo. En atención a proteger su gestación.	Media	diciembre de 2022	Recursos Humanos
M	<ul style="list-style-type: none"> Estudio y consenso de la implantación de la medida en los distintas tipología de proyectos de la entidad: Recursos Humanos Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección Aprobación del protocolo y el sistema de evaluación del mismo: Dirección General, con el visto bueno de la Comisión de Igualdad Formación de supuestos para las direcciones de PES en el Consejo de Dirección. 			
	Recursos			
	Indicador de Evaluación			
	<ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos Constancia en acta del Consejo de Dirección de la entidad sobre la implantación de la medida y de la formación a las direcciones de PES. 			



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the acronym 'FECCOPI' written below.

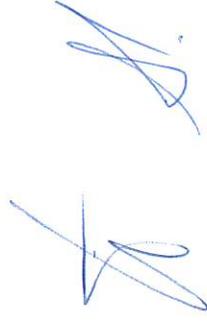
ÁMBITOS 9: SALUD LABORAL				
OBJETIVO 11: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.				
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
0	Definir la evaluación de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, con el servicio de prevención de riesgos laborales.	Alta	diciembre 2023	Recursos Humanos
	Medios	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de los perfiles contemplados en el sistema de prevención de riesgos laborales, desde una perspectiva de género: Recursos Humanos. Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección Visto Bueno de la revisión de los perfiles: Dirección General 		
	Recursos	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Externo 		
	Indicador de Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Certificación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Externo en el que afirman que los perfiles cumplen con la perspectiva de género. 		




FECCOOPV.

ÁMBITOS 10: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DELANTE DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO				
OBJETIVO 12: Asegurar la protección de las mujeres frente al acoso sexual y el acoso por razón de género.				
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
	Concesión de un permiso retribuido de hasta 10 días en dos años, que podrán utilizarse de manera fraccionada por la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, previa acreditación de dicha situación.	Muy Alta	diciembre de 2022	Equipo de Protección Interna
P	<ul style="list-style-type: none"> Incluir la medida en el protocolo de conciliación (Medida A): Recursos Humanos Formación de supuestos para las direcciones de PES en el Consejo de Dirección. 			
	<ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos 			
	<ul style="list-style-type: none"> Constancia en los momentos y/o materiales de difusión de la introducción de la medida. Acta del Consejo de Dirección donde se deja constancia de la implantación de la medida y de la formación a las direcciones de PES. 			
	Indicador de Evaluación			





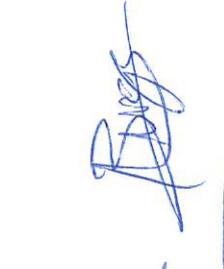
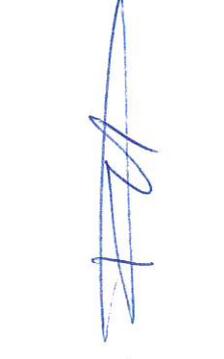
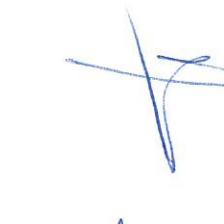
FECCOATV

ÁMBITOS 10: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DELANTE DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 12: Asegurar la protección de las mujeres frente al acoso sexual y el acoso por razón de género.

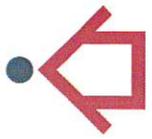
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
	Adaptar el Sistema de Protección Interno, haciendo explícito las posibles situaciones de acoso laboral, de género y/o sexual. Dicha adaptación contará con un "punto violeta" en cada PES, con una trabajadora formada en atención a víctimas de violencia de género.	Alta	diciembre de 2023	Resp. del SDPI Recursos Humanos
Q	<p>Medios</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rediseño del Plan de Protección Interno haciendo explícito lo referente a acoso laboral, de género y sexual: Res. del SDPI ● Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección ● Aprobación del SDPI: Dirección General, con el visto bueno de la Comisión de Igualdad y del Consejo de Dirección. ● Maquetación y diseño del protocolo: Comunicación ● Difusión: Cauces de comunicación internos y en las jornadas de PES. ● Selección de las mujeres que conformarán los puntos violetas: Recursos Humanos con Direcciones de PES ● Formación de los puntos violetas: Recursos Humanos <p>Recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dirección General ● Área de Recursos Humanos ● Área de Secretaría técnica ● Responsable de Comunicación ● Responsable de Formación <p>Indicador de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Constancia en los momentos y/o materiales de difusión de la introducción de la medida. ● Registro de formación de los puntos violetas, direcciones de PES y Recursos Humanos. ● Documento del Sistema de Protección Interno 			




ÁMBITOS 10: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DELANTE DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO 12: Asegurar la protección de las mujeres frente al acoso sexual y el acoso por razón de género.

Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
R	Establecimiento de un permiso retribuido de 5 días en los casos de traslado de domicilio por motivo de violencia de género acreditado.	Alta	diciembre de 2023	Equipo de Protección Interna
	<ul style="list-style-type: none"> Incluir la medida en el protocolo de conciliación (Medida A): Recursos Humanos Formación de supuestos para las direcciones de PES en el Consejo de Dirección. 			
	<ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos 			
	<ul style="list-style-type: none"> Constancia en los momentos y/o materiales de difusión de la introducción de la medida. Acta del Consejo de Dirección donde se deja constancia de la implantación de la medida y de la formación a las direcciones de PES. 			



FISAT

Fundación Ángel Tomás

Agustín Beltrán
Alm
FECCOPI
[Signature]
[Signature]
[Signature]

ÁMBITOS 10: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DELANTE DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO				
OBJETIVO 13: Sensibilizar y formar a las personas contratadas en prevención y detección de acoso sexual y/o por razón de género.				
Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución	Órgano encargado
5	Formación de las direcciones de PES y del Área de Recursos Humanos en violencia de género.	Alta	diciembre de 2023	Recursos Humanos
	Medios <ul style="list-style-type: none">• Inclusión del curso de formación para direcciones de PES y Recursos Humanos en el Plan de Formación: Recursos Humanos			
	Recursos <ul style="list-style-type: none">• Área de Recursos Humanos• Responsable de Formación			
	Indicador de Evaluación <ul style="list-style-type: none">• Constancia del curso en los planes de formación anuales.			

9. Vigencia

De diciembre 2021 hasta diciembre 2025.

10. Seguimiento y revisión

La garantía del éxito del Plan de Igualdad es el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación que permita conocer el grado de cumplimiento de las medidas acordadas, valorando el alcance real que han tenido en el seno de la Fundación.

- Objetivos del seguimiento
 - i. Comprobar los resultados obtenidos de la ejecución del Plan de Igualdad, conociendo el grado de consecución de los objetivos definidos y la relación entre éstos y los resultados.
 - ii. Analizar el Proceso de desarrollo del Plan, identificando los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del mismo.
 - iii. El sistema de seguimiento requiere de un planteamiento integral que refleje el grado de consecución de los objetivos del Plan a través de los resultados obtenidos con el desarrollo de las diferentes medidas que contempla. Igualmente, es necesario que se posibilite una buena transmisión de la información entre las diferentes áreas y personas implicadas, para que el Plan se pueda adaptar y dar respuesta continuada a las nuevas necesidades y situaciones, según vayan surgiendo. Finalmente, este seguimiento va a permitir que se facilite el conocimiento de los efectos que el Plan haya tenido en el entorno de la Fundación, de la pertinencia de las medidas a las necesidades de la plantilla y de la eficiencia del mismo.
- Composición y funciones

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y sus miembros serán designados por las partes firmantes dentro del plazo de 3 meses desde la firma del Plan. Las funciones de esta Comisión son:

- i. Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
 - ii. Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
 - iii. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
 - iv. Elaboración de las evaluaciones que reflejarán el avance respecto a los objetivos de igualdad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
 - v. Modificación del Plan de Igualdad como consecuencia del seguimiento efectuado.
- Funcionamiento
 - i. Dada la vigencia del Plan por 4 años, se establece un seguimiento anual de las medidas, analizando el nivel de ejecución real respecto del calendario previsto y abordando las posibles dificultades o aspectos relevantes que puedan aparecer.
 - ii. Para esto, la persona responsable del Plan de Igualdad emitirá un Informe de Seguimiento que reporte a la Comisión y al Consejo de Dirección la ejecución de las medidas según la planificación. En



- el caso de que no se esté cumpliendo dicha planificación, se analizarán las razones y se propondrán acciones específicas que permitan la ejecución de las medidas del Plan.
- iii. Anualmente, se realizará una medición de los indicadores aplicables para valorar el desarrollo del Plan y anticipar posibles dificultades que pudiesen presentarse. La Comisión de Igualdad analizará dicho informe para extraer conclusiones que permitan reflexionar sobre lo conseguido hasta el momento e identificar elementos a corregir y posibles acciones futuras.
 - iv. La persona responsable del Plan de Igualdad realizará las actuaciones necesarias con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión, teniendo encomendadas, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión de Igualdad, el seguimiento y el control de la efectividad del Plan, así como la coordinación operativa de las medidas necesarias para su ejecución y la comunicación del mismo a la Dirección General y al Consejo de Dirección de la Fundación. Asimismo, velará por el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas la Comisión, convocará sus reuniones y redactará las actas de la comisión, recogiendo los temas tratados y acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión, si es posible.
 - v. Cualquier persona que componga la Comisión de Seguimiento podrá ser sustituida en cualquier momento, considerando siempre el órgano de representación del que procedan.
 - vi. Las decisiones se adoptarán en general por consenso. De no haberlo, se someterá a votación siendo adoptado el acuerdo por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. Se podrá, en caso de desacuerdo, hacer una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante. En caso de bloqueo o incumplimiento de los compromisos adquiridos se pasará la cuestión en litigio al organismo correspondiente.

11. Evaluación

La evaluación del Plan de Igualdad supone comprobar el cumplimiento de los objetivos establecidos en cada una de las áreas de actuación. Esto se llevará a cabo con la medición y análisis de cada uno de los indicadores asociados a cada una de las medidas y objetivos.

Los resultados del seguimiento anual realizado en las reuniones ordinarias de la Comisión de seguimiento del Plan serán utilizados como fuente de información para la evaluación de seguimiento global que se realizará a los 4 años de vigencia del Plan, con objeto de que las partes acuerden la procedencia de una revisión del Plan.

Igualmente, de manera complementaria, se incluirán ítems específicos sobre el Plan de Igualdad en el cuestionario de satisfacción de la plantilla para valorar el nivel de conocimiento del Plan y comparar las valoraciones con las que se produjeron para la fase de diagnóstico.

Los objetivos de la evaluación del Plan de Igualdad son:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar su proceso de desarrollo.
- Identificar nuevas necesidades que requieran la reformulación de las medidas o la adopción de unas nuevas no contempladas en el inicio.

Una vez realizada la evaluación se conocerá la nueva situación de la Fundación respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y las nuevas necesidades que hayan surgido por la propia implantación del Plan y por las condiciones cambiantes del entorno. A partir de ahí, se determinará la estrategia a seguir para dar respuesta a esa nueva situación, valorando la necesidad de elaborar un nuevo Plan de Igualdad, y en su caso, procediéndose a partir de tal plazo a denunciar la vigencia del presente Plan de Igualdad, por la mayoría de la parte social o empresarial legitimada.

12. Procedimiento de modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, éste deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a. *“Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
- b. *Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- c. *En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*
- d. *Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*
- e. *Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”*

Las modificaciones del Plan de Igualdad serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

13. Calendario de actuaciones

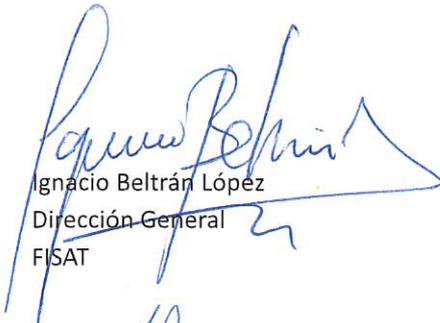
CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	Dic 2022	Dic 2023	Dic 2024	Dic 2025
C. Introducir en la primera fase de la selección de candidaturas externas el "currículum ciego"	MA			
F. Introducir como eje la formación en igualdad de género en el plan de formación de la entidad.	MA			
K. Incentivar económicamente a la mujer trabajadora, cuya pareja también trabaja en la entidad, cuando ésta última asume una medida de conciliación por cuidado de ascendientes o descendientes a cargo, según los supuestos que se definen en los convenios laborales de aplicación.	MA			
P. Concesión de un permiso retribuido de hasta 10 días en dos años, que podrán utilizarse de manera fraccionada por la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite previa acreditación de dicha situación.	MA			
R. Establecimiento de un permiso retribuido de 5 días en los casos de traslado de domicilio por motivo de violencia de género acreditado.	A			
L. Protocolo de sustitución efectiva desde el primer día en los supuestos de: maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, excedencia, reducción de jornada y cualquier causa que reconozca en esta materia el convenio laboral aplicable.	M			
M. Poner a disposición de la trabajadora gestante una adaptación de su puesto de trabajo en tiempo y funciones (sin perjuicio económico) que le permita complementar con la opción de la incapacidad temporal por riesgo de su embarazo. En atención a proteger su gestación.	M			
B. Incluir en la entrevista de seguimiento anual del personal contratado, un apartado que mida su satisfacción respecto a la conciliación personal y/o familiar.		MA		
H. Desarrollo de ítems evaluativos en las entrevistas de seguimiento anual para la valoración de la igualdad de género en el desempeño profesional y relacionados con la promoción.		MA		
D. Evaluar anualmente el proceso de selección y contratación verificando que cumple con los criterios de igualdad, equidad y paridad.		A		
O. Definir la evaluación de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, en el servicio de prevención de riesgos laborales.		A		
Q. Adaptar el Sistema de Protección Interno, haciendo explícito las posibles situaciones de acoso laboral, de género y/o sexual. Dicha adaptación contará con un "punto violeta" en cada PES, con una trabajadora formada en atención a víctimas de violencia de género.		A		
S. Formación de las direcciones de PES y del Área de RR.HH. en violencia de género.		A		
I. Desarrollo de ítems evaluativos en las entrevistas de seguimiento anual para la valoración de la igualdad de género en el desempeño profesional y relacionados con la promoción.		M		
G. Introducir protocolos a puestos de responsabilidad generales, neutros, establecidos de manera estandarizada en igualdad de género.			A	

J. Proponer cambios de puesto laboral dentro de los proyectos de la Fundación que mejore las condiciones laborales de las mujeres con ascendientes y descendientes a cargo. Respetando que éstas puedan volver a su puesto de trabajo original cuando así lo soliciten.			A	
N. Evaluar el uso de la guía de comunicación no sexista, testado por las personas trabajadoras de los proyectos.			A	
A. Creación de un protocolo laboral interno que sea conocido por cada persona trabajadora desde aspectos generales hasta por tipologías, y que puede incluir aspectos recogidos en el convenio colectivo, las buenas prácticas realizadas hasta ahora y acordadas con las y los trabajadores, además de desconexión digital.			M	
E. Introducir el curso de capacitación para cargos directivos de forma anual en el plan de Formación de la entidad y reservar cuota del 50% de plazas, como mínimo, para mujeres.			M	

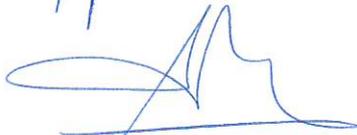
14. Anexos

- ANEXO I. Actas de reunión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (18/10/21; 09/11/21; 16/11/21; 23/11/21 - 1; 23/11/21 - 2; 29/11/21)
- ANEXO II. Informe Diagnóstico.

Por la Representación de la Entidad



Ignacio Beltrán López
Dirección General
FISAT




Por Representación de las personas
trabajadoras/sindicales

En representación de CC.OO. P.V.



En representación de UGT P.V.

