

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Fundación Menudos Corazones

2025-2029



FUNDACIÓN
menudos corazones

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN	4
Presentación de la fundación.....	4
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.....	6
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
4. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	8
5. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	9
PERFIL DE LA PLANTILLA.....	9
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	11
CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	14
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	18
PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN	19
AUDITORÍA SALARIAL	21
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	23
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	25
VIOLENCIA DE GÉNERO	26
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	28
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	29
OBJETIVOS GENERALES	29
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	29
TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS	32
FICHAS DE MEDIDAS POR EJES	36
EJE 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	36
EJE 2: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	39
EJE 3: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	44
EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	49

EJE 5: FORMACIÓN	52
EJE 6: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	54
EJE 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	55
EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	57
EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	63
EJE 10: VIOLENCIA DE GÉNERO	67
CRONOGRAMA DE ACTUACIONES	71
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	75
Solución de conflictos y discrepancias en la aplicación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad	76
COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD	77
Sustituciones	77
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	78
Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	78
Funciones de la Comisión de Seguimiento.....	79
Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.....	79
Seguimiento	79
Evaluación	80

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de **planes específicos de igualdad** en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad de la FUNDACIÓN MENUDOS CORAZONES**.

Presentación de la fundación

En Menudos Corazones nos ponemos al servicio de las personas con cardiopatías congénitas y sus familias, desarrollando las actividades y los programas que sean necesarios para mejorar sus vidas. Para conseguirlo, caminamos de la mano de personas voluntarias, profesionales e instituciones de la Salud y la Investigación, socias y socios, entidades, Administraciones y empresas donantes, patronato de honor y patronato, equipo técnico... Juntos/as en la misma dirección.

Misión

Niños, niñas, jóvenes y personas adultas con cardiopatías congénitas y sus familias son nuestra razón de ser. Trabajamos con el compromiso de mejorar sus vidas.

Visión

Queremos ser la organización social de referencia en cardiopatías congénitas, adaptándonos y respondiendo a la diversidad de necesidades de las personas afectadas y sus familias. La empatía y cercanía son nuestro valor añadido.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es acordado tanto por la entidad como por representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores a través de la **Comisión Negociadora de FUNDACIÓN MENUDOS CORAZONES**. Esta Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres realizado y ha aprobado mediante negociación el presente Plan de Igualdad.

Las personas que la integran son:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN LA EMPRESA	PARTE SOCIAL/PARTE ENTIDAD
María Machón González	Responsable área social	Parte entidad
Cristina Rejón Rodríguez	Sector de Dependencia e Intervención Social	Parte social (sindicato externo – UGT)

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el 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, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a **toda la plantilla y todos los centros de trabajo de FUNDACIÓN MENUDOS CORAZONES**, siendo estos los siguientes:

- C/ Doctor Castelo, 49, 1º, 28009 Madrid.
- Paseo de Juan Antonio Vallejo-Nájera Botas S/N, esquina C/ Ercilla, 43, 28005 Madrid.

Para alcanzar los objetivos de este Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de **vigencia de 4 años** a contar desde su firma **(13/05/2025 – 12/05/2029)**.

4. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN MENUDOS CORAZONES firmó a fecha 28 de mayo de 2024 el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, **FUNDACIÓN MENUDOS CORAZONES** conformó el 28 de mayo de 2024 una **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, compuesta por 2 personas: 1 en representación de la plantilla y 1 en representación de la empresa.

La Comisión Negociadora tiene como **funciones** principales:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

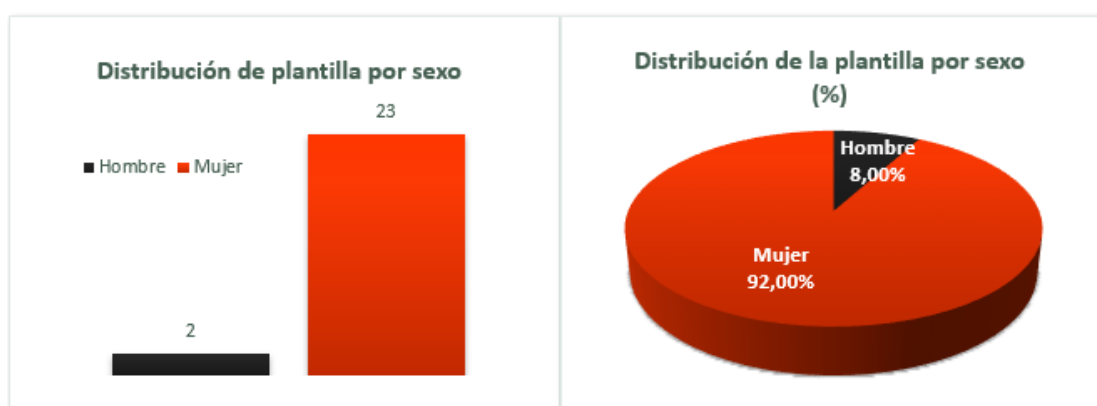
5. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

La fecha de recogida de datos corresponde al **31 de diciembre del 2023**. Para aquellos ámbitos en los que se han analizado datos en evolución (altas, ceses y promociones), se ha tomado como referencia el periodo de 2021 a 2023.

PERFIL DE LA PLANTILLA

Distribución de la plantilla por sexo

La plantilla de la FUNDACIÓN MENUDOS CORAZONES está compuesta por **25 personas**, de las cuales 23 son mujeres y 2 son hombres, lo que representa unos porcentajes del 92% y del 8% respectivamente.



Así, de acuerdo con la legislación vigente, nos encontramos ante una **organización notablemente feminizada**.

Edad y antigüedad

La **edad promedio** de la plantilla es de 47,4 años. Por sexos, en las mujeres es de 48,9 años y en los hombres de 30,1 años.

La **antigüedad promedio** de la plantilla es de 7,8 años, si bien las diferencias entre hombres y mujeres son elevadas: ellas cuentan de media con 8,3 años de antigüedad y ellos con 1,1 años.

Nivel de estudios

En MENUDOS CORAZONES, **la mayor parte de la plantilla cuenta con estudios universitarios**, en total, 21 personas (19 mujeres y 2 hombres). El resto de plantilla, exclusivamente trabajadoras (4), cuentan con estudios medios.

Representación Legal de las Personas Trabajadoras y Convenio colectivo

La FUNDACIÓN MENUDOS CORAZONES no cuenta con Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

A la totalidad de la plantilla le aplica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.

Centros de trabajo

MENUDOS CORAZONES cuenta con 2 centros de trabajo, ambos ubicados en la localidad de Madrid: Dr. Castelo, con 14 personas (13 mujeres y 1 hombre) y Vallejo Nájera, con 11 personas (10 mujeres y 1 hombre).

Así, mientras el 50% de la plantilla masculina se ubica en cada uno de los dos centros, el 57% de la femenina lo hace en el centro de Dr. Castelo y el 43% también de la femenina en el de Vallejo Nájera.

CUADRO RESUMEN: PERFIL DE LA PLANTILLA

PUNTOS FUERTES
La antigüedad promedio de la plantilla es de 7,8 años.
Alto nivel de formación en la plantilla.
PUNTOS DE MEJORA
Plantilla notablemente feminizada.
La fundación no cuenta con RLTP.
De cara a posibles incorporaciones en la empresa a nivel de puestos técnicos, promover candidaturas sin sesgo de género, ya que la empresa está formada principalmente por mujeres.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Organigrama

El organigrama de la Fundación lo encabeza la Dirección, formada por las posiciones de Director/a y Subdirector/a, ambas ocupadas por mujeres.

Por debajo encontramos a las personas responsables de las siguientes áreas, todas ellas también trabajadoras:

- Área social
- Área psicológica
- Gestión y sistematización de proyectos
- Captación de fondos
- Comunicación y acogida a familias
- Área financiera
- Área personas

Niveles jerárquicos

El nivel jerárquico que concentra a mayor número de plantilla es el Personal técnico con 11 mujeres y 2 hombres. Así, este es el único nivel con composición mixta. El siguiente más numeroso es el de mandos intermedios (7 trabajadoras).

La distribución de plantilla en porcentajes sobre el total de cada sexo muestra que el 48% de las trabajadoras pertenecen al nivel de Personal técnico, seguido del nivel de Mandos intermedios, en el que encontramos al 30% de la plantilla femenina. En cuanto a los hombres, como ya se ha mencionado, el 100% se ubica en el nivel de Personal técnico.

Respecto a la composición por sexo de cada nivel jerárquico, el único con composición mixta, Personal técnico, se encuentra muy feminizado (85%). El resto de los niveles jerárquicos los forman únicamente mujeres (Dirección, Mandos intermedios y Personal cualificado).

Grupos profesionales

La Fundación distribuye su plantilla en cuatro de los cinco grupos profesionales establecidos en el Convenio colectivo de acción e intervención social:

- Grupo profesional 0: coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

- Grupo profesional 1: funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización.
- Grupo profesional 2: exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.
- Grupo profesional 3: pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.
- Grupo profesional 4: puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas. Alto grado de supervisión.

La mayor parte de la plantilla se ubica en el Grupo profesional 1 (10 trabajadoras) y en el Grupo profesional 2 (8 trabajadoras y 2 trabajadores). Les sigue el Grupo profesional 3, con 3 mujeres, y el Grupo profesional 0, con 2 mujeres.

En porcentajes sobre el total de cada sexo, el 43% de la plantilla femenina pertenece al Grupo profesional 1, y el 35% al Grupo profesional 2.

En cuanto a la composición de cada grupo profesional por sexo, el único con presencia de hombres y mujeres presenta una feminización del 80%.

Categorías profesionales

MENUDOS CORAZONES distribuye su plantilla en 8 categorías profesionales:

- Responsable
- Musicoterapeuta
- Director/a
- Psicólogo/a
- Auxiliar administrativo/a
- Trabajador/a social
- Técnico/a
- Subdirector/a

La categoría con mayor número de personas es Técnico/a, siendo también la única con composición mixta (7 trabajadoras y 1 trabajador), seguida de la categoría de Responsable

(7 trabajadoras). Por su parte, las categorías de Psicólogo/a y Auxiliar administrativo/a cuentan con 3 mujeres cada una, y las de Director/a, Trabajador/a social y Subdirector/a, con 1 trabajadora. Musicoterapeuta también es unipersonal, con 1 trabajador.

En porcentajes sobre el total de cada sexo, un 30% de mujeres se encuentra en la categoría de Responsable, y otro 30% en la de Técnico/a. Les sigue en cuanto a proporción de trabajadoras las categorías de Psicólogo/a y Auxiliar administrativo/a, con un 13% cada una de ellas.

Los hombres, por su parte, se ubican en un 50% en la categoría de Musicoterapeuta y en 50% en la de Técnico/a. Hay que tener en cuenta, no obstante, que la organización cuenta únicamente con 2 hombres en su plantilla.

En la única categoría con composición mixta, Técnico/a, la feminización es del 87,5%; seis categorías están formadas únicamente por mujeres (Responsable, Director/a, Psicólogo/a, Auxiliar administrativo/a, Trabajador/a social y Subdirector/a) y una únicamente por hombres (Musicoterapeuta).

Departamentos

De acuerdo con los datos aportados por la empresa, la plantilla se estructura en 10 departamentos:

- Área dirección
- Área de personas
- Área psicológica
- Área financiera
- Área captación de fondos
- Área comunicación
- Área social
- Área gestión y sistematización

Puestos de trabajo

MENUDOS CORAZONES se encuentra actualmente elaborando la Valoración de Puestos de Trabajo de igual valor, que tendrá a partir de 2025.

La organización dispone de fichas de descripción de todos los puestos de trabajo.

La organización cuenta con 23 puestos de trabajo, la gran mayoría de ellos unipersonales y ocupados por trabajadoras. Las únicas posiciones ocupadas por hombres son la de Musicoterapeuta y la de Técnico/a de transformación digital.

CUADRO RESUMEN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

PUNTOS FUERTES
Las posiciones de Dirección están ocupadas por mujeres.
La organización cuenta con fichas de descripción de puestos de trabajo.
PUNTOS DE MEJORA
Desequilibrio en la distribución de hombres y mujeres en los niveles jerárquicos, grupos profesionales y categorías.
Es necesario revisar el lenguaje utilizado en las fichas de descripción de fichas de trabajo. Se recomienda incluir las condiciones de trabajo y salariales de cada posición y difundir las mismas a la plantilla.
Existe un gran número de puestos unipersonales, lo cual dificulta proceder al análisis de estos en lo que a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se refiere.
Promover candidaturas sin sesgo de género, ya que la empresa está formada principalmente por mujeres.

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

Tipología contractual

En la organización coexisten los siguientes tipos de contrato:

- 100 – Contrato indefinido tiempo completo (ordinario)
- 189 – Contrato indefinido tiempo completo (transformación contrato temporal)
- 200 – Contrato indefinido tiempo parcial (ordinario)
- 289 – Contrato indefinido tiempo parcial (transformación contrato temporal)
- 402 – Contrato duración determinada tiempo completo (eventual por circunstancias de la producción)
- 540 – Contrato duración determinada tiempo parcial (jubilación parcial)
- 541 – Contrato duración determinada tiempo parcial (relevo)

La mayor parte del personal, 13 trabajadoras, cuenta con un contrato indefinido a tiempo completo (2 en la modalidad de ordinario y 11 en la modalidad de transformación de

contrato temporal). Les siguen los contratos a tiempo parcial, que afectan en total a 9 personas (1 hombre y 5 mujeres en la modalidad de ordinario, y 3 mujeres en la modalidad de transformación de contrato temporal).

El 52% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido, si bien este afecta únicamente al personal femenino. El 36% (también únicamente mujeres) cuenta con un contrato a tiempo parcial.

Jornada de trabajo

La jornada completa en la Fundación es de 40 horas semanales. El horario de trabajo es de lunes a viernes, con flexibilidad de entrada y salida entre las 8:00 y las 18:00 horas, en jornada partida y con 30 minutos para la comida no incluidos en la jornada. En los meses de julio y agosto se realiza jornada intensiva de 8h a 15h.

La organización cuenta con un documento en el que se detallan todos los aspectos relativos a jornada de trabajo, horarios, teletrabajo, horas extraordinarias, permisos y vacaciones (“Guía laboral de Fundación Menudos Corazones”).

En cuanto al promedio de horas semanales, las mujeres realizan de media 33,70 horas y los hombres 30 horas.

La mayor parte de la plantilla, 13 personas que representan el 52% del personal, trabaja a 40 horas (12 mujeres y 1 hombre); 5 trabajadoras realizan 30 horas semanales, y 3 trabajadoras y 1 trabajador 20 horas semanales.

En cuanto a la modalidad de jornada, 13 personas cuentan con jornada partida (12 trabajadoras y 1 trabajador) y 12 con jornada intensiva de mañanas (11 trabajadoras y 1 trabajador).

Horas extraordinarias

En lo que se refiere a las horas extraordinarias, se realizan puntualmente, se contabilizan mediante el sistema de fichaje y se compensan por días de vacaciones.

La Fundación cuenta con un documento interno a disposición de la plantilla (“Guía laboral de Fundación Menudos Corazones”) en el que se regulan las horas extraordinarias y la forma de compensación.

No se dispone de datos de las horas extraordinarias realizadas por la plantilla en el último año, por lo que no es posible su análisis. La ausencia de este registro se debe a que nuestro Convenio recomienda que las horas extras se tienen que conmutar por tiempo en los 6 meses siguientes a haberlas generado. Por tanto, a fin de año las horas extras son cero.

Según se extrae de la Encuesta de Clima llevada a cabo en 2023, aunque las opciones de flexibilidad en la organización son variadas, el exceso de trabajo, realización de horas extras por ejemplo, hace que en ocasiones la conciliación no sea real.

Sobre lo anterior, se informa de que se ha formado un Grupo de trabajo para analizar las cargas de trabajo del equipo.

Teletrabajo y desconexión digital

Se realiza teletrabajo tres días a la semana fijos (hasta marzo de 2024 eran dos días), sin que esté establecida una forma estandarizada de evaluación del rendimiento. Se establece una compensación por teletrabajo.

No obstante, el trabajo de algunas personas del equipo conlleva su presencia en hospitales o pisos de acogida, de modo que en estos casos el teletrabajo se sujeta a esas circunstancias.

La Fundación cuenta con un documento interno a disposición de la plantilla (“Guía laboral de Fundación Menudos Corazones”) en el que se regulan el funcionamiento de la modalidad de teletrabajo (documento anterior a la ampliación a tres días de teletrabajo en marzo de 2024).

La organización no cuenta con una política interna de desconexión digital como tal, aunque sí con un documento de recomendaciones internas en la comunicación.

Ausencias

Las ausencias no justificadas de la plantilla se contabilizan a través de la aplicación Factorial y un cuadro que se cumplimenta en Área Personas.

Movilidad funcional y geográfica

No se contempla una política por escrito de movilidad funcional y geográfica de la plantilla.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

No se han realizado modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en el periodo analizado.

Salud laboral

La organización cuenta con un Plan de Prevención de riesgos laborales.

En el reconocimiento médico anual de la empresa se realizan pruebas diagnósticas diferentes y específicas a mujeres y a hombres (las mujeres tienen revisión ginecológica, si lo desean, dentro de la revisión anual).

En los puestos de trabajo a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural se adaptan los horarios según necesidades.

No se han producido suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

En el último año, 10 trabajadoras han causado baja por IT. En porcentajes, esto supone que en 2023 un 40% de la plantilla causó algún tipo de baja, todas ellas por contingencias comunes y afectando solo a mujeres. Del total de mujeres en plantilla (23 trabajadoras), 10 causaron algún tipo de baja, lo que supone un 43,47% de la plantilla femenina.

CUADRO RESUMEN: CONDICIONES DE TRABAJO

PUNTOS FUERTES
La mayoría de las personas trabajadoras cuenta con un contrato indefinido a tiempo completo.
La organización cuenta con un documento en el que se detallan todos los aspectos relativos a jornada de trabajo, horarios, teletrabajo, horas extraordinarias, permisos y vacaciones.
No se han realizado modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en el periodo analizado.
El reconocimiento médico anual de la empresa realiza pruebas diagnósticas diferentes y específicas a mujeres y a hombres.
Realización de estudio de clima laboral.
PUNTOS DE MEJORA
Análisis de la contratación parcial para su transformación en tiempo completo.
No se dispone de datos de horas extras del último año, por lo que se recomienda llevar a cabo su registro desagregado por sexo y un análisis con perspectiva de género.
Continuar trabajando en el análisis de las cargas de trabajo a través del Grupo de Trabajo establecido al efecto.
Elaboración e implementación de un protocolo de desconexión digital.
Análisis del uso de las herramientas digitales para una mayor eficiencia.
Mejora del estudio de clima laboral incorporando variables específicas relacionadas con el área de igualdad, y estudiando la viabilidad de incorporar la variable sexo.
No ha sido posible analizar el Plan de prevención de riesgos laborales de la organización a fin de valorar si incorpora la perspectiva de género.
Bajas por IT muy elevadas, especialmente entre la plantilla femenina. Es necesario la realización de un análisis de las bajas médicas con especial atención a las trabajadoras.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Acceso a la Fundación

La Fundación no cuenta por un procedimiento estandarizado y por escrito de reclutamiento y selección de personal.

Las personas que intervienen en los procesos de selección son la dirección, la figura responsable del área de personas, y la persona responsable del área de que se trate, y no cuentan con formación en materia de igualdad.

En cuanto a las pruebas o métodos que se utilizan para la selección del personal, son los siguientes:

1. Primera entrevista con responsable de área y responsable del área de personas.
2. Prueba específica sobre el puesto de trabajo.
3. Segunda entrevista con la dirección de la fundación para analizar las competencias.

La organización no dispone de un sistema de recogida del número de candidaturas recibidas y seleccionadas desagregado por sexo.

Altas y ceses en los últimos años

En los últimos tres años, se han incorporado a la organización 8 personas: 2 hombres y 6 mujeres. Lo anterior supone que el 75% de las altas fueron femeninas y el 25% masculinas.

El 67% de las incorporaciones de mujeres (4) lo hicieron en jornadas de 20 o 25 horas, y 2 trabajadoras en jornadas de 35 y 40h respectivamente.

En cuanto a los ceses o términos de contrato, no se dispone de información de las mismas.

CUADRO RESUMEN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PUNTOS DE MEJORA
La organización no cuenta con un procedimiento estandarizado de selección de personal.
Las personas que intervienen en los procesos de selección no cuentan con formación en materia de igualdad.
Desarrollo de un sistema de recogida del número de candidaturas recibidas y seleccionadas desagregado por sexo.
Feminización de las altas de los últimos años.
No se dispone de información sobre los ceses o términos de contrato de los últimos años.

PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Promoción profesional

En la Fundación no existe ninguna metodología estándar de evaluación del personal. Lo que si existe son plantillas de autoevaluación de competencias.

No está regulado el procedimiento para la promoción, si bien las personas que intervienen en una promoción interna están definidas: Dirección y Área de personas que no tienen formación en igualdad de oportunidades.

En el último año ha promocionado 1 mujer a la posición de Responsable.

Formación

La Fundación cuenta con un Plan de formación que se aprueba de forma anual, y en cuya elaboración interviene la Dirección y el Área de personas. Las formaciones se difunden a la plantilla vía email.

En cuanto al tipo de cursos que se imparten, son de carácter técnico, y en función del área pueden ser sobre temas digitales, de habilidades, etc. Algunos se realizan internamente y otros de forma externa por empresas especializadas.

La mayoría de las formaciones son de carácter voluntario. Algunas son obligatorias para todo el equipo tales como formaciones de liderazgo, mejora de procesos laborales o similares.

De manera general, los cursos se imparten dentro del horario laboral. En el caso de los cursos de carácter voluntario, a veces se realizan fuera del horario laboral.

La plantilla no ha recibido formación sobre igualdad de oportunidades.

En los últimos dos años la plantilla ha recibido diversas formaciones, si bien no se dispone de los datos de asistencia a los mismos desagregados por sexo.

CUADRO RESUMEN: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

PUNTOS FUERTES
La Fundación cuenta con un Plan de formación que se elabora de forma anual.
Posibilidad de adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de Masters.
PUNTOS DE MEJORA
Creación e implementación de una metodología estándar de evaluación del personal para toda la plantilla.
Creación de un procedimiento de promoción con perspectiva de género.
Formación específica en igualdad al personal que participe en los procesos de promoción.
Formación en Igualdad de oportunidades para la totalidad de la plantilla.
Programa de formación de reciclaje para las personas que han estado largos periodos de tiempo fuera de la empresa.
No se dispone de datos de asistencia a formación desagregados por sexo.

AUDITORÍA SALARIAL

La auditoría realizada tiene la misma vigencia que el presente plan de igualdad, teniendo que elaborar una nueva conjuntamente a la elaboración del diagnóstico de situación del siguiente Plan.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres materializa el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor a través de dos herramientas básicas: el registro retributivo anual y la auditoría salarial, esta última como parte del diagnóstico de igualdad.

Mediante la auditoría salarial se trata de comprobar si el sistema retributivo de MENUDOS CORAZONES cumple con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, constituyéndose, por tanto, esta auditoría, como un diagnóstico de la situación retributiva

de la empresa. De este modo, se podrán establecer medidas para corregir las posibles desigualdades detectadas y cumplir con el principio de transparencia retributiva¹.

Por ello, con objeto de comprobar el grado de igualdad que tiene MENUDOS CORAZONES implantado en su política retributiva, para el diagnóstico de la situación retributiva se llevará a cabo el análisis de la siguiente documentación:

- **Sistema de clasificación de puestos de la empresa:** la empresa cuenta con un sistema de clasificación profesional basado en el convenio colectivo de aplicación.
- **Registro retributivo:** a la fecha de realización de este diagnóstico, MENUDOS CORAZONES dispone de un registro salarial actualizado, por lo que se partirá de los datos retributivos en él contenidos.
- **Convenio colectivo:** a la totalidad de la plantilla de MENUDOS CORAZONES le aplica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.
- **Otros factores desencadenantes de posibles diferencias retributivas:** análisis de otros factores y variables que puedan influir en desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

Sistema de clasificación profesional

La Fundación establece su clasificación profesional a partir de la establecida en el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024, en su capítulo IV.

Se establece el sistema de clasificación profesional, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del ET fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Registro retributivo

La Fundación dispone de un registro retributivo actualizado relativo al periodo de **1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023** de aplicación a la totalidad de la plantilla (23

¹ CRITERIA no se hace responsable de ninguna omisión, incorrección u error obrante en la información que ha recibido y que pueda condicionar el resultado final de este informe de auditoría retributiva.

Para la elaboración de esta auditoría retributiva no se han introducido nuevos datos ni se han alterado los que han sido facilitados por parte de la empresa.

mujeres y 2 hombres), en el cual se recogen los datos relativos a promedio y mediana de salario base, complementos salariales y salario total.

En la siguiente tabla se presentan los **promedios totales** de los diferentes conceptos analizados, sin que detecten brechas por encima del 25% en ninguno de los conceptos. Si bien, se observa una brecha del -100% en el total de complementos salariales por cuanto únicamente fueron percibidos por mujeres.

<i>Promedio</i>	<i>N.º</i>	<i>SALARIO BASE</i>	<i>TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES</i>	<i>SALARIO TOTAL</i>
TOTAL		-3%	-100%	-23%

En el caso de la **mediana de los totales**, tampoco se observan brechas por encima del 25% en ninguno de los conceptos, si bien la brecha del -100% en el total de complementos salariales responde al hecho de que únicamente los cobraron mujeres.

<i>Mediana</i>	<i>N.º</i>	<i>SALARIO BASE</i>	<i>TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES</i>	<i>SALARIO TOTAL</i>
TOTAL		0%	-100%	-15%

Plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas

- 1) Realización del próximo registro retributivo en base a una valoración de puestos de trabajo de igual valor.

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

Medidas para favorecer la conciliación

El convenio colectivo recoge las siguientes medidas:

- Permisos retribuidos por nacimiento
- Permisos retribuidos por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento
- Permiso retribuido por lactancia

- Permiso no retribuido por nacimiento, adopción, acogimiento
- Permiso no retribuido en caso de adopción internacional
- Vacaciones acumuladas

Para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la Fundación ofrece a su plantilla las siguientes medidas de conciliación que mejoran lo legalmente establecido:

- Flexibilidad de horarios entrada/salida
- Teletrabajo dos días a la semana o en situaciones puntuales por causas extraordinarias
- Bolsa de horas
- Días personales de libre disposición
- Adaptación de jornada / Jornada a la carta
- Reducciones de jornada por cuidado de personas dependientes
- Excedencias por cuidado de personas dependientes
- Horario intensivo de verano

Las medidas y permisos que ofrece la entidad están incluidas en un documento (“Guía laboral de Fundación Menudos Corazones”) al que tiene acceso toda la plantilla, ya que se ha difundido por mail y está colgado en red.

Los canales de información y comunicación que se utilizan para informar acerca de los derechos de conciliación son el email y el boletín informativo.

Responsabilidades familiares a cargo

El promedio de hijos/as a cargo de la plantilla es de 0,39. En ningún caso se alcanza la cifra media de fecundidad en España (1,16 hijos/as por mujer).

El 68% de la plantilla no tiene descendencia, ya que hay 17 personas que no tienen hijos/as (15 mujeres y 2 hombres). En cuanto al personal que sí tiene descendencia, hay 8 trabajadoras 1 hijo/a a cargo, y 1 trabajadora con 2 hijos/as a cargo.

Ninguna de las personas que configuran la plantilla tienen personas dependientes a cargo.

Permisos y excedencias

Todas las personas que se han acogido a algún permiso en el último año son trabajadoras. En cuanto a los motivos de los permisos, son variados (maternidad, enfermedad de familiar, fallecimiento de familiar y matrimonio).

Respecto a las reducciones de jornada, 12 personas que representan el 48% de la plantilla tienen reducción de jornada, (11 mujeres y 1 hombre).

En cuanto a los motivos de las reducciones, 3 son por cuidado de hijos/as (afectan solo a mujeres) y 9 son voluntarias (afectan a 8 mujeres y 1 hombre).

En cuanto a las excedencias, en el último año se acogieron a ellas 2 trabajadoras, en ambos casos por cuidado hijo/a.

CUADRO RESUMEN: EJERCICIO CORRESPONSABLE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

PUNTOS FUERTES
La Fundación cuenta con un documento interno a disposición de la plantilla en la que se especifican las medidas de conciliación.
Se recogen datos cuantitativos y cualitativos acerca del grado de utilización de las medidas de conciliación si bien no están desagregados por sexo.
Disposición de medidas adicionales al convenio.
PUNTOS DE MEJORA
Se recomienda la revisión del documento interno a fin de que incorpore los permisos legales y su actualización conforme al RD 5/2023, de 28 de junio, que establece medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores
Estudio de nuevas medidas de conciliación que la plantilla plantea en la encuesta de clima, así como la mejora o estudio de nuevas medidas que se adapten también a las personas que trabajan fuera de la fundación, en hospitales, etc.
Análisis con perspectiva de género de las reducciones de jornada voluntarias.
Análisis de alternativas a la excedencia por cuidados.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Protocolo de prevención y actuación

MENUDOS CORAZONES cuenta con un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

El protocolo ha sido aprobado en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad y da cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

CUADRO RESUMEN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

PUNTOS FUERTES
La Fundación cuenta con un Protocolo frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo que da cumplimiento a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
PUNTOS DE MEJORA
Es necesario llevar a la cabo la difusión del protocolo de acoso a toda la plantilla.
Inclusión en la encuesta de clima laboral de preguntas relativas al acoso (en sus tipologías mencionadas en el protocolo).
Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla.
Formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo para toda la plantilla.
Formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo para la Comisión Instructora del protocolo.
Formación específica para el personal con funciones en el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

VIOLENCIA DE GÉNERO

En la Fundación no se dispone de una guía que recoja los derechos de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral. Tampoco cuenta con medidas destinadas a trabajadoras víctimas de violencia de género que mejoren lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 establece los siguientes permisos a disposición de las víctimas de violencia de género (art. 60.f y g):

- Permiso no retribuido: la trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.

- Anticipo preferente: la trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación. Con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

Actualmente la empresa no cuenta con medidas específicas para la contratación de este colectivo.

No se han realizado acciones de información, sensibilización y formación relativas a la Violencia de Género en la Fundación.

CUADRO RESUMEN: VIOLENCIA DE GÉNERO

PUNTOS DE MEJORA
Elaboración de una guía en la que se recojan los derechos laborales y de seguridad social reconocidos por la legislación a las víctimas de violencia de género, así como un listado con los diferentes recursos existentes en el municipio, provincia o CCAA y su forma de contacto.
Desarrollo de acciones de formación en la materia a toda la plantilla. Inclusión de las mismas en el Plan de Formación anual.
Establecer convenios de colaboración con organismos y entidades dedicadas a la asistencia y protección de víctimas y supervivientes de violencia de género para facilitar su inserción <u>socio-laboral</u> a través de contrataciones con la empresa, sus proveedores o clientes.
Diseño de medidas destinadas a trabajadoras víctimas de violencia de género que mejoren lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio colectivo.
Desarrollo de acciones de sensibilización: cursos, charlas y talleres sobre violencia de género que vayan destinados tanto a la Dirección y cadenas de mando, como al Departamento de Recursos Humanos, Representación Legal de los Trabajadores y de las Trabajadoras y al resto de la plantilla.
Difusión y visibilización en los centros de trabajo de folletos o infografías con información sobre la violencia contra las mujeres y los derechos laborales que tienen a su disposición las mujeres víctimas de violencia de género, recursos de atención y teléfonos donde pedir ayuda.
Conmemoración de días especialmente señalados, como el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres) y el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer).

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

No se han realizado en la entidad iniciativas de promoción de la igualdad (jornadas, foros, redes, publicaciones), así como de otros temas.

Los canales de comunicación más utilizados a nivel corporativo son reuniones, presentaciones a la plantilla, correo electrónico y cuestionarios de obtención de información.

Como canales externos, la Fundación cuenta con página web y redes sociales (Linkedin, Instagram, X, Youtube y Facebook).

La Fundación no dispone de manual o política de buenas prácticas en materia de comunicación y lenguaje no sexista. Tampoco se ha impartido formación a la plantilla sobre usos inclusivos del lenguaje y la comunicación.

En cuanto al uso del lenguaje en la documentación y comunicaciones internas, se hace uso de fórmulas neutras y se evita la utilización del masculino genérico. También en la página web se acude al desdoblamiento o a las fórmulas neutras para evitar el masculino genérico. En cuanto a las imágenes, no se observa la utilización de imágenes que reproduzcan estereotipos de género.

CUADRO RESUMEN: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

PUNTOS FUERTES
La Fundación cuenta con múltiples canales de comunicación internos y externos.
Tanto en la documentación interna como en las comunicaciones externas se evita utilizar el masculino genérico, acudiendo a fórmulas neutras del lenguaje.
En la página web se muestran imágenes relacionadas con la actividad de la Fundación y que no reproducen estereotipos de género.
PUNTOS DE MEJORA
Elaboración e implantación de una Guía de lenguaje inclusivo.
Impartición de formación sobre usos no sexistas en el lenguaje y lenguaje inclusivo a la totalidad de la plantilla.
Realización de campañas en la entidad de iniciativas de promoción de la igualdad.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar en FUNDACIÓN MENUDOS CORAZONES el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de manera transversal, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión cumpliendo con los mandatos normativos establecidos.
2. Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y arbitrar procedimientos y canales para su detección y corrección.
3. Eliminar la infrarrepresentación femenina para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de niveles jerárquicos, áreas, departamentos y puestos de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

EJE 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional
- Promover la participación de la plantilla en la negociación colectiva

EJE 2: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

- Revisar y mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras
- Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

EJE 3: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla
- Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa
- Favorecer la gestión y la retención del talento interno

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna
- Facilitar la reincorporación después de un periodo de ausencia y evitar situaciones de desigualdad en el desarrollo profesional dentro de la organización

EJE 5: FORMACIÓN

- Formar en materia de igualdad a la plantilla
- Garantizar la formación en igualdad al personal encargado de la selección y la promoción

EJE 6: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

- Garantizar el principio de igualdad salarial en trabajos de igual valor

EJE 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación en los ámbitos familiar, personal y laboral

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
- Conocer la percepción de la plantilla respecto de las situaciones de acoso en la Fundación para conocer la realidad dentro de la organización
- Sensibilizar e informar a la plantilla acerca del acoso sexual y por razón de sexo

EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

- Transmitir el compromiso de la Fundación con la igualdad entre hombres y mujeres
- Difundir el uso de un lenguaje no sexista y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género

EJE 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

- Sensibilizar a la plantilla en la prevención y detección de la violencia de género y otras violencias machistas
- Establecer políticas específicas destinadas a mujeres víctimas de violencia de género

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS

EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional	Revisión del lenguaje utilizado en las fichas de descripción de puestos de trabajo (DPT) y difusión de las mismas a la plantilla
	Promover la participación de la plantilla en la negociación colectiva	Fomentar la existencia de Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en la Fundación
CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	Revisar y mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras	Análisis de los puestos de trabajo con contratación temporal para valorar posibilidad de convertirlos en jornadas completas
		Registro de las horas extraordinarias realizadas desagregado por sexo y análisis con perspectiva de género
		Continuar trabajando en el análisis de las cargas de trabajo a través del Grupo de Trabajo establecido al efecto
		Implementación de una política de desconexión digital de aplicación a la totalidad de la plantilla
	Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales	Realización de un análisis de las bajas médicas con especial atención a las trabajadoras
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla	Publicación de las ofertas a puestos vacantes sin sesgos de género
		Elaboración de un protocolo estandarizado de selección de personal

EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
	Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa	Desarrollo de un sistema de recogida del número de candidaturas recibidas y seleccionadas desagregado por sexo
	Favorecer la gestión y la retención del talento interno	Elaboración de informes de ceses y términos de contrato a partir de 2025
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna	Creación e implementación de una metodología estándar de evaluación del personal para toda la plantilla
		Diseño de un procedimiento de promoción con perspectiva de género
	Facilitar la reincorporación después de un período de ausencia y evitar situaciones de desigualdad en el desarrollo profesional dentro de la organización	Diseño de un programa de formación de reciclaje para las personas que han estado largos periodos de tiempo fuera de la Fundación
FORMACIÓN	Formar en materia de igualdad a toda la plantilla	Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla
	Garantizar la formación en igualdad al personal encargado de la selección y la promoción	Impartición de formación específica sobre igualdad de oportunidades y sesgos de género al personal encargado de los procesos selección, contratación y promoción
RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	Garantizar el principio de igualdad salarial en trabajos de igual valor	Realización del próximo registro retributivo en base a una valoración de puestos de trabajo de igual valor
	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación en los ámbitos familiar, personal y labora	Actualización del documento interno de medidas de conciliación conforme a la legislación vigente

EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN		Estudio de nuevas medidas de conciliación planteadas en la encuesta de clima
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo	Difusión a la totalidad de la plantilla del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral
		Impartición de formación específica en prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para la Comisión Instructora
	Conocer la percepción de la plantilla respecto de las situaciones de acoso en la fundación para conocer la realidad dentro de la organización	Incluir en la encuesta de clima laboral preguntas relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
	Sensibilizar e informar a la plantilla acerca del acoso sexual y por razón de sexo	Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla
		Impartición de formación específica en prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo para toda la plantilla
	Transmitir el compromiso de la Fundación con la igualdad entre hombres y mujeres	Difusión del Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla
		Realización de campañas de promoción de la igualdad

EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	Difundir el uso de un lenguaje no sexista y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género	Elaboración e implantación de una Guía de comunicación no sexista
		Impartición de formación sobre usos no sexistas en el lenguaje y la comunicación a toda la plantilla
VIOLENCIA DE GÉNERO	Sensibilizar y formar a la plantilla en la prevención y detección de la violencia de género y otras violencias machistas	Desarrollo de acciones de formación y sensibilización en materia de violencia de género para toda la plantilla
		Conmemoración de días especialmente señalados como el 8 de marzo y el 25 de noviembre
	Establecer políticas específicas destinadas a mujeres víctimas de violencia de género	Establecimiento de una ayuda económica de 1.000 € para las trabajadoras víctimas de violencia de género

FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

EJE 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN

FEMENINA

MEDIDA 1.	Revisión del lenguaje utilizado en las fichas de descripción de puestos de trabajo (DPT) y difusión de las mismas a la plantilla		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en la clasificación profesional de la empresa y poder realizar una valoración de puestos sin sesgos y neutra, se procederá a realizar una revisión de las fichas de descripción de todos los puestos de trabajo (DPT) a fin de que utilicen un lenguaje no sexista y libre de estereotipos de género. Asimismo, se valorará la inclusión en las DPT's de los siguientes aspectos: - Factores relativos a las condiciones de trabajo (horarios, flexibilidad, conciliación, posibilidades de promoción y formación del puesto, riesgos laborales asociados al puesto, etc.) - Salario/banda salarial, pluses y beneficios sociales asociados al puesto Con el objetivo de mejorar la transparencia y facilitar información a la plantilla sobre su propio puesto, se difundirán las DPT's con carácter anual.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad la plantilla		
RECURSOS	Plan Formación		
PERSONAS RESPONSABLES	Área Personas Área Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	IMPLANTACIÓN	1S 2026

**INDICADORES DE
SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN**

- Revisión de DPT's de todas las posiciones (sí/no)
- Ítems incluidos en las DPT's (si/no)
- Difusión de la DPT's al conjunto de la plantilla (sí/no)

MEDIDA 2.	Fomentar la existencia de Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en la Fundación		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover la participación de la plantilla en la negociación colectiva		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La Representación Legal de las Personas Trabajadoras es el órgano de representación de la plantilla a través del cual el personal puede hacer efectiva la defensa de sus intereses. Se llevarán a cabo acciones informativas para promover elecciones sindicales en la Fundación.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Correo electrónico		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión Seguimiento Plan de Igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	2S 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Acciones llevadas a cabo - Convocatoria de elecciones (sí/no)		

EJE 2: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

MEDIDA 3.	Análisis de los puestos de trabajo con contratación temporal para valorar posibilidad de convertirlos en jornadas completas		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisar y mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La fundación cuenta con una plantilla notablemente feminizada y con un dato también elevado de parcialidad. Siendo la parcialidad, que también de forma estructural afecta más a las trabajadoras, uno de los obstáculos para lograr la igualdad en las condiciones de trabajo, se llevará a cabo un estudio prestando especial atención a las opciones de transformar contratos de jornada parcial a jornada completa.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Análisis Puestos de trabajo		
PERSONAS RESPONSABLES	Área personas Área Financiera		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN	2S 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Realización del estudio (sí/no) - Nº y % de conversiones anuales de contrataciones parciales a contrataciones a jornada completa desagregado por sexo)		

MEDIDA 4.	Registro de las horas extraordinarias realizadas desagregado por sexo y análisis con perspectiva de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisar y mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	En la Fundación se realizan horas extraordinarias de forma puntual, que se contabilizan mediante el sistema de fichaje y se compensan por días de vacaciones. A fin de medir las condiciones de trabajo del personal, se llevará a cabo un registro de las horas extraordinarias realizadas desagregadas por sexo, puesto de trabajo, grupo profesional, categoría y departamento. De forma anual se analizarán los datos con perspectiva de género a través de un informe que será trasladado a la Comisión de Seguimiento.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Registro horas extras		
PERSONAS RESPONSABLES	Área Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	IMPLANTACIÓN	2S 2027
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Registro de horas extras desagregado por sexo (sí/no) ▪ Inclusión de la totalidad de las variables establecidas en la descripción de la medida (sí/no) ▪ Elaboración del informe con perspectiva de género (sí/no) ▪ Traslado del informe a la Comisión de Seguimiento (sí/no)		

MEDIDA 5.	Continuar trabajando en el análisis de las cargas de trabajo a través del Grupo de Trabajo establecido al efecto		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisar y mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	En la Fundación se ha creado un grupo de trabajo para analizar las cargas de trabajo del equipo. El grupo de trabajo se reúne de forma periódica cada seis meses. De cada reunión se elaborará un informe de las cargas de trabajo de los diferentes departamentos, y en base a las conclusiones extraídas se elaborará un plan de actuación para introducir mejoras o cambios. El informe será trasladado a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad para su conocimiento.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Cuestionarios Reuniones		
PERSONAS RESPONSABLES	Grupo trabajo carga laboral		
TEMPORALIZACIÓN	Semestral	IMPLANTACIÓN	1S 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Elaboración de informes periódicos sobre cargas de trabajo (sí/no) ▪ Traslado de los informes a la Comisión de Seguimiento (sí/no)		

MEDIDA 6.	Implementación de una política de desconexión digital de aplicación a la totalidad de la plantilla		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisar y mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se diseñará, elaborará e implementará una política de desconexión digital en base al derecho establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Esta política de desconexión digital incluirá, al menos, las siguientes medidas: ▪ Establecimiento de la prohibición de realizar comunicaciones con personal interno de la organización durante su periodo vacacional ▪ Establecimiento de la prohibición de realizar comunicaciones con personal interno de la organización fuera del horario laboral.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Protocolo		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección Área Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN	2S 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Diseño de la política de desconexión digital (sí/no) ▪ Inclusión de las acciones descritas en la medida (sí/no) ▪ Comunicación a la plantilla de la política de desconexión digital (sí/no)		

MEDIDA 7.	Realización de un análisis de las bajas médicas con especial atención a las trabajadoras		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el objetivo de conocer la salud de las personas trabajadoras y atender a sus necesidades y mejorar su nivel de vida, se realizará un análisis con perspectiva de género sobre las bajas médicas, desagregadas por sexos y motivos, así como el puesto que ocupa la persona, el centro y el departamento al que pertenece. En base a los resultados del análisis, se desarrollará un plan de actuación para corregir las deficiencias detectadas en materia de siniestralidad y absentismo que será trasladado a la Comisión de Seguimiento.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Protocolo		
PERSONAS RESPONSABLES	Área personas		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	IMPLANTACIÓN	1S 2027
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Diseño y desarrollo del registro de los datos (sí/no) ▪ Inclusión de la totalidad de las variables establecidas en la descripción de la medida (sí/no) ▪ Elaboración de informe de conclusiones con plan de actuación (sí/no) ▪ Medidas incluidas en el plan de actuación ▪ Medidas implantadas ▪ Traslado del informe a la Comisión de Seguimiento (sí/no)		

EJE 3: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 8.	Publicación de las ofertas a puestos vacantes sin sesgos de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La Fundación cuenta con una plantilla notablemente feminizada debido a la también elevada feminización del tercer sector. Por ello, se promocionarán candidaturas sin sesgos de género a través de las siguientes acciones: ▪ Revisión del lenguaje utilizado tanto en las ofertas de empleo ya publicadas como en las nuevas que se publiquen ▪ Revisión de la denominación del puesto, de la descripción de la oferta y de los requisitos de acceso para asegurar la utilización de términos e imágenes no sexistas en el desarrollo de toda la oferta de trabajo. Ejemplos: “Únete a nuestro equipo”, “Se requiere personal técnico”, etc. ▪ Publicación en espacios accesibles tanto a hombres como a mujeres. Es decir, en lugares que no queden acotados a sectores masculinizados y/o feminizados y que no constituyan una potencial barrera externa, con el objetivo de ofrecer las mismas oportunidades de acceso, tanto a hombres como a mujeres.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas candidatas		
RECURSOS	Plataformas de búsqueda de empleo		
PERSONAS RESPONSABLES	Área Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN	2S 2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ N.º de ofertas publicadas con lenguaje no sexista ▪ N.º de ofertas de empleo revisadas y corregidas ▪ N.º y tipo de canales utilizados para la publicación de la oferta ▪ N.º y % de candidaturas de mujeres recibidas ▪ N.º y % de candidaturas de hombres recibidas
---	---

MEDIDA 9.	Elaboración de un protocolo estandarizado de selección de personal
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de evitar sesgos de género en las prácticas de reclutamiento, selección y contratación, se llevará a cabo el diseño e implantación de un procedimiento de selección y contratación basado en criterios objetivos y libre de estereotipos de género. El procedimiento de selección tendrá en cuenta, al menos, los siguientes criterios: ▪ Establecimiento de que las aptitudes a valorar sean objetivas y se evalúen las cualidades según las necesidades de la posición. ▪ Creación de un proceso de actuación común para la selección de candidaturas en todos los departamentos. ▪ Descripción de los procesos de recepción de candidaturas, la totalidad de las fases y pruebas de selección, incluyendo guiones de entrevista, información contenida en los informes elaborados durante el proceso de selección, etc. ▪ Ampliación, homogeneización y enumeración de los canales de publicación de las ofertas y la información que estas deben incluir. Asimismo, se tendrá en cuenta el lenguaje utilizado en la documentación y los conocimientos sobre igualdad de oportunidades de las personas que participan en los procesos de selección.

GRUPO DESTINATARIO	Personas candidatas		
RECURSOS	Procedimiento selección		
PERSONAS RESPONSABLES	Área Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	2S 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Diseño del procedimiento (sí/no) ▪ Implantación del procedimiento (sí/no) ▪ Cumplimiento de los criterios descritos en la medida (sí/no)		

MEDIDA 10.	Desarrollo de un sistema de recogida del número de candidaturas recibidas y seleccionadas desagregado por sexo		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Creación de una base de datos en las que se incluya información referente a los procesos de selección. Dicha base de datos incluirá información sobre cada proceso de selección que se lleve a cabo en la organización, incluyendo el número y porcentaje de personas que se postulan a la oferta, de personas que pasan a la fase de entrevista y de personas que son seleccionadas. Todos estos datos deberán siempre desagregarse por sexo. Los resultados se plasmarán en un informe de conclusiones, el cual será trasladado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas candidatas		
RECURSOS	Fichero recogida datos		
PERSONAS RESPONSABLES	Área Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN	1S 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Creación del sistema de recogida de datos desagregado por sexo (sí/no) - Elaboración del informe de conclusiones (sí/no) - Traslado del informe a la Comisión de Seguimiento (sí/no)		

MEDIDA 11.	Elaboración de informes de ceses y términos de contrato a partir de 2025		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer la gestión y la retención del talento interno		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se llevará a cabo la recopilación de los datos desagregados por sexo de los ceses o términos de contrato a partir del año 2025. Además del sexo, los datos se cruzarán por las siguientes variables: motivo, edad, tipo de contrato, jornada, nivel jerárquico, grupo profesional y puesto de trabajo, así como las responsabilidades familiares. La recogida de datos se realizará de forma anual y a partir de los datos de años completos. Se elaborará un informe de conclusiones que será trasladado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Recogida datos Elaboración informes		
PERSONAS RESPONSABLES	Área Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	IMPLANTACIÓN	2S 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Recogida de datos con carácter anual (sí/no) ▪ Inclusión de la totalidad de las variables establecidas en la descripción de la medida (sí/no) ▪ Elaboración del informe de conclusiones (sí/no) ▪ Traslado del informe a la Comisión de Seguimiento (sí/no)		

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 12.	Creación e implementación de una metodología estándar de evaluación del personal para toda la plantilla		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para garantizar que los procesos de promoción de la empresa se llevan a cabo sin sesgos de género, así como para contribuir a equilibrar la plantilla entre hombres y mujeres, se dispondrá de un procedimiento de evaluación del desempeño con perspectiva de género. Este procedimiento establecerá criterios objetivos y adecuados a los diferentes puestos de trabajo y su desempeño siguiendo la descripción y valoración previa. Además, se pondrá especial foco en el lenguaje utilizado en la documentación y en la definición o descripción de la oferta del proceso de promoción.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Protocolo evaluación desempeño		
PERSONAS RESPONSABLES	Área Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN	1S 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Implantación de la evaluación de desempeño anual (sí/no) ▪ Difusión del nuevo procedimiento de promoción a los departamentos y personas responsables (sí/no) ▪ Establecimiento de criterios objetivos (sí/no)		

	Revisión del lenguaje empleado (sí/no)
--	--

MEDIDA 13.	Diseño de un procedimiento de promoción con perspectiva de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño e implantación de un procedimiento de promoción interna basado en criterios objetivos que evite sesgos sexistas que puedan generar dificultades u obstáculos para la promoción de mujeres y consiga equilibrar la presencia femenina en puestos de decisión, mando y dirección. Se llevará a cabo la difusión del protocolo a la totalidad de la plantilla.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Protocolo promoción interna		
PERSONAS RESPONSABLES	Área personas		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	1S 2027
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Diseño e implantación del procedimiento (sí/no) - Utilización de criterios y procesos objetivos (sí/no) - Difusión del procedimiento a toda la plantilla (sí/no) - N.º y % de promociones desagregado por sexo		

MEDIDA 14.	Diseño de un programa de formación de reciclaje para las personas que han estado largos periodos de tiempo fuera de la Fundación		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar la reincorporación después de un período de ausencia y evitar situaciones de desigualdad en el desarrollo profesional dentro de la organización		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se diseñará un programa formativo destinado a facilitar la reincorporación y acompañar a la persona trabajadora en el desarrollo de sus funciones tras un periodo largo de ausencia (baja de larga duración, bajas por nacimiento, periodos de excedencia, etc.). El programa incluirá acciones formativas de reciclaje profesional adaptadas al puesto de trabajo y a las funciones y tareas desarrolladas.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas que se han reincorporado tras un periodo largo de ausencia		
RECURSOS	Programa formativo de reincorporación		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables de área		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN	2S 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º y % de personas desagregado por sexo que se han reincorporado tras un periodo largo de ausencia - N.º y % de personas desagregado por sexo que reciben acciones formativas de reciclaje profesional tras su reincorporación		

	Acciones formativas impartidas (si/no)
--	--

EJE 5: FORMACIÓN

MEDIDA 15.	Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla
OBJETIVO ESPECÍFICO	Formar en materia de igualdad a toda la plantilla
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es necesario la continua formación y sensibilización, que fomente que la plantilla sea cada vez más conocedora y participe de todas las acciones dirigidas a la obtención de la igualdad real. Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos: - igualdad de oportunidades y perspectiva de género - mujeres y hombres en el mercado laboral - la igualdad de oportunidades en la empresa Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción. Se realizará un análisis de la información recabada que se comunicará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla
RECURSOS	Plan de formación

PERSONAS RESPONSABLES	Área Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	2S 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º y % de personas formadas, desagregado por sexo y año - Contenidos de la formación, duración y modalidad por año (sí/no) - Análisis de resultados de la encuesta de satisfacción de las personas formadas compartido con la Comisión de seguimiento por año (sí/no)		

MEDIDA 16.	Impartición de formación específica sobre igualdad de oportunidades y sesgos de género al personal encargado de los procesos selección, contratación y promoción		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la formación en igualdad al personal encargado de la selección y la promoción		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Las personas involucradas en los procesos de selección, contratación, formación y promoción recibirán formación en igualdad de oportunidades con el objetivo de proporcionar los conocimientos y herramientas necesarias para asegurar que llevan a cabo dichos procesos de una forma objetiva y libre de sesgos de género. Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción. Se realizará un análisis de la información recabada que se comunicará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.		
GRUPO DESTINATARIO	Personal encargado de los procesos de selección, contratación y promoción		
RECURSOS	Plan Formación		
PERSONAS RESPONSABLES	Área Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	2S 2025

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º de acciones formativas impartidas - N.º y % de personas formadas desagregado por sexo - Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no) - Análisis de resultados de la encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no) - Análisis compartido con la Comisión de seguimiento (sí/no)
---	--

EJE 6: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

MEDIDA 17.	Realización del próximo registro retributivo en base a una valoración de puestos de trabajo de igual valor		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el principio de igualdad salarial en trabajos de igual valor		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	El registro retributivo correspondiente a los datos salariales referentes al periodo comprendido entre enero y diciembre del año 2024 se realizará en base a las categorías que se definan en la elaboración del sistema de valoración de puestos de trabajo de igual valor.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Registro retributivo en base a la valoración de puestos de trabajo		
PERSONAS RESPONSABLES	Área personas y dirección		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	IMPLANTACIÓN	2S 2025

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Realización del registro retributivo (sí/no) - Utilización de las agrupaciones/escalas recogidas en el sistema de valoración de puestos de trabajo de igual valor (sí/no) - Realización del informe justificativo de brechas (sí/no)
---	--

EJE 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 18.	Actualización del documento interno de medidas de conciliación conforme a la legislación vigente
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación en los ámbitos familiar, personal y laboral
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se procederá a actualizar el documento interno en el que se recogen las medidas de conciliación a fin de que incorpore los permisos legales y su actualización conforme al RD 5/2023, de 28 de junio, que establece medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Una vez actualizado el documento, se procederá a difundirlo a la totalidad de la plantilla.
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla
RECURSOS	Guía laboral
PERSONAS RESPONSABLES	Área Personas

TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	2S 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Actualización del documento interno de medidas de conciliación ▪ Comunicación a la plantilla (sí/no) ▪ Canales utilizados para la difusión		

MEDIDA 19.	Estudio de nuevas medidas de conciliación planteadas en la encuesta de clima		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación en los ámbitos familiar, personal y labora		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se estudiarán las nuevas medidas de conciliación que la plantilla plantea en la encuesta de clima, así como la mejora o estudio de nuevas medidas que se adapten también a las personas que trabajan fuera de la fundación, en hospitales, alojamientos, etc. Las propuestas serán analizadas por la dirección y el área de personas para definir la viabilidad de su implantación y se plasmarán en un informe de conclusiones que será trasladado a la Comisión de Seguimiento. En caso de adoptarse nuevas medidas, se incorporarán al documento interno de medidas de conciliación y se difundirán a la totalidad de la plantilla.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Encuesta clima		
PERSONAS RESPONSABLES	Área personas Responsables de áreas		

TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	1S 2027
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ N.º y tipo de sugerencias recibidas, desagregado por sexo ▪ % y tipo de sugerencias puestas en marcha sobre el total de las recibidas ▪ Elaboración del informe de conclusiones (sí/no) ▪ Traslado del informe a la Comisión de Seguimiento (sí/no) ▪ Difusión a la plantilla de las nuevas medidas		

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 20.	Difusión a la totalidad de la plantilla del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Difusión a toda la plantilla, de forma anual y por los canales habituales de comunicación, del Protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo aprobado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. En la comunicación, se especificará el lugar (virtual y/o físico) donde la plantilla podrá acceder permanentemente al protocolo.
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla
RECURSOS	Protocolo Acoso

PERSONAS RESPONSABLES	Comisión seguimiento Plan Igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	IMPLANTACIÓN	1S 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Protocolo difundido (sí/no) - Canales utilizados - Lugar virtual y/o físico donde se encuentra el protocolo		

MEDIDA 21.	Incluir en la encuesta de clima laboral preguntas relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
OBJETIVO ESPECÍFICO	Conocer la percepción de la plantilla respecto de las situaciones de acoso en la fundación para conocer la realidad dentro de la organización
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se incluirán preguntas en la encuesta de clima que permitan conocer la percepción de las personas trabajadoras de la empresa acerca de las actitudes y comportamientos de la plantilla con respecto a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que pueden darse en la organización. Entre los aspectos a indagar a través de la encuesta, se recomienda incluir: - preguntas para analizar la percepción de la existencia de actitudes y comportamientos sexistas en la organización, entre los que se incluya de manera específica el acoso sexual y el acoso por razón de sexo - espacio para realizar propuestas de mejora en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la organización En base a los resultados obtenidos, se elaborará un informe de conclusiones que incluirá un apartado específico que analice los resultados de las preguntas relacionadas con el

	acoso sexual y acos por razón de sexo y, en base a los mismos, se elabore un plan de actuación que atienda a los principales hallazgos y a las necesidades de mejora. Este informe de conclusiones será trasladado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Encuesta Clima		
PERSONAS RESPONSABLES	Área Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	1S 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Inclusión de preguntas específicas de acoso sexual y por razón de sexo (sí/no) ▪ N.º y % de personas trabajadoras que cumplimentan la encuesta desagregada por sexo ▪ Análisis de la encuesta y realización de un informe de resultados (sí/no) ▪ Traslado del informe a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (sí/no) ▪ Diseño del plan de actuación (sí/no)		

MEDIDA 22.	Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar e informar a la plantilla acerca del acoso sexual y por razón de sexo
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño y realización de campañas de sensibilización anuales en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo (diseño de carteles, actividades, folletos, píldoras formativas, etc.) a través de los medios de comunicación habituales de la Fundación.
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla
RECURSOS	Campaña sensibilización
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión seguimiento Plan Igualdad Área Comunicación

TEMPORALIZACIÓN	Anual	IMPLANTACIÓN	1S 2027
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Diseño de campañas de sensibilización (sí/no) ▪ N.º de canales de comunicación empleados ▪ N.º y % de personas trabajadoras que reciben la información, desagregado por sexo		

MEDIDA 23.	Impartición de formación específica en prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo para toda la plantilla
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Impartición de formaciones a la totalidad del personal de la Fundación para sensibilizar y prevenir en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos: ▪ Definición del acoso sexual y el acoso por razón de sexo ▪ Comportamientos que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo ▪ Acoso en el ámbito digital ▪ Consecuencias de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo ▪ Prevención y gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.

	Esta medida da cumplimiento al art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en materia de prevención y sensibilización en el ámbito laboral.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Plan formación		
PERSONAS RESPONSABLES	Área Personas Comisión seguimiento Plan Igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	2S 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º de acciones formativas impartidas - N.º de personas formadas desagregado por sexo - Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no)		
MEDIDA 24.	Impartición de formación específica en prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para la Comisión Instructora		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Impartición de formaciones a la Comisión Instructora para proporcionar las herramientas necesarias para detectar y actuar ante una situación de acoso desde su posición. Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos: - Definición y explicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo - Comportamientos que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo - Acoso en el ámbito digital - Procedimiento de actuación		

	- Consecuencias de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo - Prevención y gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas que forman la Comisión Instructora		
RECURSOS	Plan Formación		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión seguimiento plan igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	2S 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º de acciones formativas impartidas - N.º y % de personas formadas desagregado por sexo - Contenidos impartidos - Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no)		

EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 25.	Difusión del Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de la Fundación con la igualdad entre hombres y mujeres

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Puesta a disposición de la plantilla del documento íntegro del Plan de Igualdad para su consulta. Este documento estará disponible de forma virtual a través de los canales de comunicación habituales. De forma complementaria, se recomienda elaborar material de difusión del Plan de Igualdad que incluya, al menos, un pequeño resumen del mismo (a modo de ejemplo: elaboración de un folleto informativo que contengan las principales medidas del Plan de Igualdad) y la vía de contacto con las personas que conforman la Comisión de Seguimiento. Este material podrá ser utilizado para su difusión interna y externa.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Plan Igualdad		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión Seguimiento Plan Igualdad Área Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	1S 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º y % de personas trabajadoras que reciben la información, desagregado por sexo - N.º de canales de comunicación utilizados - Elaboración material adicional y difusión (sí/no)		

MEDIDA 26.	Elaboración e implantación de una Guía de comunicación no sexista
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir el uso de un lenguaje no sexista y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaboración de una guía que impulse una comunicación en la fundación libre de estereotipos de género. Esta guía incluirá contenidos teóricos que avalen el uso de una comunicación no sexista, tanto en el lenguaje como en las imágenes, así como información práctica que proporcione ejemplos, alternativas y recursos no sexistas que den la posibilidad de optar por las soluciones más inclusivas dependiendo del contexto o situación. Tras la elaboración de la guía se procederá a su difusión a la totalidad de la plantilla a través de los canales de comunicación habituales.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Guía comunicación no sexista		
PERSONAS RESPONSABLES	Área Comunicación Comisión seguimiento Plan Igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	2S 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Elaboración de la guía (sí/no) ▪ Difusión de la guía a la totalidad de la plantilla (sí/no)		

MEDIDA 27.	Impartición de formación sobre usos no sexistas en el lenguaje y la comunicación a toda la plantilla
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir el uso de un lenguaje no sexista y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Impartición de formaciones a la totalidad de la plantilla para sensibilizar sobre la importancia del uso de una comunicación libre de estereotipos, en el lenguaje y en las imágenes. Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos: ▪ Lenguaje no sexista ▪ Imágenes no sexistas ▪ Comunicación e igualdad Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Plan Formación		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión seguimiento plan igualdad Área Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	2S 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de acciones formativas realizadas ▪ Nº de personas formadas desagregado por sexo ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no)		

MEDIDA 28.	Realización de campañas de promoción de la igualdad
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de la Fundación con la igualdad entre hombres y mujeres

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se llevarán a cabo campañas periódicas de sensibilización a través de cartelería, charlas, actividades informativas, etc. sobre las fechas más señaladas relacionadas con la igualdad (8 de marzo, 11 de febrero, 22 de febrero, etc.). Se fomentará la realización de acciones complementarias a las campañas de sensibilización pudiendo contar con colaboraciones de asociaciones expertas en la materia.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Campaña sensibilización		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión seguimiento Plan Igualdad Área Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN	2S 2027
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Nº y tipo de campañas realizadas - Canales de comunicación utilizados		

EJE 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 29.	Desarrollo de acciones de formación y sensibilización en materia de violencia de género para toda la plantilla
---------------------------------	--

OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar y formar a la plantilla en la prevención y detección de la violencia de género y otras violencias machistas		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Impartición de <u>formaciones</u> a la totalidad de la plantilla en materia de prevención y detección de violencia de género y violencias machistas impartido por personas expertas en la materia que incluye como contenidos mínimos: - Tipos de violencia machista que pueden darse en el ámbito laboral y consecuencias - Herramientas de prevención, detección y actuación desde el ámbito laboral - Caso práctico para detectar posibles situaciones de violencia machista y cómo actuar en función del tipo de violencia. Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción. Asimismo, se llevarán a cabo <u>acciones de sensibilización</u> periódicas en materia de prevención de la violencia de género y otras violencias machistas (comunicados, charlas, etc.)		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Campaña de sensibilización		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión seguimiento Plan Igualdad Área Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual/Continua	IMPLANTACIÓN	2S 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de acciones formativas realizadas ▪ Nº de personas formadas desagregado por sexo ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no) ▪ Nº y tipo de campañas de sensibilización realizadas ▪ Canales de comunicación utilizados		

MEDIDA 30.	Establecimiento de una ayuda económica de 1.000 € para las trabajadoras víctimas de violencia de género
---------------	---

OBJETIVO ESPECÍFICO	Establecer políticas específicas destinadas a mujeres víctimas de violencia de género		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	A fin de proporcionar apoyo económico a las víctimas, que a raíz de la situación de violencia sufren mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, así como de contribuir a que logren una mayor independencia económica, se establece a favor de las trabajadoras víctimas de violencia de género una ayuda económica de 1.000 € para atender necesidades derivadas de tratamientos médicos, psicológicos, horarios derivados de asistencia letrada y representación procesal, cuotas escolares, y otras necesidades especiales derivadas de la situación de violencia de género.		
GRUPO DESTINATARIO	Trabajadoras víctimas de violencia de género		
RECURSOS	Económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección Comisión seguimiento Plan de Igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN	2S 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Creación de la ayuda económica (sí/no) ▪ Comunicación a la plantilla (sí/no) ▪ Nº de solicitudes recibidas ▪ Nº de solicitudes concedidas		

MEDIDA 31.	Conmemoración de días especialmente señalados como el 8 de marzo y el 25 de noviembre
-----------------------------	---

OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar a la plantilla en la prevención y detección de la violencia de género y otras violencias machistas		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La Fundación llevará a cabo campañas de sensibilización a través de cartelería, charlas, actividades informativas, etc. con motivo del 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer) y del 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer).		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Campaña sensibilización		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión seguimiento Plan Igualdad Área Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	IMPLANTACIÓN	2S 2027
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Nº y tipo de campañas realizadas - Canales de comunicación utilizados		

CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

N.º	MEDIDA	2025	2026		2027		2028		2029
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
1.	Revisión del lenguaje utilizado en las fichas de descripción de puestos de trabajo (DPT) y difusión de las mismas a la plantilla								
2.	Fomentar la existencia de Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en la Fundación								
3.	Análisis de los puestos de trabajo con contratación temporal para valorar posibilidad de convertirlos en jornadas completas								
4.	Registro de las horas extraordinarias realizadas desagregado por sexo y análisis con perspectiva de género								
5.	Continuar trabajando en el análisis de las cargas de trabajo a través del Grupo de Trabajo establecido al efecto								
6.	Implementación de una política de desconexión digital de aplicación a la totalidad de la plantilla								
7.	Realización de un análisis de las bajas médicas con especial atención a las trabajadoras								
8.	Publicación de las ofertas a puestos vacantes sin sesgos de género								
9.	Elaboración de un protocolo estandarizado de selección de personal								

N.º	MEDIDA	2025	2026		2027		2028		2029
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
10.	Desarrollo de un sistema de recogida del número de candidaturas recibidas y seleccionadas desagregado por sexo								
11.	Elaboración de informes de ceses y términos de contrato a partir de 2025								
12.	Creación e implementación de una metodología estándar de evaluación del personal para toda la plantilla								
13.	Diseño de un procedimiento de promoción con perspectiva de género								
14.	Diseño de un programa de formación de reciclaje para las personas que han estado largos periodos de tiempo fuera de la Fundación								
15.	Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla								
16.	Impartición de formación específica sobre igualdad de oportunidades y sesgos de género al personal encargado de los procesos selección, contratación y promoción								
17.	Realización del próximo registro retributivo en base a una valoración de puestos de trabajo de igual valor								
18.	Actualización del documento interno de medidas de conciliación conforme a la legislación vigente								
19.	Estudio de nuevas medidas de conciliación planteadas en la encuesta de clima								

N.º	MEDIDA	2025	2026		2027		2028		2029
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
20.	Difusión a la totalidad de la plantilla del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral								
21.	Incluir en la encuesta de clima laboral preguntas relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo								
22.	Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla								
23.	Impartición de formación específica en prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo para toda la plantilla								
24.	Impartición de formación específica en prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para la Comisión Instructora								
25.	Difusión del Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla								
26.	Elaboración e implantación de una Guía de comunicación no sexista								
27.	Impartición de formación sobre usos no sexistas en el lenguaje y la comunicación a toda la plantilla								
28.	Realización de campañas de promoción de la igualdad								
29.	Desarrollo de acciones de formación y sensibilización en materia de violencia de género para toda la plantilla								

N.º	MEDIDA	2025	2026		2027		2028		2029
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
30.	Establecimiento de una ayuda económica de 1000 € para las trabajadoras víctimas de violencia de género								
31.	Conmemoración de días especialmente señalados como el 8 de marzo y el 25 de noviembre								
SEGUIMIENTO SEMESTRAL MEDIDAS									
EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (Obligatorias: intermedia y final)									

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; **lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en caso de:**

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Asimismo, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad **deberán revisarse**, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del RD 901/2020 de 13 de octubre.
- 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.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as de las mismas.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

Solución de conflictos y discrepancias en la aplicación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad

En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de seguimiento, las medidas/acuerdos serán adoptadas por mayoría de sus miembros. Además, la Comisión de Seguimiento podrá proponer la presencia de personas asesoras en materia de Igualdad que tendrán voz, pero no voto.

Si no se consiguiesen las mayorías necesarias, y en caso de discrepancia grave, la comisión de igualdad acudirá a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolverlo.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

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

La **Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad** encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan estará conformada por 2 miembros: 1 por parte de la representación legal de las personas trabajadoras y 1 por parte de la entidad.

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN LA EMPRESA	PARTE SOCIAL/PARTE ENTIDAD
Cristina Rejón Rodríguez	Sector de Dependencia e Intervención Social	Parte social (sindicato externo – UGT)
María Machón González	Responsable Área Social	Parte entidad

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

Sustituciones

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que representa la legitimada para sustituirla.

Sus **funciones y funcionamiento** quedan definidas en el punto 12 del presente Plan de Igualdad.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su modificación posterior mediante el 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, así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

“Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

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

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, **semestralmente** y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en **informes anuales**. Los informes harán referencia a la situación actual de cada uno de los centros de FUNDACIÓN MENU DOS CORAZONES y la evolución que han experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

Tal y como se establece en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se realizará, al menos, una **evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: indicadores de medidas de las fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en **Madrid, a 13 de mayo de 2025.**