

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2024-2028



Realizado por:



15 de septiembre de 2024

Todas las referencias terminológicas de género que se mencionan a lo largo del documento se consideran alusivas al masculino y femenino, indistintamente

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Determinación de las partes que conciernen y Procedimiento	6
3. Ámbito personal, territorial y temporal	8
4. Diagnóstico de Situación.....	9
• Clasificación Profesional e Infrarrepresentación femenina	10
• Selección y Contratación de personas	10
• Formación	11
• Promoción Profesional.....	12
• Condiciones Laborales	13
• Retribuciones	14
• Ejercicio corresponsable	15
• Salud Laboral y Prevención de acoso sexual o por razón de sexo	17
• Lenguaje y comunicación.....	18
5. Resultados y Áreas de Mejora.....	19
6. Plan de Igualdad: definición de objetivos.....	20
7. Medidas, Plazos, Responsables e Indicadores	21
8. Estrategias de implementación, seguimiento y evaluación	35
• Asignación de recursos	35
• Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión	35
• Metodología e Indicadores	36
9. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias ...	41

1. INTRODUCCIÓN

La Igualdad y la no discriminación por sexo quedan recogidas de manera explícita en el artículo 14 de la Constitución Española. Del mismo modo, el artículo 9.2 insta a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.

Este reconocimiento formal de la igualdad no supone, sin embargo, una realidad ya que, en la actualidad, siguen existiendo diferencias y desigualdades significativas entre mujeres y hombres. Las diferencias de acceso al empleo, de promoción laboral, la escasa presencia de representación femenina en puestos de responsabilidad social, económica, cultural o política, las dificultades para lograr la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral o la violencia de género revelan que todavía queda mucho por hacer para alcanzar la igualdad plena.

Por ello, resulta necesario el compromiso real de los poderes públicos, además de la implicación de otros agentes sociales, entre ellos las empresas, para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido el impulso promovido por las administraciones públicas para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones pasa, entre otras medidas, por la obligatoriedad de elaboración de un **Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** para las organizaciones cuya plantilla sea igual o superior a las 50 personas (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).

En este marco, junto con la voluntad y compromiso específico de Fundación José Luis Zazurca avanzar en la consecución de la igualdad real, se ha elaborado el presente **Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Fundación José Luis Zazurca**.

Presentación de la empresa

La Fundación es una organización sin ánimo de lucro, ubicada en Zaragoza, cuyo origen se encuentra en una Asociación de Padres que se creó en el año 1974, con el fin de cubrir las necesidades de las personas con discapacidad intelectual, dentro del ámbito educativo y prestar apoyo a sus familiares. La misión de la Fundación es contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia pueda desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadano de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria, promoviendo acciones y servicios que creen las condiciones idóneas para que nuestros centros puedan llevarlos a cabo.

La Fundación trabaja con una visión de futuro que plantea:

- Diseñar una estructura de servicios que sea ágil y flexible a la hora de prestar los apoyos que las personas con discapacidad intelectual necesitan.
- Una sociedad más justa donde se respeten los derechos de las personas con discapacidad intelectual.

- Que cada uno de nuestros centros y servicios tengan a la persona con discapacidad intelectual como objetivo principal de su actuación.
- Ser un referente social eficaz y eficiente en la gestión de sus servicios.
- Desarrollar procesos de calidad que garanticen la adecuada atención de las personas con discapacidad intelectual.
- Ser capaces de ofrecer respuestas ante las nuevas necesidades.
- Velar por que la administración pública cumpla con los deberes que tiene hacia los servicios que gestiona y sus usuarios.

A su vez, se plantea un sistema de valores estrechamente relacionado con su visión al futuro:

1. La consideración de las personas con discapacidad intelectual como sujetos de derechos y deberes.
2. Entorno de respeto a la diferencia: la Fundación mantiene siempre fija la vista en establecer un entorno laboral donde convivan la diversidad cultural, la diversidad de razas y la diversidad religiosa en armonía, brindando a todos los profesionales igualdad de derechos y oportunidades.
3. Compromiso ético por la calidad en la actuación de los servicios y centros.
4. La importancia de la familia.
5. Transparencia en la gestión. La Fundación está integrada por un equipo de más de 50 profesionales que atienden las necesidades de nuestros usuarios, contando en el momento actual con un Centro Ocupacional, un Centro de Atención Diurna y un Centro Residencial.

Marco normativo

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre ellos destaca la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Igualmente se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante conjunto de prácticas, decisiones y criterios comunitarios sobre la igualdad entre sexos: Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Concretamente en materia de empleo, encontramos la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.

El principio del mainstreaming o transversalidad de género se ha incorporado en la normativa española con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al objeto de hacer efectivo el principio de Igualdad de Trato de Oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente, a través de la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

Esta Ley, dedica su Título IV al derecho de las personas a la igualdad de oportunidades en el trabajo, y el artículo 45 se especifica la obligación de todas las empresas de evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Recientemente, 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, y sus posteriores desarrollos reglamentarios, han introducido modificaciones sustanciales en la Ley Orgánica 3/2007 y en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, entre otras normas.

En cumplimiento de esta normativa y al objeto de integrar la igualdad entre mujeres y hombres ha impulsado la realización de su II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN Y PROCEDIMIENTO

En la elaboración del presente Plan de Igualdad han participado:

1.- La **Dirección Gerencia** de la Fundación, que adquiere el compromiso decidido de trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres, buscando además sumar a la plantilla en esta voluntad.

2.- La **Comisión Negociadora** formada al 100% por mujeres que representan a la plantilla por un lado y a la organización por otro, con la siguiente composición:

- En representación de la plantilla/parte sindical: ESTER OLIVER VALCARCEL del Sindicato OSTA 100% porcentaje de representatividad.
- En representación de la empresa: MARIA ARANZAZU PÉREZ GARCÍA, Dirección Técnica Servicios Centrales

Las funciones principales de la Comisión Negociadora han sido:

- Realizar una reflexión y contraste sobre los procesos de la organización y de su documentación desde la perspectiva de género.
- Diseñar un proceso de participación adecuado para obtener percepción de la plantilla.
- Contrastar y negociar los resultados del Diagnóstico de Situación y acordar las principales conclusiones.
- Seleccionar las áreas prioritarias de trabajo y los objetivos específicos a alcanzar en cada una de ellas.
- Proponer las medidas que se llevarán a cabo para dar respuesta a los objetivos planteados, señalando las personas responsables y los indicadores de ejecución y su calendarización.
- Contrastar y negociar el Plan de Igualdad.
- Establecer las herramientas adecuadas para la recogida y traslado de información.
- Realizar las funciones correspondientes y que se determinen en el procedimiento de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para velar por la correcta implementación de este.

3.- **Areté Activa** como Fundación consultora contratada para asesorar técnicamente tanto a la dirección como a la comisión en el proceso de elaboración del diagnóstico en material de igualdad entre mujeres y hombre y el consiguiente Plan de Igualdad, gracias a su experiencia.

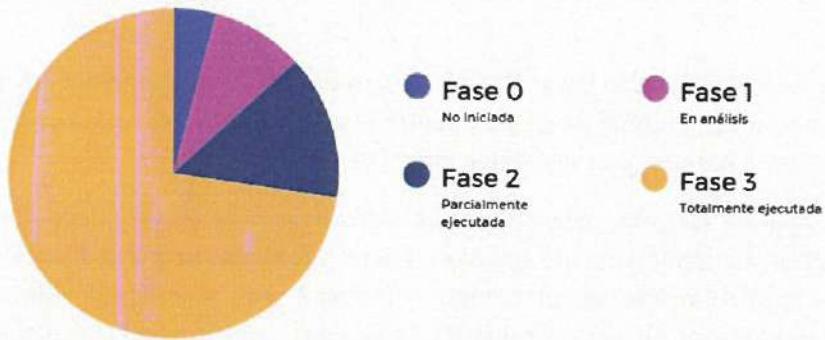
4.- Las **personas trabajadoras** que han participado en un cuestionario anónimo que les ha permitido manifestar su opinión, plantear sus necesidades y realizar aportaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, logrando un porcentaje de participación muy alto, el 94%. Por parte de las mujeres, el 81% y por parte de los hombres, el 100%.

Además, se ha tenido en cuenta el **Informe de Seguimiento del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2020-2023)** donde se analizan 8 ámbitos de actuación con perspectiva de género:

- Ámbito 1: Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.
- Ámbito 2: Selección y contratación de personas.
- Ámbito 3: Formación.
- Ámbito 4: Promoción profesional.
- Ámbito 5: Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres).
- Ámbito 6: Retribuciones.
- Ámbito 7: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Ámbito 8: Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En cada uno de estos ámbitos se identifican objetivos específicos, 21 medidas para conseguirlos e indicadores para valorar la eficacia de estas medidas para su consecución.

En dicho Informe, se describe cómo el 72% de las medidas han sido ya completamente implantadas, el 14% han sido implantadas parcialmente; el 10% se encuentran en estado de análisis y del 4% restante, no se ha iniciado aún su implantación.



Tras todo lo expuesto, podemos concluir que, 3 años después de poner en marcha el I Plan de Igualdad, la Fundación ha desarrollado unas líneas políticas comprometidas con la igualdad de género que iban dando cumplimientos a las medidas desarrolladas en el mismo, llegando a lograr el cumplimiento de 5 de los 8 objetivos planteados. Esto ha supuesto un éxito del proceso de implantación del I Plan de Igualdad al alcanzar el 63% de lo programado.

Nos queda por conseguir lograr el 37% restante, es decir, la ejecución de las medidas desarrolladas en 3 objetivos que han sido analizados en profundidad para diseñar la forma de poder llegar a conseguirlos en el II Plan de Igualdad.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal y territorial

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla de la Fundación, del centro de trabajo de Zaragoza.

Ámbito temporal

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Fundación, tiene un periodo de vigencia de 4 años.

Este periodo de tiempo se considera el adecuado para conseguir el logro de los objetivos propuestos mediante una buena implementación de las medidas acordadas.

El periodo establecido otorga una estabilidad a los nuevos procedimientos que se inician y permite una evaluación progresiva del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Fundación con las oportunas mejoras o adaptaciones en el caso de la detección de nuevas necesidades.

El proceso de evaluación que se desarrolla en el apartado VII del presente documento permitirá conocer la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la Fundación desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo.

Finalizada la vigencia prevista, esta evaluación retroalimentará en un nuevo diagnóstico que podrá conllevar el mantenimiento de algunas medidas acordadas para este Plan, al considerarse adecuado su mantenimiento en el tiempo, y/o una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, constituyendo un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres en la Fundación para el siguiente periodo.

4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En el primer semestre del año 2024 se ha llevado a cabo la recogida de datos necesaria para la elaboración del Diagnóstico de Situación.

Para conseguir una coherencia, transversalidad y eficacia en los resultados de este diagnóstico, se ha realizado un análisis de la situación del centro ubicado en Zaragoza, en materia de igualdad entre mujeres y hombres y a partir de 4 fuentes principales de información:

1. Documentos desde la perspectiva de género facilitados por la Fundación para conocer el nivel de integración de la igualdad en la gestión de los diferentes servicios y en el conjunto de la organización.
2. Datos relativos a la plantilla de la Fundación, atendiendo a la distribución e incidencia en mujeres y hombres de los siguientes ítems:
 - Fecha de incorporación.
 - Edad.
 - Duración del contrato.
 - Tipo de jornada.
 - Grupo profesional, categoría y puesto.
 - Departamento.
 - Formación recibida en el último año: horas y tipo de formación.
 - Promoción desde la entrada en la Fundación.
 - Salario base, complementos y percepciones extrasalariales.
 - Pertenencia a la RLT.
 - Menores a cargo u otras personas a cargo.
 - Uso de medidas de conciliación.
3. Cuestionarios de opinión dirigidos a las personas trabajadoras para recoger su percepción y obtener comentarios personales y puntos de vista.
4. Información obtenida tras la realización de la auditoría retributiva según el RD 902/2020

Los resultados del diagnóstico, por ámbitos, muestran los siguientes niveles de incorporación de la igualdad en la Fundación:

	Nivel INICIAL	Nivel INTERMEDIO	Nivel ADECUADO
Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina			
Selección y contratación de personas			
Formación			
Promoción profesional			
Condiciones de trabajo:			
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral			
Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo			
Lenguaje y comunicación			
Relación con el entorno			

I.-Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.

Fortalezas:

Los **datos globales de la plantilla** de la Fundación nos indican una presencia mayoritaria de mujeres (con un 88% de mujeres frente al 12% de hombres), propia de la segregación horizontal del tercer sector en el que se enmarca su actividad. Como puntos más destacados encontramos:

- Los puestos de dirección y responsabilidad se encuentran ocupados en la actualidad por mayoría de mujeres.
- Realizando una lectura horizontal de datos y atendiendo a la presencia global de mujeres y hombres en la plantilla, siendo mayoritaria de mujeres, se observa que en todas las franjas de edad se repite esta misma distribución.
- En la organización encontramos servicios/áreas feminizadas al 100% como es el caso de residencia y centro de día.

Oportunidades:

La Fundación tiene la oportunidad de poner en marcha alguna medida para equilibrar la presencia por sexo en puestos o departamentos feminizados o masculinizados, realizando análisis periódicos de la distribución de mujeres y hombres por puesto, grupo profesional, servicio y área.



II.-Selección y contratación de personas.

Fortalezas:

La Fundación ha integrado la perspectiva de género en los procesos de selección que se llevan a cabo, apostando por la objetividad en el procedimiento y la valoración de las competencias en el desempeño frente a aspectos como la cultura, raza o religión de la persona, y en este sentido:

- Las entrevistas de selección siguen un guion estructurado que permite conocer el desempeño en el puesto, valorando las competencias y capacidades de la persona en el mismo independientemente de su género, raza o religión.
- Todas las vías para la captación de candidaturas aseguran que tanto mujeres como hombres puedan presentar sus candidaturas para trabajar en la Fundación con las mismas oportunidades.
- Las personas que realizan los procesos de selección tienen formación en materia de igualdad de 180 horas.



- Los datos de antigüedad muestran una tendencia al alza de mayor número de contratos de mujeres frente a hombres.
- En cuanto a la percepción de la plantilla sobre las posibilidades de unos y otras de entrar a trabajar en la Fundación, el 86% manifiesta tener las mismas posibilidades.

Oportunidades:

La Fundación tiene la oportunidad de revisar de nuevo y desde la perspectiva de género la definición de los requisitos necesarios para el desempeño de los puestos, dándolos a conocer a todas las personas que conforman su plantilla.

En este sentido, tiene la oportunidad de conocer por qué un 4% de la plantilla femenina considera que ambos sexos no tienen igualdad de oportunidades para entrar a trabajar en la Fundación y otro 8% señalan no saber sobre esta cuestión.

III.-Formación.

Fortalezas:

¿Crees que en la Entidad las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades para formarse?

Los datos de formación evidencian la existencia de las mismas oportunidades a mujeres y hombres a la hora de capacitarse y desarrollarse en la organización:

	Mujer	Hombre	Otras identidades	Total
Sí	94%	83%	0%	93%
No	0%	0%	0%	0%
Lo desconozco	6%	17%	0%	7%
Total general	100%	100%	100%	100%

- En el último año, todas las personas de la plantilla han tenido la oportunidad de realizar acciones de formación o de desarrollo profesional.
- Se observa una adecuada presencia de la perspectiva de género en las acciones formativas llevadas a cabo:
 - La Fundación cuenta con un plan de formación que tiene en cuenta horarios y modalidades para adaptarse a las necesidades de conciliación de las personas de la plantilla.
 - El 61% de las personas encuestadas perciben que la Fundación les ofrece la formación que solicitan para su desarrollo profesional.

Oportunidades:

La Fundación tiene la oportunidad de extender las entrevistas de desempeño a todas las personas para contrastar necesidades y oportunidades de formación y de desarrollo profesional porque, aunque el 67% de la plantilla indica que ha tenido la oportunidad de plantear sus necesidades de formación para poder desarrollarse profesionalmente, observamos cómo un 23% de las mujeres y un 33% de los hombres han contestado que no tienen la oportunidad de plantear sus necesidades de formación.

Esta cuestión podría indicar una revisión de los espacios y/o canales existentes para el planteamiento de las necesidades formativas de las personas trabajadoras.

IV.-Promoción profesional.

Fortalezas:

- Existen mecanismos transparentes para medir el desempeño de todas las personas de la Fundación y al objeto de facilitar procesos de desarrollo, y en su caso, promoción.
- Los profesionales con personas a su cargo pueden plantear promociones internas para colaboraciones/apoyos en el funcionamiento de los servicios.
- En la Fundación se garantiza que las personas que intervienen en los procesos de promoción lo hagan con respeto al principio de Igualdad.
- En la planificación anual de formación se atiende a los diferentes horarios y modalidades de trabajo de las personas trabajadoras.
- La Fundación ha realizado 13 promociones internas desde la entrada de los profesionales a la organización (12 mujeres promocionadas y 1 hombre). Respecto a la distribución de promociones internas por género y departamentos, 4 de las promociones se han realizado en el departamento de servicios centrales, 3 en residencia, 2 en centro de día (100% mujeres) y de las 4 realizadas en centro ocupacional y de día (3 mujeres y 1 hombre).



Oportunidades:

La mayoría de la plantilla (80%) considera que mujeres y hombres cuentan con las mismas posibilidades para mejorar su puesto de trabajo dentro de la Fundación. No obstante, parece adecuado reforzar la comunicación haciendo públicas las propuestas de promoción internas, ya que parte de la plantilla (17%) señala desconocer esta cuestión.

¿Crees que en tu centro de trabajo las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades para ascender o mejorar el puesto de trabajo?

	Mujer	Hombre	Otras identidades	Total
Sí	77%	83%	0%	80%
No	3%	0%	00%	2%
Lo desconozco	20%	17%	0%	17%
Total, general	100%	100%	100%	100%

La Fundación tiene la oportunidad de:

- Contar con una planificación que permita prever las necesidades de personal en cada categoría y las capacidades existentes en la plantilla para cubrirlas internamente atendiendo a criterios objetivos de competencias que garanticen la transparencia.
- Plantear y contrastar con las personas sus oportunidades de desarrollo profesional.

A su vez, implantará el principio de igualdad en los procesos de promoción a través de la realización de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a las personas encargadas de realizar las promociones.

V.-Condiciones de trabajo.

Fortalezas:

Los principios de igualdad y de perspectiva de género se hallan sólidamente implementados en la cultura de la organización y en la gestión de personas de manera que:

- Mujeres y hombres participan por igual en los diferentes proyectos de trabajo, grupos de mejora, comité-comisiones.
- Existen registros disponibles de los salarios que perciben mujeres y hombres, desagregados por sexo, y por categorías o grupos profesionales.
- Los contratos indefinidos tienen incidencia tanto en mujeres como en hombres (proporcionalmente a su presencia en plantilla).

La Fundación trata de compensar la tendencia social por la que las mujeres están asumiendo la responsabilidad de las cargas familiares mediante las siguientes acciones:

- Se promociona indistintamente a mujeres y hombres para puestos de responsabilidad.
- Se han realizado adaptaciones de un puesto promocionado a las necesidades de flexibilidad de la persona que va a promocionar, sobre todo adaptando horarios para mejorar la conciliación familiar

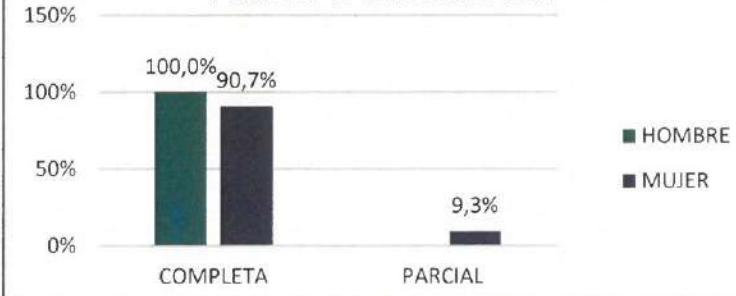
Las personas trabajadoras que componen la plantilla de la Fundación disfrutan de una estabilidad laboral siendo el contrato de tipo indefinido el mayoritario. El 9,3% de las mujeres tiene jornada parcial.

Oportunidades:

La Fundación tiene la oportunidad de incorporar la perspectiva de género en la gestión de personas de la siguiente manera:

- Manteniendo los registros de los salarios que perciben mujeres y hombres, desagregados por sexo, y por categorías o grupos profesionales.
- Ampliando la formación en materia de igualdad a otras personas que ocupan puestos de responsabilidad con personas a cargo.

**DISTRIBUCIÓN MUJERES Y HOMBRES
POR TIPO DE JORNADA**



VI.-Retribuciones.

El proceso de Auditoría Retributiva se ha realizado de acuerdo con lo previsto en el R. Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y se ha llevado a cabo a través de Areté Activa que, tras realizar un análisis exhaustivo y objetivo de la posible discriminación salarial basada en el género en la Fundación, observa que no cabe admitir ninguna discriminación retributiva basada en el género.

Fortalezas:

- El sistema retributivo de la Fundación cumple, de manera transversal y completa con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
- En base al análisis realizado por Areté Activa, no se observa ningún tipo de discriminación en el diseño de la política salarial en la Fundación entre mujeres y hombres.
- No se constata, en la comparativa de los puestos de igual valor que la brecha salarial entre mujeres y hombres supere el límite del 25% que exige el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a la necesidad de justificar esa diferencia en el registro salarial.
- Se observa no obstante una brecha salarial entre mujeres y hombres debidamente justificada que no se debe a motivos de género y está respaldada por razones objetivas relacionadas con las funciones y exigencias de un puesto específico y un supuesto de Incapacidad Temporal de larga duración.
- No se constata la existencia de factores que puedan desencadenar diferencias retributivas en función del sexo, ni se aprecian otras deficiencias o desigualdades en el diseño de las

medidas de conciliación y corresponsabilidad en la Fundación, ni se identifican otros factores que pudieran hacer dificultar la promoción profesional o económica de las personas trabajadoras en función del sexo.

Oportunidades:

A fin de evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo:

- Debe mantenerse actualizado el registro salarial de toda su plantilla, a fin de garantizar la transparencia en la configuración de las remuneraciones.
El registro retributivo debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, discriminados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de Trabajadores.
A tales efectos, en el registro salarial de la Fundación se deben detallar, desagregados por sexo, tanto la media aritmética como la mediana de las percepciones reales por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría laboral, nivel, puesto u otro sistema de clasificación aplicable. Además, esta información debe ser desglosada según la naturaleza de la remuneración, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando claramente cada una de ellas.
- Debe realizarse periódicamente una valoración de todos los puestos de trabajo dentro de la Fundación. Esta valoración debe llevarse a cabo siempre antes de la creación de un nuevo puesto de trabajo o/y antes de la incorporación de una persona a un nuevo puesto de trabajo. Asimismo, debería hacerse con carácter previo a la negociación de un nuevo sistema retributivo.
- Debe realizarse una nueva auditoría salarial con perspectiva de género cuando cambien sustancialmente las condiciones en las que se ha realizado la actual y, en todo caso, periódicamente, a fin de garantizar la neutralidad de género del sistema retributivo y la disminución de la brecha salarial.

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

Fortalezas:

La Fundación pone a disposición de todas las personas trabajadoras unas medidas pensadas para favorecer que tanto mujeres como hombres puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral, destacando entre otras:

- Mejoras a la normativa que regula los permisos de maternidad/paternidad, lactancia, nacimiento, acogida de un niño/a, u otros asuntos familiares.
- Seguro de accidentes.

- Atender opciones de reducción de jornada, cambio de turno y flexibilidad horaria adaptadas a cada persona.
- Sustitución los viajes por reuniones con conexión online siempre que sea posible.
- Parte de la plantilla comprime el tiempo dedicado a la comida utilizando el tiempo de comida al mismo tiempo que el tiempo que las personas usuarias.
- Mínimo costo del menú diario si quiere utilizar el servicio de restauración
- Computar como tiempo de trabajo el acompañamiento a consulta médica de hijos/as, progenitores o personas dependientes a cargo, tutorías y salidas a médico del propio trabajador.

¿Crees que la Entidad te ofrece facilidades para que puedas atender /conciliar tu vida laboral, personal y familiar, en situaciones concretas?

	Mujer	Hombre	Otras identidades	Total
Sí	95%	83%	0%	89%
No	2%	0%	0%	2%
Lo desconozco	3%	17%	0%	9%
Total, general	100%	100%	0%	100%

Respecto a la percepción de las mujeres y hombres de la plantilla de la Fundación en relación con las facilidades de conciliación ofrecidas, el 89% de las personas que han cumplimentado el cuestionario de opinión considera se ofrecen facilidades para conciliar la vida laboral, personal y familiar, para atender sus necesidades personales puntuales.

Oportunidades:

Los datos de la encuesta revelan una disparidad en el conocimiento de las medidas de conciliación entre mujeres y hombres. El 50% del total de las personas encuestadas afirma conocer completamente estas medidas y el 37% en parte. El 46% de las mujeres reporta tener un conocimiento total y el 43% un conocimiento parcial de las mismas. Es relevante que un 11% de las mujeres no conoce las medidas que tiene a su disposición para conciliar.

¿Conoces cuáles son las medidas de conciliación que tienes a tu disposición para que puedas atender necesidades personales o familiares?

	Mujer	Hombre	Otras identidades	Total
Sí	46%	67%	0%	50%
En parte	43%	33%	0%	37%
No	11%	0%	0%	13%
Total, general	100%	100%	100%	100%

De esta forma:

- La Fundación tiene la oportunidad de realizar un estudio para tener un conocimiento real de las necesidades de conciliación de la vida personal y familiar de cada miembro de la plantilla y elaborar folletos para hacer accesible la información sobre las medidas a todos los profesionales.
- Además, las mujeres que sí se acogen a medidas de conciliación se ven de forma mayoritaria afectadas por una reducción de sus ingresos (el 21% de las mujeres que se acogen a medidas de conciliación frente a 0% de los hombres que se acoge a estas medidas).
- Es importante promover una cultura de conciliación corresponsable (entre progenitores) fomentando un impacto positivo en el ámbito profesional.
- Posibilitando Job Sharing o trabajo compartido (dos personas a tiempo parcial comparten un empleo de dedicación completa).



VIII.-Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Fortalezas:

- La Fundación cuenta con una Política de Seguridad y Salud Laboral y con objetivos y metas en el ámbito preventivo, que han sido trasladados al campo operacional incorporando la perspectiva de género.
- Las personas trabajadoras especialmente vulnerables disponen de una adecuación del puesto adaptado a sus necesidades de salud, aprobada por la médica de la Mutua.
- Las personas encargadas de la Salud Laboral de la Fundación (coordinadora y delegada de prevención) participan en el grupo creado para la elaboración del II Plan de Igualdad.
- Todos los trabajadores disponen de un seguro de accidentes
- Existe un protocolo para la prevención y actuación ante **situaciones de acoso sexual y por razón de sexo**. Y cuenta con un equipo responsable de recibir y atender las posibles denuncias de acoso formado.
- Se ha desarrollado un procedimiento a seguir cuando se detectan casos de violencia que afectan al personal de la Fundación o cuando se identifican en la misma a maltratadores.

Oportunidades:

- La Fundación tiene la oportunidad de realizar estudios para conocer el nivel de incidencia de los riesgos psicosociales en mujeres y hombres.

- Ante la información obtenida a través del cuestionario donde el 78% de las personas trabajadoras indican que la Fundación se preocupa por crear un ambiente de trabajo que evita las situaciones de acoso, hay un 19% que lo desconoce, por lo que se tiene previsto actualizar e informar a la plantilla sobre el protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y formar a las personas designadas para atender posibles situaciones de acoso.

¿Crees que la Entidad se preocupa por crear un ambiente de trabajo que evita que haya situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo?

	Mujer	Hombre	Otras identidades	Total
Sí	77%	83%	0%	78%
No	3%	0%	0%	2%
Lo desconozco	20%	17%	100%	19%
Total general	100%	100%	100%	100%

IX.-Lenguaje y comunicación

Fortalezas:

- A nivel del lenguaje, en la Fundación podemos afirmar que es respetuoso desde el enfoque de igualdad y diversidad.
- Mujeres y hombres acceden y utilizan por igual los canales de comunicación disponibles.
- En todas las comunicaciones se utiliza lenguaje que incluye y visibiliza a mujeres y hombres por igual.
- Se visibiliza a mujeres y hombres en la publicidad o actividad promocional rompiendo con los estereotipos adoptados por la sociedad. Además, se hace referencia al compromiso de la Fundación con la igualdad.

Oportunidades:

La Fundación tiene la oportunidad de reforzar el uso inclusivo del lenguaje en la organización.

5. RESULTADOS Y ÁREAS DE MEJORA

Tras realizar el análisis desde la perspectiva de género de la documentación y los procesos que permiten conocer el nivel de integración de la igualdad en la gestión de la Fundación y tener en cuenta el **Informe de Seguimiento del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2020-2023)**, las áreas de mejora sobre las que la Fundación quiere incidir para reforzar su compromiso con la igualdad son:

- **Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina:** equilibrar la presencia por sexo en puestos o departamentos feminizados o masculinizados realizando análisis periódicos de la distribución de mujeres y hombres por puesto, grupo profesional, servicio y área.
- **Selección y contratación de personas:** Se tiene la oportunidad de revisar de nuevo y desde la perspectiva de género la definición de los requisitos necesarios para el desempeño de los puestos, dándolos a conocer a toda la plantilla.
- **Formación:** Revisión de los espacios y canales de comunicación existentes para el planteamiento de necesidades formativas y de desarrollo profesional de las personas trabajadoras y seguir formando en materia de igualdad a la totalidad de la plantilla.
- **Promoción profesional:** reforzar la comunicación haciendo públicas las propuestas de promoción a todo el personal detallando la metodología para medir competencias y habilidades ante las distintas opciones que se planteen. Además, se realizará un estudio de necesidades de personal en cada categoría y las capacidades existentes en la plantilla para cubrirlas internamente.
- **Condiciones de trabajo:** incorporar la perspectiva de género en la gestión de personas manteniendo los registros de los salarios que perciben mujeres y hombres, desagregados por sexo, y por categorías o grupos profesionales.
- **Retribuciones:** mantenerse actualizado el registro salarial de toda su plantilla, a fin de garantizar la transparencia en la configuración de las remuneraciones.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** realizar un estudio para tener un conocimiento real de las necesidades de conciliación de la vida personal y familiar de cada miembro de la plantilla y elaborar folletos para hacer accesible la información sobre las medidas a todos los profesionales junto con acciones de información y sensibilización para el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- **Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo:** realizar estudios para conocer el nivel de incidencia de los riesgos psicosociales en mujeres y hombres y actualizar e informar a la plantilla sobre el protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, formando a las personas designadas para atender posibles situaciones de acoso.
- **Lenguaje y comunicación:** La Fundación tiene la oportunidad de reforzar el uso inclusivo del lenguaje en la organización.

6. PLAN DE IGUALDAD: DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

Los objetivos cualitativos y cuantitativos que plantea la Fundación para este II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres son:

- Dar cumplimiento a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Contar con el talento de mujeres y hombres en toda la estructura de Fundación.
- Potenciar la capacidad de la Fundación para contar con el talento de las mujeres y hombres en toda su estructura, contrastando, durante la vigencia del Plan, con el 100% de las mujeres y hombres de la plantilla sus necesidades de desarrollo.
- Sensibilizar en materia de igualdad realizando al menos una acción anual al respecto para el conjunto de la plantilla, de manera que el 100% de la plantilla pueda integrar la perspectiva de género en su desempeño y actuaciones diarias.
- Potenciar la presencia femenina en los puestos de liderazgo y toma de decisiones de la Fundación.
- Analizar fórmulas de contrato y jornadas que den respuesta a las necesidades de las personas y la Fundación.
- Valorar a todas las personas en relación con la formación, tareas, funciones y responsabilidades que desarrollan, con políticas transparentes de composición y estructura salarial.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las personas de la Fundación.

7. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, RESPONSABLES E INDICADORES

Tras los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Situación en los que se señalaban, además de los puntos fuertes, las oportunidades de mejora que podría abordar la Fundación para dar un impulso en la integración del principio de igualdad y para poder dar respuesta a los objetivos planteados en el presente Plan, se han acordado un total de **26 medidas**.

Al objeto de facilitar el seguimiento de las medidas recogidas en el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Fundación, se han diseñado indicadores de realización para permitir evaluar la marcha y nivel de desarrollo de estas.

Se ha determinado, además, la previsión de los Recursos Humanos y la previsión temporal de las medidas a realizar en los próximos 4 años, formalizando el compromiso de la Dirección con la implementación del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Fundación.

ÁMBITO 0: COMPROMISO Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

OBJETIVOS

Fundación José Luis Zazurca adquiere el compromiso decidido de trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres, buscando además sumar a la plantilla en esta voluntad.

MEDIDAS

Constituir un grupo de trabajo encargado del desarrollo, impulso, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad.

Transmitir y comunicar al personal las medidas, avances y situaciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.

Mencionar en la web o realizar al menos una publicación sobre el compromiso de Fundación con la igualdad.

Dotar de recursos al Plan de Igualdad para su ejecución, incluyendo la formación al conjunto de la plantilla.

Realizar seguimiento de las actuaciones que se acuerde poner en marcha, así como evaluaciones periódicas de los avances y el nivel de integración de la igualdad en la Fundación.

ÁMBITO I: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN POR SEXO

OBJETIVOS

Hay que asegurar que las personas responsables de realizar los procesos de selección atiendan a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS

Realizar análisis periódicos de la distribución de mujeres y hombres por puesto, grupo profesional y áreas o departamentos

A Igualdad de condiciones, equilibrar la contratación por sexo en aquellos puestos, grupos profesionales o departamentos de mayor cualificación donde haya una representación mayoritaria de un sexo determinado, independientemente del tipo que sea

ÁMBITO II: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS

OBJETIVOS

Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de las mujeres y hombres de la Fundación en toda su estructura, contrastando, durante la vigencia del Plan, con el 100% de las mujeres y hombres de la plantilla sus necesidades de desarrollo.

MEDIDAS

Definir y revisar la descripción de puestos ante vacantes sin hacer diferenciación por sexo.

Documentar procesos de selección ante vacantes: participación, selección y resultado de candidatos informando a la plantilla del proceso a través de la RLT.

ÁMBITO III: FORMACIÓN

OBJETIVOS

Sensibilizar en materia de igualdad realizando al menos una acción anual al respecto para el conjunto de la plantilla, de manera que el 100% de la plantilla pueda integrar la perspectiva de género en su desempeño y actuaciones diarias

MEDIDAS

Diseñar un plan anual de formación identificando las necesidades y oportunidades de formación de la plantilla.

Realización de acciones formativas en materia de igualdad para la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de manera que les permita trasladar el principio de igualdad al resto de profesionales

Elaborar un informe anual de las personas que se han beneficiado de acciones formativas incluyendo además los siguientes datos: categoría profesional, edad, centro de trabajo, etc.

ÁMBITO IV: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS

Potenciar la presencia femenina en los puestos de liderazgo y toma de decisión de la Fundación.

MEDIDAS

Realizar anualmente una planificación sobre las futuras necesidades de personal según las categorías profesionales y servicios.

Informar de manera específica a las personas con contratos a tiempo parciales o reducciones de jornada de la posibilidad de presentarse a las diferentes vacantes.

Dar a conocer las posibilidades de carrera profesional de manera clara, concreta y transparente a la plantilla, así como el sistema/ procedimiento de promoción que sigue la Fundación.

ÁMBITO V: CONDICIONES DE TRABAJO (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)

OBJETIVOS

Analizar fórmulas de contrato y jornadas que den respuesta a las necesidades de las personas y la Fundación.

MEDIDAS

Realizar análisis periódicos de la distribución de mujeres y hombres por tipología de contrato, jornada y puestos.

Mantener una entrevista con las personas que se incorporen al puesto de trabajo tras un período de excedencia, baja o reducción de jornada para revisar su situación actual y valorar posibles cambios o adaptaciones más adecuadas.

ÁMBITO VI: RETRIBUCIONES

OBJETIVOS

Valorar a todas las personas en relación con la formación, tareas, funciones y responsabilidades que desarrollan, con políticas transparentes de composición y estructura salarial.

MEDIDAS

Realizar un estudio del sistema de retribución aplicado en la empresa: tipología de complementos salariales y su impacto en mujeres y hombres.

Realizar diagnósticos regulares, de modo anual, para analizar las posibles brechas salariales tanto desde la perspectiva de nuevas contrataciones como a nivel interno.

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

OBJETIVOS

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las personas de la Fundación.

MEDIDAS

Revisar las medidas de conciliación actuales disponibles en la Fundación, valorar su utilidad y si se utilizan por igual por mujeres y hombres.

Realizar acciones de sensibilización a toda la plantilla para fomentar la corresponsabilidad en los cuidados de personas a cargo.

Identificar necesidades de la plantilla, con datos desagregados por sexo, en materia de conciliación que no tengan respuesta con las medidas implantadas en la actualidad.

ÁMBITO VIII: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS

Generar una cultura de respeto hacia mujeres y hombres dentro de la Fundación y tener en cuenta realidades específicas de mujeres y hombres en las acciones de prevención y promoción de la salud que se pongan en marcha.

MEDIDAS

Realizar campañas informativas y preventivas del acoso sexual y por razón de sexo, comunicando la postura de la Fundación al respecto y las consecuencias y sanciones por incumplimiento de las normas.

Formar al equipo designado para recoger y actuar ante una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo para poder desarrollar las habilidades necesarias requeridas.

Generar una cultura de respeto hacia mujeres y hombres dentro de la Fundación y tener en cuenta realidades específicas de mujeres y hombres en las acciones de prevención y promoción de la salud que se pongan en marcha.

Actualizar el protocolo de Salud Laboral.

ÁMBITO IX: LENGUAJE

OBJETIVOS

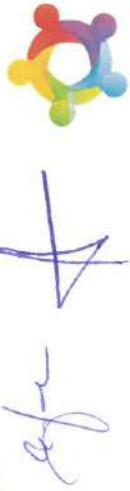
Utilizar un lenguaje inclusivo que refleje equitativamente la participación de mujeres y hombres, especialmente en la comunicación oficial escrita.

MEDIDAS

Reforzar el uso del lenguaje inclusivo en la Fundación.


Ámbito 0. Compromiso y cultura de la organización

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPlicadas	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem.	1º Sem.						
			2024	2025	2025	2026	2026	2027	2027	2028
0.1- Constituir un grupo de trabajo encargado del desarrollo, impulso, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad.	Gerencia Comisión Negociadora	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas que participan en la Comisión de Igualdad. Representación de personas que participan en el grupo de igualdad por categorías profesionales. 								
0.2- Transmitir y comunicar al personal las medidas, avances y situaciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.	Gerencia Comisión Seguimiento del Plan RLT	<ul style="list-style-type: none"> Número de difusiones realizadas. Número de personas que realizan la comunicación Contenido de la acción de comunicación. Canales y tipología de comunicación difundida. 								
0.3- Mencionar en la web o publicar el compromiso de la Fundación con la igualdad y la elaboración de su II Plan de Igualdad.	Gerencia RRHH	<ul style="list-style-type: none"> Publicación del Plan de Igualdad en la web y en redes sociales de la Fundación. Número de publicaciones realizadas. 								
0.4- Realizar seguimiento de las actuaciones que se acuerde poner en marcha, así como evaluaciones periódicas de los avances y el nivel de integración de la igualdad en la Fundación.	Comisión Seguimiento del Plan	<ul style="list-style-type: none"> Número de reuniones de seguimiento del Plan realizadas en el año. Contenido de las reuniones de seguimiento. 								



Ámbito I. Clasificación profesional e infrarrepresentación por sexo

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPlicadas	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º				1º				2º				1º			
			Sem. 2024	Sem. 2025	Sem. 2026	Sem. 2027	Sem. 2024	Sem. 2025	Sem. 2026	Sem. 2027	Sem. 2024	Sem. 2025	Sem. 2026	Sem. 2027	Sem. 2024	Sem. 2025	Sem. 2026	Sem. 2027
1.1- Realizar análisis periódicos de la distribución de mujeres y hombres por puesto, grupo profesional y áreas o departamentos.	Gerencia RRHH Admón.	• Revisión de la distribución del Grupo 4, Grupo 6 y Grupo 8S.																
1.2-A Igualdad de condiciones, equilibrar la contratación por sexo en aquellos puestos, grupos profesionales o departamentos de mayor cualificación donde haya una representación mayoritaria de un sexo determinado, independientemente del tipo que sea.	Gerencia RRHH Admón. RLT	• Número de contrataciones desagregados por sexo. • Número de contrataciones priorizadas en igualdad de condiciones para puestos, grupos profesionales o departamentos con mayor representación por sexo (CAD, Residencia y Mantenimiento).																

Ámbito II. Selección y contratación de personas

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPlicadas	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem.	1º Sem.	2º Sem.	1º Sem.	2º Sem.	1º Sem.
			2024	2025	2025	2026	2027	2028
2.1- Definir y revisar la descripción de puestos ante vacantes sin hacer diferenciación por sexo.	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> Número de puestos descritos. 						
2.2- Documentar procesos de selección ante vacantes; participación, selección y resultado de candidatos informando a la plantilla del proceso a través de la RLT.	RRHH RLT	<ul style="list-style-type: none"> Número de entrevistas de selección realizadas en el año. Número de contratos tras pasar entrevista en el año. Número de personas entrevistadas desagregando por sexo. 						



Ámbito III. Formación

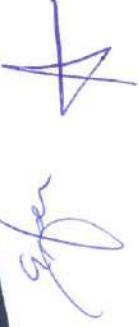
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2024				1º Sem. 2025				2º Sem. 2026				1º Sem. 2027			
			2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028
3.1- Diseñar un Plan Anual de Formación identificando las necesidades y oportunidades de formación de la plantilla.	Gerencia RRHH Admón. RLT	<ul style="list-style-type: none"> Fichas /documentos con la información de necesidades /oportunidades de formación de la plantilla desagregando por sexo. El 100% de la plantilla ha tenido la oportunidad de trasladar sus necesidades. 																
3.2- Realización de acciones formativas en materia de igualdad para la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de manera que les permita trasladar el principio de igualdad al resto de profesionales.	Gerencia RRHH	<ul style="list-style-type: none"> Número personas receptoras de las acciones con datos desagregados por sexos. Materiales/contenidos de las acciones. 																
3.3- Elaborar un informe anual de las personas que se han beneficiado de acciones formativas incluyendo además los siguientes datos: categoría profesional, edad, centro de trabajo, etc.	Admón.	<ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres y hombres formadas/os. Datos de formación realizada por género según las diferentes categorías profesionales, edad, servicio. 																



Natalia

Ámbito IV. Promoción profesional

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPlicadas	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem.				1º Sem.				2º Sem.				1º Sem.			
			2024	2025	2025	2026	2026	2027	2027	2028	2024	2025	2025	2026	2026	2027	2027	2028
4.1.- Realizar anualmente una planificación sobre las futuras necesidades de personal según las categorías profesionales y servicios.	Gerencia RRHH Responsables de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Número reuniones de estudio de necesidades de personal. • Fichas / documentos con el análisis de desempeño, adecuación, posibilidades y deseos de promoción, etc. de la plantilla desagregando por sexo. 																
4.2 Informar de manera específica a las personas con contratos a tiempo parciales o reducciones de jornada de la posibilidad de presentarse a las diferentes vacantes.	Gerencia RRHH Admón. RLT	<ul style="list-style-type: none"> • Documento que recoge todas las medidas de Conciliación. • N.º de personas informadas desagregando sexo. 																
4.3 Dar a conocer las posibilidades de carrera profesional de manera clara, concreta y transparente a la plantilla, así como el sistema/ procedimiento de promoción que sigue la Fundación.	Gerencia RRHH Admón. RLT	<ul style="list-style-type: none"> • Documento de procedimiento de proceso de selección, promoción, y formación con perspectiva de género. • Canales y tipología de comunicación difundida (cartelería, web interna...). 																



Ámbito V. Condiciones de trabajo

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2024						2º Sem. 2025						2º Sem. 2026						2º Sem. 2027					
			2º Sem. 2024	1º Sem. 2024	2º Sem. 2025	1º Sem. 2025	2º Sem. 2026	1º Sem. 2026	2º Sem. 2027	1º Sem. 2027	2º Sem. 2028	1º Sem. 2028														
5.1- Realizar análisis periódicos de la distribución de mujeres y hombres por tipología de contrato, jornada y puestos.	Gerencia Admón.	• Informe con datos desagregando el sexo por tipología de contrato, jornada y puestos.																								
5.2 Mantener una entrevista con las personas que se incorporen al puesto de trabajo tras un período de excedencia, baja o reducción de jornada para revisar su situación actual y valorar posibles cambios o adaptaciones más adecuadas.	Gerencia RRHH Admón. RLT	• Número de personas entrevistas desagregando sexo. • Informe de cambios realizados.																								



Ámbito VI. Retribuciones

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPlicadas	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2024						2º Sem. 2025						2º Sem. 2026						2º Sem. 2027					
			2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º
6.1- Realizar un estudio del sistema de retribución aplicado en la Fundación; tipología de complementos salariales y su impacto en mujeres y hombres.	Gerencia Admon	• Documento de criterios del sistema de retribuciones. y tipología de complementos.																								
6.2 Realizar diagnósticos regulares, de modo anual, para analizar las posibles brechas salariales tanto desde la perspectiva de nuevas contrataciones como a nivel interno.	Gerencia Admon	• Registro retributivo anual. • Informe análisis brecha.																								



aretéactiva
Desarrollando los Recursos Interiores de Organizaciones

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

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2024						2º Sem. 2025						1º Sem. 2026						2º Sem. 2027					
			2º Sem.	1º Sem.	2º Sem.	1º Sem.	2º Sem.	1º Sem.	2º Sem.	1º Sem.	2º Sem.	1º Sem.	2º Sem.	1º Sem.	2º Sem.	1º Sem.	2º Sem.	1º Sem.	2º Sem.	1º Sem.	2º Sem.	1º Sem.	2º Sem.	1º Sem.		
7.1- Revisar las medidas de conciliación actuales disponibles en la Fundación, valorar su utilidad y si se utilizan por igual por mujeres y hombres.	Gerencia Admon	• % plantilla que utiliza medidas de conciliación y tipología desagregado por sexo.																								
7.2 Realizar acciones de sensibilización a toda la plantilla para fomentar la corresponsabilidad en los cuidados de personas a cargo.	Gerencia Comisión de seguimiento	• Número de acciones de comunicación realizadas. • Contenido de la acción de comunicación. • Canales a través de los que se han difundido.																								
7.3. Identificar necesidades de la plantilla, con datos desagregados por sexo, en materia de conciliación que no tengan respuesta con las medidas implantadas en la actualidad.	Gerencia Admon	• Número de necesidades identificadas. • Número de necesidades identificadas implantadas.																								



Ejfer

Ámbito VIII. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem.				1º Sem.				2º Sem.				1º Sem.			
			2024	2025	2025	2025	2026	2026	2027	2027	2027	2027	2028	2028	2028	2028	2028	
8.1- Realizar campañas informativas y preventivas del acoso sexual y por razón de sexo dentro de la Fundación, comunicando su postura al respecto y las consecuencias y sanciones por incumplimiento de las normas.	Gerencia Comisión de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de difusiones realizadas. • Contenido de la acción de comunicación. • Canales y tipología de comunicación difundida. 																
8.2 Formar al equipo designado para recoger y actuar ante una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo para poder desarrollar las habilidades necesarias requeridas.	Gerencia RRHH Admon RLT	<ul style="list-style-type: none"> • Número de horas de formación realizadas. • Contenido de la acción formativa. • % plantilla formada en actuaciones ante situaciones de acoso difundido. 																
8.3 Actualizar el Protocolo de Salud Laboral.	Dpto. de Prevención de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de Salud laboral actualizado. 																



Centro de Desarrollo Social Fundación Intercentros - La Olimpiada

Ámbito IX. Lenguaje

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPlicadas	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º
			Sem. 2024	Sem. 2025	Sem. 2025	Sem. 2026	Sem. 2026	Sem. 2027	Sem. 2027	Sem. 2028
9.1- Reforzar el uso del lenguaje inclusivo en la Fundación.	Gerencia Comisión de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Número de difusiones realizadas.• Contenido de la acción de comunicación.• Canales y tipología de comunicación difundida.								

8. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Asignación de recursos

La Dirección Gerencia de la Fundación se compromete a facilitar los recursos humanos y materiales necesarios para la adecuada implementación de las medidas previstas en este Plan y la Comisión Negociadora, impulsará las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Comisión de seguimiento, evaluación y revisión

Tras la aprobación del Plan de Igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de éste, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos.

Las personas responsables de la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán las personas integrantes de la **Comisión de Seguimiento**, designada por la Comisión Negociadora en la Fase de diseño del plan, con la composición y atribuciones que en él se establezca. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La composición de esta será:

En representación de la plantilla/representación sindical:

Nombre y Apellidos	Puesto /sindicato
Ester Oliver Valcarcel	OSTA
Verónica Zamora Solé	Profesional de Atención Directa
Sonia Muñoz Tapia	OSTA

En representación de la Fundación:

Nombre y Apellidos	Puesto
Mª Aránzazu Pérez García	Dirección Técnica
Elisa Rodríguez Teresa	Personas y valores

Se encargarán de:

- Realizar el seguimiento de la implementación de las medidas según cronograma, y realizar los correspondientes informes semestrales de seguimiento, a través de un cuadro-resumen (ver Anexo I) que contiene los siguientes aspectos:

- Área, Objetivo y Medida
 - Responsables de ejecución
 - Calendario de ejecución
 - Presupuesto/ Recursos implicados
 - Indicadores de realización – Nivel de ejecución
 - Observaciones
 - Necesidades satisfechas/ Necesidades detectadas durante el desarrollo
 - Personas participantes
2. Solicitar la disposición de recursos humanos y materiales para llevar a cabo cada medida prevista.
3. Proponer cambios en el Plan (razonables y no sustanciales) basados en los cuadros-informes elaborados semestralmente.
4. Realizar la evaluación sobre el nivel de ejecución del Plan, y realizar los correspondientes **Informes Anuales de Evaluación**, que contendrá al menos los siguientes aspectos:
- Evaluación de proceso
 - Evaluación de resultado
 - Evaluación de impacto
5. Informar al resto de la plantilla sobre los avances realizados en materia de igualdad y el nivel de implantación del Plan.

Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación

El sistema de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de la Fundación va a permitir conocer el grado de desarrollo de este, así como la obtención de resultados y consecución de objetivos en los diferentes ámbitos de intervención, tanto durante el proceso de desarrollo, como al término de la implantación de este.

I.- Proceso de seguimiento

El proceso de seguimiento implica una recogida regular y sistemática de información, así como un análisis de esta. Para ello se procederá a:

- Recabar los datos necesarios sobre el grado de ejecución de las medidas y sobre los resultados obtenidos.
- Analizar la información al objeto de valorar las necesidades surgidas, la cobertura de estas, los posibles problemas encontrados y las soluciones aportadas durante el desarrollo del Plan.
- Emitir un informe y, en su caso, introducir propuestas de mejora para el desarrollo del Plan.

- Con relación a la temporalidad de los informes emitidos durante el proceso de seguimiento, se plantea una temporalidad semestral.

II.- Proceso de evaluación

El proceso de evaluación tiene como objetivos principales:

- Medir el grado de cumplimiento y desarrollo, del conjunto de objetivos y medidas previstas en el Plan.
- Valorar si las medidas diseñadas han sido adecuadas para el cumplimiento de los objetivos planteados, es decir, si ofrecen los resultados previstos.
- Valorar si los recursos previstos para la realización de las medidas han sido los adecuados.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las medidas (en el caso que se constate que se requiere más tiempo para avanzar en la igualdad).
- Identificar nuevas necesidades que requieran la planificación de nuevas medidas para la efectiva consecución de la igualdad de oportunidades en la Fundación, de acuerdo con el proyecto emprendido.

El proceso de evaluación que se plantea para el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Fundación gira en torno a tres ejes de evaluación: Evaluación de procesos, Evaluación de Resultados y Evaluación de Impacto.

- En la Evaluación de Procesos se analiza el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, el grado de dificultad percibido en el desarrollo de estas, las soluciones emprendidas tras las dificultades encontradas y los cambios producidos en las medidas atendiendo a la flexibilidad del Plan.
- En la Evaluación de resultados se analiza el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas y el grado de consecución de los resultados esperados.
- En la Evaluación de impacto se analiza el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Fundación, los cambios conseguidos en la cultura (actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, las prácticas de RRHH, etc.) y la reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres.

Para realizar la evaluación en torno a estos tres ejes, se plantean a modo de propuesta los siguientes Indicadores de Procesos, Resultados e Impacto:

INDICADORES DE PROCESO

ASPECTOS PARA EVALUAR	INDICADORES
Nivel de ejecución del Plan.	Porcentaje de medidas llevadas a cabo con relación al total de medidas previstas en el Plan para el periodo de evaluación.
	Nivel de ejecución del cronograma que se define en el Plan.
Detección de necesidades a lo largo de la ejecución del Plan.	Número y tipología de necesidades detectadas a lo largo de la implementación de las medidas.
Adecuación del plan a las necesidades detectadas.	Comparativa entre las necesidades detectadas inicialmente y las posteriormente satisfechas.
Valoración de los mecanismos de seguimiento.	Frecuencia de aplicación de los mecanismos de seguimiento.
Valoración de los recursos utilizados.	Número, sexo y perfil de las personas que han participado en el desarrollo de las medidas del Plan.

INDICADORES DE RESULTADO

ASPECTOS PARA EVALUAR	INDICADORES
Relación entre los objetivos del Plan y el nivel de ejecución de este.	Número de objetivos específicos alcanzados tras el desarrollo de las medidas, según el ámbito de actuación.
Efectos no previstos del Plan en la empresa.	Resultados no previstos producidos como consecuencia del desarrollo del Plan.
Personas beneficiarias.	Número, sexo y perfil de las personas beneficiarias de los resultados obtenidos.
Formalización del compromiso de la empresa con la Igualdad de género.	Grado de formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género.

- El Informe de la persona experta serán sometido a la consideración de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión, para su debate y votación en una sesión.
- Si aun así perdura la discrepancia, tanto el acta de discrepancia, como las alegaciones y el informe de la persona experto será sometidos a un procedimiento de mediación en el órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales, bien sea el administrativo o el previsto en el convenio colectivo de aplicación.
- Si no se produce acuerdo en dicho proceso de mediación, la parte interesada podrá acudir a la vía jurisdiccional social en defensa de sus intereses.



9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también, por parte de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad, a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Además, esta revisión y en su caso, modificación se llevará a cabo cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones del Convenio Colectivo y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una Resolución Judicial condene a la Fundación 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. La revisión conllevará la actualización del Diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

En estos supuestos, el **Procedimiento de Modificación** será el siguiente:

- Las propuestas de estas modificaciones deberán ser planteadas por escrito y por mayoría de cualquiera de las dos partes para ser debatidas en la siguiente sesión de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión.
- En el caso de que sean aprobadas, se remitirá el Acta de modificación firmada para su registro oficial.
- Una vez registrada oficialmente, estas modificaciones pasarán a formar parte del Plan.

La Resolución de Discrepancias sobre las condiciones de implementación de las medidas previstas en el Plan o sobre la misma revisión de este, se llevarán a cabo de la siguiente manera:

- La Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión levantará acta de la discrepancia y de los términos de esta, incorporando las alegaciones de cada una de las partes.
- Esta discrepancia será sometida al informe de una persona experta en materia de igualdad, que sea externa a la Fundación para garantizar su ajenidad y objetividad.



ANEXO 1

ÁMBITO		
OBJETIVO		
MEDIDA		
RESPONSABLES	Nombre y Apellidos	Área/ programa
CALENDARIO DE EJECUCIÓN		
PRESUPUESTO/ RECURSOS IMPLICADOS		
INDICADORES DE REALIZACIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN	
Indicador 1.		
Indicador 2.		
Indicador 3.		
OBSERVACIONES		
Necesidades satisfechas		
Necesidades detectadas en el desarrollo		
Personas participantes/ beneficiarias		

INDICADORES DE IMPACTO	
ASPECTOS PARA EVALUAR	INDICADORES
Reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y avances en materia de Igualdad de género en la empresa.	Tasas de incremento o porcentaje de variación de los valores obtenidos en el diagnóstico con los valores actuales.

Se plantea la realización de la **primera evaluación** del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la mitad de su vigencia (2026). Posteriormente se propone la elaboración de una **última evaluación** de acuerdo con el periodo de vigencia del Plan (2028).

El proceso de evaluación va a permitir conocer cuál ha sido la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo.

Asimismo, se retroalimenta en un nuevo diagnóstico de la Fundación que, en su caso, puede conllevar una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, es decir, un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres en la Fundación José Luis Zazurca.