



I PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACION ASTURIANA DE LA ENERGÍA

Contenido

1.	<u>INTRODUCCIÓN</u>	<u>3</u>
2.	<u>PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN.</u>	<u>8</u>
3.	<u>PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.</u>	<u>121</u>
4.	<u>AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</u>	<u>132</u>
5.	<u>INFORME DIÁGNOSTICO</u>	<u>13</u>
6.	<u>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	<u>154</u>
7.	<u>MEDIDAS DE IGUALDAD</u>	<u>15</u>
8.	<u>SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN</u>	<u>23</u>
9.	<u>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</u>	<u>30</u>

1. INTRODUCCIÓN.-

1.1 CONTEXTO LEGAL

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de mayo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres supuso, para las empresas de más de 250 trabajadores, el deber de negociar un Plan de Igualdad, obligación que fue desarrollada y ampliada por el RD 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 por el RD 901/2020 de 13 de octubre de 2020 por el que se regulan los Planes Igualdad y su registro y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La normativa aplicable pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de dichas medidas para que sean las partes negociadoras las que, libre y responsablemente, acuerden su contenido. Asimismo, en su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, adoptando y en su caso acordando para ello medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En base a lo anteriormente expuesto, y pese a que la Fundación no está obligada a negociar un plan de igualdad dada la dimensión de su plantilla de trabajo, las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad, tal y como establece el artículo 85.1 apartado 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 25 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, han llevado a cabo las reuniones

oportunas y necesarias para la determinación y confección del I Plan de Igualdad de la FUNDACIÓN ASTURIANA DE LA ENERGÍA (“FAEN”).

Asimismo, en el contexto legal nacional del presente Plan de Igualdad, hemos de mencionar el principio universalmente reconocido y regulado en el artículo 14 de la Constitución Española, precepto que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, así como el artículo 9.2 del mismo texto legal que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En el ámbito de la Unión Europea, en 1997, en el Tratado de Ámsterdam se recoge como principio fundamental y objetivo transversal para las políticas y acciones de los estados miembros, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros: “La Comunidad se fijará como objetivo eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

En el año 2000 se adopta la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y se incluye en ella un capítulo denominado “Igualdad” que recoge entre otros los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

Finalmente, con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en el año 2009, el principio de igualdad entre hombres y mujeres se define como un valor común de la Unión Europea (Artículo 2 Tratado UE) promoviendo la igualdad (Artículo 3 Tratado de la UE) y la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres en el marco de sus actuaciones (Artículo 8 Tratado de funcionamiento de la UE).

Igualmente, determinadas Directivas Comunitarias, entre otras, la 2002/79/CE y la 2004/113/CE, que tratan sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, han sido incorporadas al ordenamiento jurídico español por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así las cosas, la meritada Ley Orgánica y su normativa de desarrollo, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea

cual fuere su circunstancia o condición en cualquiera de los ámbitos de su vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

En el marco de lo expuesto, las partes suscriptoras del presente Plan de Igualdad, han llevado a cabo la negociación desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la Fundación, lo cual contribuye a aumentar la productividad, así como atraer y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

1.2. CONTEXTO EMPRESARIAL: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido para la Dirección de la Fundación Asturiana de la Energía una prioridad dentro del marco de su política general, encuadrándose dentro de la responsabilidad social corporativa de la Fundación. Así lo ha puesto de relieve tanto la regulación que sobre la materia ha ido estableciendo en la propia política de la Compañía, como en la introducción paulatina de medidas en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en aspectos tan relevantes como la flexibilidad de jornada, la formación o el desarrollo del liderazgo femenino, potenciando las bases imprescindibles para establecer unas relaciones laborales basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Asimismo, la Fundación manifiesta su más profundo rechazo, así como tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera efectiva, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso. Por ello, el presente Plan de Igualdad incluye un protocolo de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad del personal que componen el equipo humano de la Fundación para aplicar ante posibles o presuntas actuaciones inferidas bajo cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

Del mismo modo, FAEN hace constar también su absoluto rechazo a cualquier comportamiento constitutivo de violencia de género y su compromiso de ayuda en el ámbito laboral a las víctimas de este tipo de violencia, que se ha venido materializando a lo largo de los años de vida de la Empresa en numerosos proyectos relacionados con la integración laboral de este colectivo.

1.3. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de la Empresa hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la compañía son:

a) [PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES:](#)

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

b) [PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION DIRECTA POR RAZON DE SEXO:](#)

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

c) [PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION INDIRECTA POR RAZON DE SEXO:](#)

La discriminación indirecta por razón de sexo, se define como la situación en que una disposición, criterio o practica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o practica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

d) PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO SEXUAL:

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

e) PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO:

Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

f) PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS:

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

g) PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA:

El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.

h) PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLITICAS DE GÉNERO:

Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

2. PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	FUNDACION ASTURIANA DE LA ENERGÍA
NIF	G74000878
Domicilio Social	C/ FRAY PAULINO ALVAREZ, 33600, MIERES ASTURIAS
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución	2001
Responsable de la entidad	
Nombre	CARLOS GARCIA SÁNCHEZ
Cargo	DIRECTOR
Teléfono	985.46.71.80
Correo electrónico	FAEN@FAEN.ES
Responsable de igualdad	
Nombre	MÓNICA ORDÓÑEZ MENÉNDEZ
Cargo	Responsable de Administración
Teléfono	985.46.71.80
Correo electrónico	faen@faen.es
ACTIVIDAD	
Sector de actividad	Servicios Técnicos de Ingeniería y otras actividades relacionadas.
CNAE	7112.- Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.
Descripción de actividad	El objeto y finalidad de la Fundación es la promoción, realización y desarrollo de cualesquiera actividades de asesoramiento, investigación, progreso tecnológico, servicios, sensibilización y formación en materia de energía, sostenibilidad medioambiental y otras –directa o indirectamente– relacionadas con ellas. Dicha actuación se extiende a todas las fuentes de energía, infraestructuras, tecnologías de generación, transformación, transporte, almacenaje y utilización de la misma; así como a la gestión energética, la normativa y reglamentación, los mercados energéticos y financieros relativos a la energía y otros sectores conexos,

	desde la perspectiva tanto de los suministradores como de los consumidores. Lleva a cabo actividades relacionadas con la energía relativa a estudios, planificación, difusión, auditoria, formación, consultoría y asesoramiento, investigación tecnológica energética y participación financiera en proyectos energéticos, así como el seguimiento continuo de la evolución de los proyectos y la búsqueda de los medios necesarios para facilitar la consecución de los objetivos energéticos propuestos.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	AUTONÓMICA: PRINCIPADO DE ASTURIAS					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	7	Hombres	5	Total	12
Centros de trabajo	A fecha actual, la Fundación tiene aperturados dos centros de trabajo en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias: EL principal sito en la calle Fray Paulino s/n, 33600 de Mieres. Un secundario sito en el Centro de Empresas de Tineo en el Polígono de la Curiscada, 33870.					
Facturación anual	Prestaciones de servicios		9.734,02€			
	Otros ingresos de explotación		633.442,33€			
	Ingresos financieros participaciones		184.621,99€			
	Imputaciones de subvenciones		68.639,34€			
	TOTAL, INGRESOS		<u>896.437,68€</u>			
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
¿Dispone de departamento de personal?	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres		Total	NO HAY

La Fundación Asturiana de la Energía (FAEN), constituida el 16 de julio de 2001 e inscrita en el Registro de Fundaciones Docentes y Culturales de Interés General del Principado de Asturias el 10 de Octubre de 2001, es una entidad con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, de carácter científico-técnico, asistencial,

cultural y docente, que se rige por Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones y sus disposiciones reglamentarias de desarrollo, por las normas que, en interpretación y desarrollo de los mismos, apruebe el Patronato, así como por el resto de disposiciones legales y reglamentarias aplicables vigentes o que las modifiquen o sustituyan en el futuro. La Fundación está adscrita a la Administración del Principado de Asturias. El objeto y finalidad de la Fundación es la promoción, realización y desarrollo de cualesquiera actividades de asesoramiento, investigación, progreso tecnológico, servicios, sensibilización y formación en materia de energía, sostenibilidad medioambiental y otras –directa o indirectamente– relacionadas con ellas. Dicha actuación se extiende a todas las fuentes de energía, infraestructuras, tecnologías de generación, transformación, transporte, almacenaje y utilización de la misma; así como a la gestión energética, la normativa y reglamentación, los mercados energéticos y financieros relativos a la energía y otros sectores conexos, desde la perspectiva tanto de los suministradores como de los consumidores. Lleva a cabo actividades relacionadas con la energía relativa a estudios, planificación, difusión, auditoria, formación, consultoría y asesoramiento, investigación tecnológica energética y participación financiera en proyectos energéticos, así como el seguimiento continuo de la evolución de los proyectos y la búsqueda de los medios necesarios para facilitar la consecución de los objetivos energéticos propuestos.

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la Fundación Asturiana de la Energía y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Suscriben y firman este I Plan de Igualdad de Fundación Asturiana de la Energía las siguientes partes:

- La Dirección de Fundación Asturiana de la Energía (D. Carlos García Sánchez).
- La Federación Regional de Servicios de CCOO de Asturias, actuando en representación de la misma Doña Olga Ruíz Menéndez.

Como Asesor Externo ha participado Doña Alejandra Velasco Moreno, letrada del despacho profesional Fidelitas Asesores, S.A.P.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El Plan de Igualdad será de aplicación a todo el Equipo Humano de la Fundación y a toda la política de comunicación y gestión que desarrolle.

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, desde el 1 de julio de 2022 al 30 de junio de 2026, manteniendo su vigencia en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El ámbito territorial del Plan es Autonómico: Principado de Asturias.

5. INFORME DE DIAGNÓSTICO

El Informe de Diagnóstico se ha realizado cumpliendo con lo establecido en el Art. 14 de la LOIEHM 3/2007 y en el RD 901/2020, que prevé que con carácter previo a la negociación del Plan de Igualdad se realizará un diagnóstico de situación de la Igualdad en la Empresa. Este Diagnóstico ha sido negociado con la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la Mesa Negociadora del I Plan de Igualdad de la Fundación Asturiana de la Energía.

El mismo ha sido objeto de elaboración sobre datos correspondientes al año 2021-2022 relativos a todas las materias legalmente establecidas en la LOIEHOM.

El informe de este diagnóstico se incluye en el presente Plan de Igualdad como Anexo I.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo del presente Plan es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de la Fundación, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

A la vista de los resultados del informe diagnóstico, el presente Plan de Igualdad articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes objetivos generales:

- a) **Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del equipo humano de la Fundación**, especialmente en puestos directivos y jefaturas, donde se ha detectado la existencia de infrarrepresentación femenina.
- b) **Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento e incidencia de la Fundación.**
- c) Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad.
- d) Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- e) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- f) Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras de la Fundación.

7. MEDIDAS DE IGUALDAD

Se han establecido las siguientes medidas ordenadas según área de actuación.

A) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

MEDIDA 1: Prioridad del sexo femenino:

Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
Descripción detallada	Dada la existencia de infrarrepresentación femenina en puesto de dirección, se fija como objetivo que, en un futuro, se valore de forma prioritaria al sexo femenino en una posible candidatura estableciendo al efecto una cláusula de preferencia en el procedimiento de selección que se efectúe en la Fundación.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Dirección General
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. Número total de procesos de selección realizados. Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

MEDIDA 2: Formación a las personas responsables de selección:

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género.
Plazo de ejecución	Durante el primer año de ejecución.
Responsable	Dirección General
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado. Asimismo, el crédito de la FUNDAE se

	fijará con carácter preferente para acciones formativa sen igualdad.
Indicadores de seguimiento	Número de personas a las que se imparte formación.

MEDIDA 3: Velar por que las ofertas de selección tengan perspectiva de género

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Fomentar que las ofertas de empleo no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto.
Plazo de ejecución:	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Dirección General
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Análisis de las ofertas publicadas

MEDIDA 4: Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos de contratación desagregadas por sexo y grupo profesional,

Objetivos que persigue	Seguimiento de las candidaturas a los puestos vacantes, tanto en selección como en promoción.
Descripción detallada	Seguimiento de las candidaturas a los puestos vacantes, tanto en selección como en promoción y de las personas que finalmente se han incorporado, disgregadas por sexo y grupo profesional, que se trasladará a la comisión de seguimiento para su estudio.
Plazo de ejecución:	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Dirección General
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Análisis de los datos facilitados a la comisión de seguimiento y su periodicidad.

B) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

MEDIDA 5: Definición funcional de cada puesto de trabajo

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación.
Plazo de ejecución:	Primer y segundo año del Plan.
Responsable:	Dirección General
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Definición de los puestos de trabajo.

C) FORMACIÓN:

MEDIDA 6: Formación en igualdad

Objetivos que persigue	Formar a la totalidad de los trabajadores/as de la empresa en igualdad.
Descripción detallada	Formación en igualdad entre mujeres y hombres. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
Plazo de ejecución	Primer y segundo año del Plan.
Responsable	Dirección General
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado. Asimismo, el crédito de la FUNDAE se fijará con carácter preferente para acciones formativa sen igualdad.
Indicadores de seguimiento	Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

MEDIDA 7: Garantizar las acciones formativas a todos los empleados/as con independencia de su situación laboral.

Objetivos que persigue	Formar a la totalidad de los trabajadores/as de la empresa en igualdad.
Descripción detallada	Garantizar que todos los empleados/as de la Fundación puedan participar, con independencia de que su contrato este

	suspendido o reducida su jornada laboral por cuidado de hijos o familiares, en relación de cursos de formación.
Plazo de ejecución:	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Dirección General
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

D) **PROMOCIÓN PROFESIONAL:**

MEDIDA 8: Prioridad de sexo femenino.

Objetivos que persigue	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres, especialmente, en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.
Descripción detallada	Establecer el principio general de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.
Plazo de ejecución:	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Dirección General
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Número de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexos y puestos.

MEDIDA 9: Procedimiento de promoción interna

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Elaborar un procedimiento de promoción de personal objetivo, que describa las fases, pruebas utilizadas y personas que intervienen.
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Primer y segundo año del Plan

Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento elaborado. Número de mujeres y hombres a quienes llega.

MEDIDA 10: Garantizar que el ejercicio de derechos de conciliación no afecte al desarrollo de la carrera profesional.

Objetivos que persigue	Garantizar que el uso de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal no supone una discriminación ni afecta al desarrollo de la carrera profesional.
Descripción detallada	Elaborar un procedimiento de promoción de personal objetivo y ecuaníme.
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Primer y segundo año del Plan
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento elaborado. Número de mujeres y hombres a quienes llega.

MEDIDA 11: Garantizar la promoción profesional en caso de suspensión de contrato de trabajo por cuidado de lactante.

Objetivos que persigue	Garantizar que el uso de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal no supone una discriminación ni afecta al desarrollo de la carrera profesional.
Descripción detallada	En caso de suspensión del contrato de trabajo por cuidado de lactante, garantizar la promoción profesional y los ascensos en el trabajo y la obligación de la empresa de notificar a la trabajadora, durante la suspensión, la existencia de puestos de trabajo vacantes que resulten compatibles.
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Primer y segundo año del Plan
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres a quienes llega y promociones efectuadas.

MEDIDA 12: Garantizar la cobertura de vacantes a través de la promoción interna.

Objetivos que persigue	La cobertura de vacantes se realizará a través de la promoción interna, solo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.
------------------------	---

Descripción detallada	Priorizar la promoción interna ante la cobertura de vacantes acudiendo solo a procesos de selección externa cuando la vacante no pueda ser cubierta con personal de la propia Fundación.
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Primer y segundo año del Plan
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres a quienes llega y promociones efectuadas.

MEDIDA 13: Información detallada de los posibles rechazos para promocionar.

Objetivos que persigue	Garantizar que el uso de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal no supone una discriminación ni afecta al desarrollo de la carrera profesional.
Descripción detallada	Cuando el trabajador/a lo solicite por escrito, será informada sobre los motivos de rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil profesional. Áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Primer y segundo año del Plan
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres informados.

MEDIDA 14: Seguimiento de las promociones efectuadas.

Objetivos que persigue	Informar a la Comisión de seguimiento sobre las promociones efectuadas.
Descripción detallada	Realización de un seguimiento anual por grupos profesionales y puestos de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo, categoría, puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada.
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Anualmente.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Análisis del seguimiento.

E) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

MEDIDA 15: Desconexión digital

Objetivos que persigue	Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada	Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal y familiar de los empleados/as, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Responsable	Dirección General
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Número de comunicaciones recibidas fuera de la jornada laboral.

MEDIDA 16: Compilación de medidas de conciliación.

Objetivos que persigue	Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada	Recoger en un único documento las medidas de conciliación y ayudas de las que dispone la empresa y difundirlas entre la plantilla.
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Estado del documento de compilación.

MEDIDA 17: Acceso al teletrabajo.

Objetivos que persigue	Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada	Implementar el teletrabajo a fin de facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Primer año del plan
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.

Indicadores de seguimiento	Documento de teletrabajo presentado en contrat@.
----------------------------	--

MEDIDA 18: Permiso acompañamiento consulta médica.

Objetivos que persigue	Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada	Permiso retribuido y no recuperable por el tiempo necesario para acompañamiento a consulta médica a menores de 18 años y a personas dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Permisos concedidos.

MEDIDA 19: Adaptación de jornada:

Objetivos que persigue	Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada	Derecho a adaptar la jornada y concretar el horario de trabajo en los casos de progenitores de menores 14 años. Trabajadores/as que tengan a su cargo personas dependientes o por estudios oficiales, volviendo a su jornada habitual transcurrido el tiempo solicitado.
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Análisis de las adaptaciones y concreciones concedidas y solicitadas.

MEDIDA 20: Acumulación de la reducción de jornada en jornadas completas.

Objetivos que persigue	Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada	Garantizar la posibilidad de acumulación de la reducción de jornada en jornadas completas en quien por razones de guarda legal tiene a su cargo una persona con discapacidad que no desempeña actividad retribuida
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan.

Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Acumulaciones solicitadas y concedidas.

MEDIDA 21: Flexibilización del horario de trabajo el primer año de guardería y primer año de educación infantil:

Objetivos que persigue	Se flexibilizará el horario de trabajo para situaciones de menores a cargo en primer año de guardería o que estén cursando estudio en la etapa de educación infantil escolar, siempre que esté previamente acordado y respetando el cómputo de horas semanales.
Descripción detallada	Garantizar la flexibilidad horaria en aquellos trabajadores con hijos en edad de 0-3 y en etapa de educación infantil.
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Flexibilizaciones concedidas y solicitadas.

MEDIDA 22: Compilación de las medidas de conciliación concedidas:

Objetivos que persigue	Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada	Se recogerán los datos de cada una de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por frecuencia, tipo de permiso, tipo de contrato y sexo.
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Informe elaborado.

F) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

Medida 23: Mujeres en el proceso de selección

Objetivos que persigue	Lograr una presencia equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
------------------------	---

Descripción detallada	Cuando se oferten puestos en los que no hay ninguna mujer, procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.
Responsable	Dirección general y Patronato
Plazo de ejecución:	Durante toda la vigencia del Plan.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres en los procesos de selección.

MEDIDA 24: Mujeres en puestos de responsabilidad

Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.
Descripción detallada	Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas, de forma que, en condiciones de idoneidad y competencia, tengan preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.
Responsable:	Dirección General
Plazo de ejecución:	Durante toda la vigencia del Plan
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Análisis porcentaje de mujeres contratadas en puestos directivos.

G) SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS:

MEDIDA 25: Revisar el Plan de PRL con perspectiva de género

Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
Descripción detallada	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
Responsable	Dirección General
Plazo de Ejecución	Primer y segundo año del Plan.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género. Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.

	Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.
--	---

MEDIDA 26: Realizar un seguimiento de la siniestralidad laboral.

Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres en materia de siniestralidad laboral.
Descripción detallada	Realizar un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional disgregada por sexo, área de la Fundación y grupo profesional.
Responsable	Dirección General
Plazo de Ejecución	Durante toda la vigencia del Plan.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Análisis del seguimiento efectuado.

H) RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

MEDIDA 27: Sistema de seguimiento de la estructura retributiva

Objetivos que persigue	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad en trabajos de igual valor.
Descripción detallada	Establecer un sistema de seguimiento de la estructura retributiva, para facilitar su control antidiscriminatorio, así como de las medidas adoptadas en materia de política salarial.
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Número de medias revisadas. Número de acciones correctoras implantadas.

I) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

MEDIDA 28: Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Descripción detallada	Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
Responsable	Dirección General

Plazo de ejecución	Primer año del Plan
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Verificar la elaboración o no del documento previsto. Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

MEDIDA 29: Comunicación del protocolo de prevención

Objetivos que persigue	Difundir el protocolo de acoso sexual.
Descripción detallada	Comunicar el protocolo de prevención del acoso sexual.
Responsable:	Dirección General
Plazo de Ejecución:	Primer año del Plan
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	de Comunicaciones en los diferentes medios de comunicación interna de la empresa.

MEDIDA 30: Canal de Denuncias específico

Objetivos que persigue	Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas.
Descripción detallada	Crear de un Canal de Denuncias específico.
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Primer año del Plan
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Número de personas que hacen uso del canal. Tipología de denuncias presentadas.

J) APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:**Medida 31: Información a la plantilla**

Objetivos que persigue	Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.

Responsable	Dirección General
Plazo de Ejecución	Primer y segundo año del Plan
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Muestra de comunicaciones.

Medida 32: Apoyo psicológico especializado

Objetivos que persigue	Reforzar y mejorar la asistencia a las víctimas.
Descripción detallada	Procurar apoyo psicológico especializado a las mujeres víctimas de violencia de género.
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Primer año del Plan.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita. Número de veces que se aplica la medida.

K) **COMUNICACIÓN:**

MEDIDA 33: Uso del lenguaje no sexista e inclusivo

Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada	Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
Responsable	Dirección General
Plazo de ejecución	Primer y segundo año del Plan
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Número de publicaciones revisadas y actualizadas. Número y tipo de cambios realizados. Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

MEDIDA 34: Publicación del Plan de Igualdad.

Objetivos que persigue	Dar visibilidad al Plan de Igualdad.
------------------------	--------------------------------------

Descripción detallada	Publicación del Plan de Igualdad de la Fundación a través de los canales de comunicación internos y externos (mails internos, intranet, tableros de anuncios, web corporativa ...)
Responsable	Dirección General
Plazo de Ejecución	Primer y segundo año del Plan.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Análisis de publicaciones efectuadas y lugar.

MEDIDA 35: Compromiso de igualdad de la Fundación.

Objetivos que persigue	Dar visibilidad al Plan de Igualdad.
Descripción detallada	Incluir en la Página Web de la Fundación su compromiso con la igualdad.
Responsable	Dirección General
Plazo de Ejecución	Primer y segundo año del Plan.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento implicado.
Indicadores de seguimiento	Análisis de publicaciones efectuadas.

8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

La Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al semestre, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el I Plan de Igualdad.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa. Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan. La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de la Fundación a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan. Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2026 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas. Para la realización más eficaz de la evaluación se han establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

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

“a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las posibles variaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el

procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

10. ANEXOS:

I. INFORME DIAGNÓSTICO.

II. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.