

---

# PLAN DE IGUALDAD 2022-2025

---

Fundación Promoción Social

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>Introducción .....</b>	<b>3</b>
1.1.	Marco normativo general .....	3
1.2.	Marco normativo específico: convenio colectivo estatal .....	4
1.3.	Compromiso de la Fundación con la igualdad .....	4
1.4.	Efectos del plan más allá del ámbito laboral .....	5
1.5.	Partes suscriptoras del plan .....	5
1.6.	Documento firmado por las partes suscriptoras .....	
<b>2.</b>	<b>Datos de la Fundación y Objetivos del plan .....</b>	<b>6</b>
2.1.	Datos de la Fundación .....	6
2.2.	Objetivos generales del plan .....	6
2.3.	Objetivos específicos del plan .....	6
<b>3.</b>	<b>Ámbito de aplicación y vigencia .....</b>	<b>8</b>
<b>4.</b>	<b>Diagnóstico .....</b>	<b>9</b>
4.1.	Contexto .....	9
4.2.	Análisis cuantitativo .....	9
4.2.1.	Distribución de la plantilla por edades .....	9
4.2.2.	Distribución de la plantilla por nivel de estudios .....	10
4.2.3.	Distribución de la plantilla por categorías profesionales .....	10
4.2.4.	Distribución de la plantilla por tipo de contrato .....	11
4.2.5.	Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal .....	11
4.2.6.	Distribución de la plantilla por departamentos y niveles jerárquicos .....	12
4.2.7.	Movimientos de personal .....	12
4.2.8.	Responsabilidades .....	
4.2.9.	Formación .....	15
4.2.10.	Promoción profesional .....	16
4.2.11.	Cuadro de retribuciones .....	16
4.2.12.	Distribución de la plantilla por antigüedad .....	17
4.2.13.	Organigrama actual de la entidad .....	17
4.3.	Análisis cualitativo .....	18
4.3.1.	Acceso al empleo .....	18
4.3.2.	Conciliación .....	18
4.3.3.	Clasificación profesional .....	19
4.3.4.	Promoción profesional .....	19
4.3.5.	Formación .....	20
4.3.6.	Retribuciones .....	20
4.3.7.	Condiciones de trabajo y salud laboral .....	20
4.3.8.	Comunicación y lenguaje no sexista .....	20
4.3.9.	Infrarrepresentación femenina .....	21
4.3.10.	Prevención del acoso sexual y/o por razón de género .....	21
4.4.	Conclusiones del diagnóstico .....	21
<b>5.</b>	<b>Medidas a desarrollar en cada área de intervención .....</b>	<b>23</b>
5.1.	Área de Acceso al empleo .....	24
5.2.	Área de conciliación .....	25
5.3.	Área de clasificación profesional .....	26
5.4.	Área de promoción profesional .....	27
5.5.	Área de formación .....	28
5.6.	Área de retribuciones .....	29
5.7.	Área de Condiciones de trabajo y salud laboral .....	30
5.8.	Área de comunicación y lenguaje no sexista .....	31
5.9.	Área de infrarrepresentación femenina .....	32

5.10.	Área de prevención del acoso sexual y/o por razón de género.....	33
6.	<b>Evaluación y seguimiento.....</b>	<b>34</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Marco normativo general

El Plan de Igualdad de Fundación Promoción Social, se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de Fundación Promoción Social y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de Fundación Promoción Social.

#### A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.

- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel Europeo: la igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El art. 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembro. En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).

#### A nivel Nacional:

- Constitución Española, el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación en dependencia.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018- 2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto-Ley 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.

### A nivel Autonómico:

#### GALICIA:

- Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad

#### MADRID:

- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.
- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid.

#### MURCIA:

- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia

#### VALENCIA:

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

#### PAIS VASCO:

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

### **1.2. Marco normativo específico: convenio colectivo estatal de aplicación**

El art. 58 del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social establece:

*“Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.*

*Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.*

*Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.*

*Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres”.*

Asimismo, el artículo 61 del Convenio señala que *“Las organizaciones del sector aunque no alcancen la cifra de 250 trabajadores promoverán la implantación de un plan de igualdad de empresa”* de acuerdo con una serie de pilares que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **1.3. Compromiso de la Fundación con la igualdad**

El Patronato de Fundación Promoción Social declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra institución de acuerdo con su misión y el Código ético aprobado el 14 de diciembre de 2018.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de Fundación Promoción Social, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto al Plan de Igualdad vigente (2018-2021), arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con el personal de la Fundación, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019. Asimismo, se ahondará en las nuevas materias que ha propuesto el Real Decreto-Ley 6/2019, de 7 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.

### **1.4. Efectos del plan más allá del ámbito laboral**

El presente Plan de Igualdad tiene como destinatarios a las patronas y patronos, directivas y directivos, empleadas y empleados, profesionales independientes que presten sus servicios en Fundación Promoción Social.

Sin perjuicio de lo anterior, Fundación Promoción Social, promoverá que toda persona (en particular, las voluntarias y voluntarios), empresa, administración e institución con los que se relacione en las actuaciones propias de su objeto social, adopten una conducta conforme a las normas contenidas en el presente Plan de Igualdad.

### **1.5. Partes suscriptoras del plan**

En la redacción y elaboración de este plan ha participado la totalidad de la plantilla y miembros del Patronato de Gobierno.

La Comisión Ejecutiva del Patronato de la Fundación tomó conocimiento del proceso participativo abierto para la elaboración de este plan, habilitando a la Directora General para adquirir el compromiso de su aprobación junto con el resto de la plantilla.

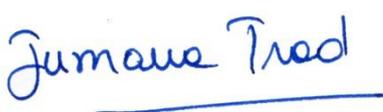
Como manifestación del acuerdo, consenso y adhesión en el momento del cierre de este documento, se incorpora en el anexo final documento por firmado por la Presidenta del Patronato por una parte, y de la totalidad de personas empleadas, por otra. Este documento será sometido al pertinente visado por la autoridad autonómica correspondiente.

### 1.6. Documento firmado por las partes suscriptoras

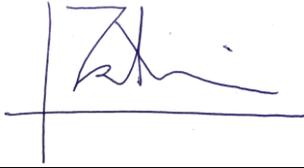
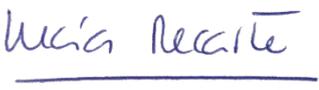
En representación del órgano de gobierno (Patronato), la Presidenta según mandato específico de la Comisión Ejecutiva de la Fundación.

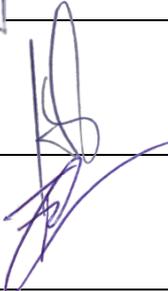
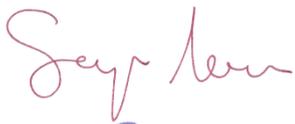
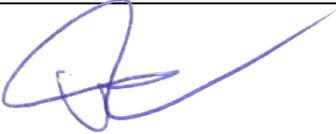
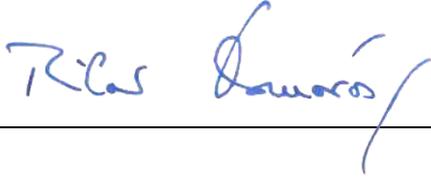
La totalidad de las personas empleadas que conocen el documento consideran recogidas sus observaciones y aprueban el mismo.

#### Presidenta del Patronato y Directora General de la Fundación

Joumana Trad Younes	
---------------------	---

#### Plantilla de la Fundación

María Beamonte Sáez	
Macarena Coteló Suils	
Lucía García Gilabert	
José Luis Zatarain de Valle	
Lucía Recarte Llorens	

Iván Aznar Lara	
Pedro Bayarri Hernández	
Jorge Jiménez Cañas	
Gema Talaván Jiménez	
Federico Crespo Ruiz	
Ana Gil Martínez	
M <sup>a</sup> Teresa Illán Rives	
Sergio Marín García	
Ancuta Paraschiva Rosca	
Gerard Poch Basas	
Pilar Amorós Prados	

## 2. DATOS DE LA FUNDACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN

### 2.1. Datos de la Fundación

NOMBRE	Fundación Promoción Social
CIF	G78771813
FORMA JURÍDICA	Fundación
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Nacional
ACTIVIDAD	Fundación Promoción Social es una institución privada y sin ánimo de lucro, que trabaja por el desarrollo humano, acorde con su dignidad
DOMICILIO SOCIAL	Calle Huertas 71, 5º derecha 28014 Madrid
DOMICILIO EN VALENCIA	Calle Trinquete de Caballeros 5 46003 Valencia
DOMICILIO EN SEGOVIA	Camino del Caserío de la Torre s/n 40160 Torrecaballeros Segovia
DOMICILIO EN LAS PALMAS	Carretera de Bandama 19 Monte Lentiscal Santa Brígida 35310 Las Palmas de Gran Canaria
DOMICILIO EN GRANADA	C/ Ángel 10, 1ºD 18006 Granada
DOMICILIO EN MURCIA	C/ Juan Torres Fontes 21, 5º B Edificio Miguel Ángel 30011 Murcia
DOMICILIO EN BARCELONA	Avinguda Pere Corominas, 5 08395 Sant Pol de Mar Barcelona
WEB	<a href="http://www.promocionsocial.org">www.promocionsocial.org</a>
CORREO ELECTRÓNICO	<a href="mailto:promocionsocial@promocionsocial.org">promocionsocial@promocionsocial.org</a>

### 2.2. Objetivos generales del plan

Con la elaboración y su ratificación por representantes del Patronato y todas las personas actualmente en plantilla se pretende:

- Promover una igualdad de oportunidades efectiva y real entre mujeres y hombres que formen parte en cada momento de la plantilla con relación laboral en la entidad.
- Desarrollar una cultura interna de igualdad que se traduzca en comportamientos preventivos contra cualquier tipo de discriminación.

### 2.3. Objetivos específicos del plan

Más específicamente, como consecuencia de lo anterior, se pretende:

- a. Realizar un diagnóstico de la situación de género de la Fundación que nos permita detectar las necesidades específicas en materia de género en la plantilla.
- b. Lograr un diseño participativo de las medidas de acción a abordar, contando con la colaboración de todo el personal de la Fundación.
- c. Articular en una acción concreta el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de modo que cree mayor conciencia interna y externamente de su relevancia.
- d. Mejorar las condiciones de conciliación entre vida familiar, laboral y privada, favoreciendo internamente la corresponsabilidad en el hogar que la Fundación pretende promover en los entornos en que desarrolla su actividad.
- e. Obtener un plan adaptado a los requerimientos de la Ley Orgánica Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- f. Adoptar las medidas de prevención, corrección, protección y formación que puedan derivarse del análisis de la situación de partida.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todos los centros de trabajo que pueda tener Fundación Promoción Social a lo largo de su vigencia.

El presente plan tendrá una vigencia de tres años desde el momento de su aprobación con fecha 13 de mayo de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Durante su período de vigencia existirá el compromiso, particularmente por parte del Patronato de Gobierno y de la persona responsable de la dirección de la Fundación, para dar pleno cumplimiento a las medidas previstas para su pleno desarrollo.

En caso de alcanzar el término de vigencia sin la aprobación de un nuevo plan se prorrogará hasta la aprobación de un nuevo plan.

## 4. DIAGNÓSTICO

### 4.1. Contexto

La Fundación Promoción Social fue constituida en 1987. Es una entidad con una estructura ágil y flexible que se ha desarrollado a lo largo de los años con el crecimiento de su actividad.

Es precisamente el crecimiento y la diversidad de situaciones de su plantilla la que invita a un análisis desde la perspectiva de género, con la intención de desarrollar un modelo de trabajo plenamente respetuoso con el principio de igualdad.

La entidad tiene forma jurídica de Fundación y está regida por un órgano de gobierno denominado Patronato de Gobierno que tiene delegadas una serie de competencias en la Comisión Ejecutiva. Está inscrita en el Ministerio de Justicia y cuenta con sedes en Madrid, Valencia, Murcia, Segovia, Las Palmas, Granada y Barcelona.

### 4.2. Análisis cuantitativo

#### 4.2.1. Distribución de la plantilla por edades

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 30 años	-	2	2
30-39 años	1	2	3
40-49 años	5	2	7
50 y más años	3	1	4
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

#### 4.2.2. Distribución de la plantilla por nivel de estudios

	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios	-	-	-
Estudios primarios	-	-	-
Estudios secundarios	-	-	-
Estudios universitarios	9	7	16
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

#### 4.2.3. Distribución de la plantilla por categorías profesionales

	Mujeres	Hombres	Total
Dirección	1	-	1
Responsable departamento	2	1	3
Personal técnico	6	6	12

Personal de soporte auxiliar	-	-	-
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

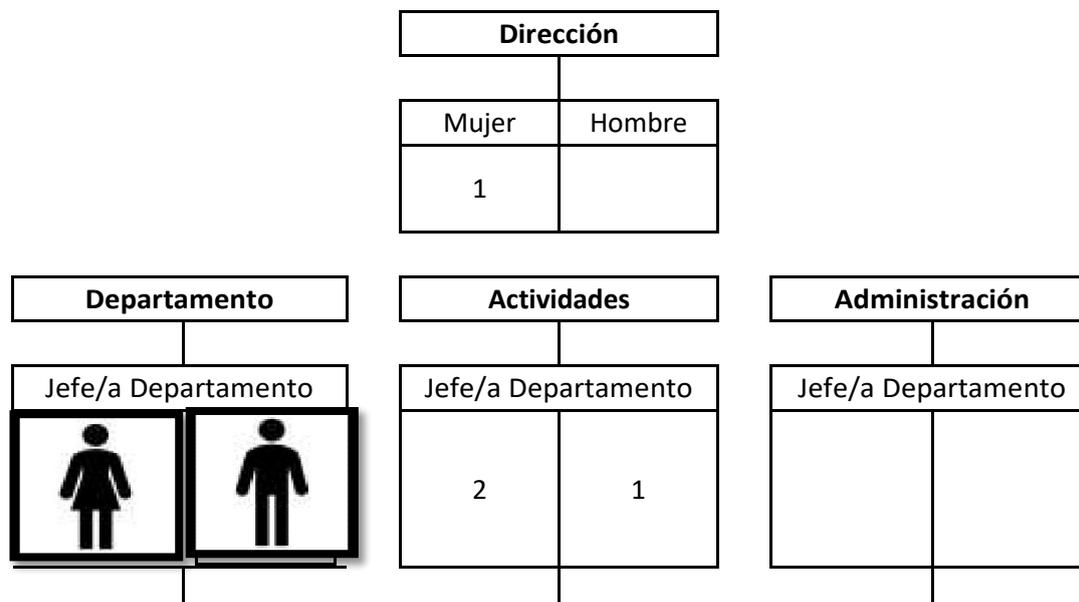
#### 4.2.4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

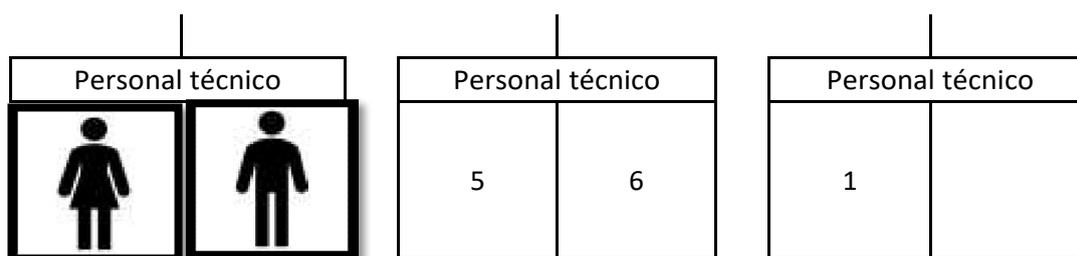
	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	9	7	16
Temporal	-	-	-
Prácticas	-	-	-
Aprendizaje	-	-	-
Otros	-	-	-
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

#### 4.2.5. Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	-	-	-
De 20 a 34 horas	-	-	-
De 35 a 39 horas	1	-	1
40 horas	8	7	15
Más de 40 horas	-	-	-
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

#### 4.2.6. Distribución de la plantilla por departamentos y niveles jerárquicos





#### 4.2.7. Movimientos de personal

	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2021	0	3	<b>3</b>	1	0	<b>1</b>
2020	0	0	<b>0</b>	2	1	<b>3</b>
2019	3	2	<b>5</b>	6	2	<b>8</b>
2018	5	1	<b>6</b>	3	3	<b>6</b>

El siguiente cuadro detalla las razones de las bajas producidas en el último año.

	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación			
Despido			
Finalización de contrato			
Abandono voluntario	1		<b>1</b>
Abandono por cuidado de personas a cargo			
Excedencias			
Otros			
<b>Total</b>	<b>1</b>		<b>1</b>

El siguiente cuadro detalla las horas de baja laboral producidas en el último año.

	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad		116	<b>116</b>
Por maternidad/paternidad		559	<b>559</b>
Por atención de personas a cargo			
Por accidente laboral			
Otros			
<b>Total horas</b>		<b>675</b>	<b>675</b>

#### 4.2.8. Responsabilidades

##### Número de hijas e hijos

	Mujeres	Hombres	Total
0 hijas e hijos	7	3	<b>10</b>
1 hija/o	1	2	<b>3</b>
2 hijas e hijos	-	-	-
3 hijas e hijos	-	1	<b>1</b>
Más de 3 hijas e hijos	1	1	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

##### Edades de hijas e hijos

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años	1	2	<b>3</b>
De 4-6 años	-	-	-
De 7-14 años	-	1	<b>1</b>
15 y más años	1	1	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

##### Otras personas a cargo

	Mujeres	Hombres	Total
0	-	-	-
1	-	-	-
2	-	-	-
3	-	-	-
Más de 3	-	-	-
<b>Total</b>	-	-	-

No existen otras personas a cargo en el caso de ninguna persona empleada.

#### 4.2.9. Formación

		total		
Número de personas que han recibido formación en el último año				
Tipo de formación	Habilidades directivas	<b>4</b>	1	3
	Formación técnica especializada	<b>11</b>	5	6
	Formación en igualdad de oportunidades	<b>9</b>	3	6
	Otros			
Metodología	Formación online	<b>19</b>	11	8
	Presencial	<b>5</b>	2	3
Lugar	En el centro de trabajo	<b>13</b>	7	6
	Fuera del centro de trabajo	<b>11</b>	6	5
Horario	Durante la jornada laboral	<b>20</b>	13	7
	Fuera de la jornada laboral	<b>4</b>		4

Observamos que existe una cierta política favorecedora de la formación de la plantilla y que existe una diversidad de materias. Han recibido más cursos de formación las mujeres (15) que los hombres (9), pero partimos de que hay más mujeres (9) que hombres (7) en la misma.

La formación prevista en adelante queda resumida de la siguiente manera:

		total
Número de cursos de formación previstos		
Tipo de formación	Habilidades directivas	1
	Formación técnica especializada	2
	Formación en igualdad de oportunidades	2
	Otros (herramientas digitales, educación inclusiva)	2
Metodología	Formación online	7
	Presencial	
Lugar	En el centro de trabajo	7
	Fuera del centro de trabajo	
Horario	Durante la jornada laboral	7
	Fuera de la jornada laboral	

#### 4.2.10. Promoción profesional

		Mujeres	Hombres	Total
Número de personas que han ascendido de nivel en el último año		-	-	-
Promociones vinculadas a la movilidad geográfica	Dentro de la provincia	-	-	-
	Dentro del país	-	-	-
	Fuera del país	-	-	-

Ascensos por categorías profesionales en el último año	Mujeres	Hombres	Total
Dirección	-	-	-
Responsable departamento	-	-	-
Gestor de Área	-	-	-
Personal técnico	-	-	-
Personal de soporte auxiliar	-	-	-
Total	-	-	-

#### 4.2.11. Cuadro de retribuciones

La siguiente tabla expresa sus datos en euros y para una jornada completa a 31/12/2021. Hay más mujeres (3) que hombres (1) en puestos directivos.

<b>HORQUILLA SALARIAL</b>	<b>MENOR</b>	<b>MAYOR</b>
DIRECCIÓN		45.600,00
RESPONSABLE DEPARTAMENTO	31.071,42	46.423,72
TECNICOS	18.833,78	34.600,00
EXPATRIADOS	38.280,00	40.000,00

<b>HORQUILLA SALARIAL HOMBRES</b>	<b>MENOR</b>	<b>MAYOR</b>
DIRECCIÓN		
RESPONSABLE DEPARTAMENTO		31.071,42
TECNICOS	23.000,00	29.000,00
EXPATRIADOS	38.280,00	40.000,00

<b>HORQUILLA SALARIAL MUJERES</b>	<b>MENOR</b>	<b>MAYOR</b>
DIRECCIÓN		45.600,00
RESPONSABLE DEPARTAMENTO	33.000,00	46.423,72
TECNICOS	18.833,78	34.600,00
EXPATRIADOS		39.000,00

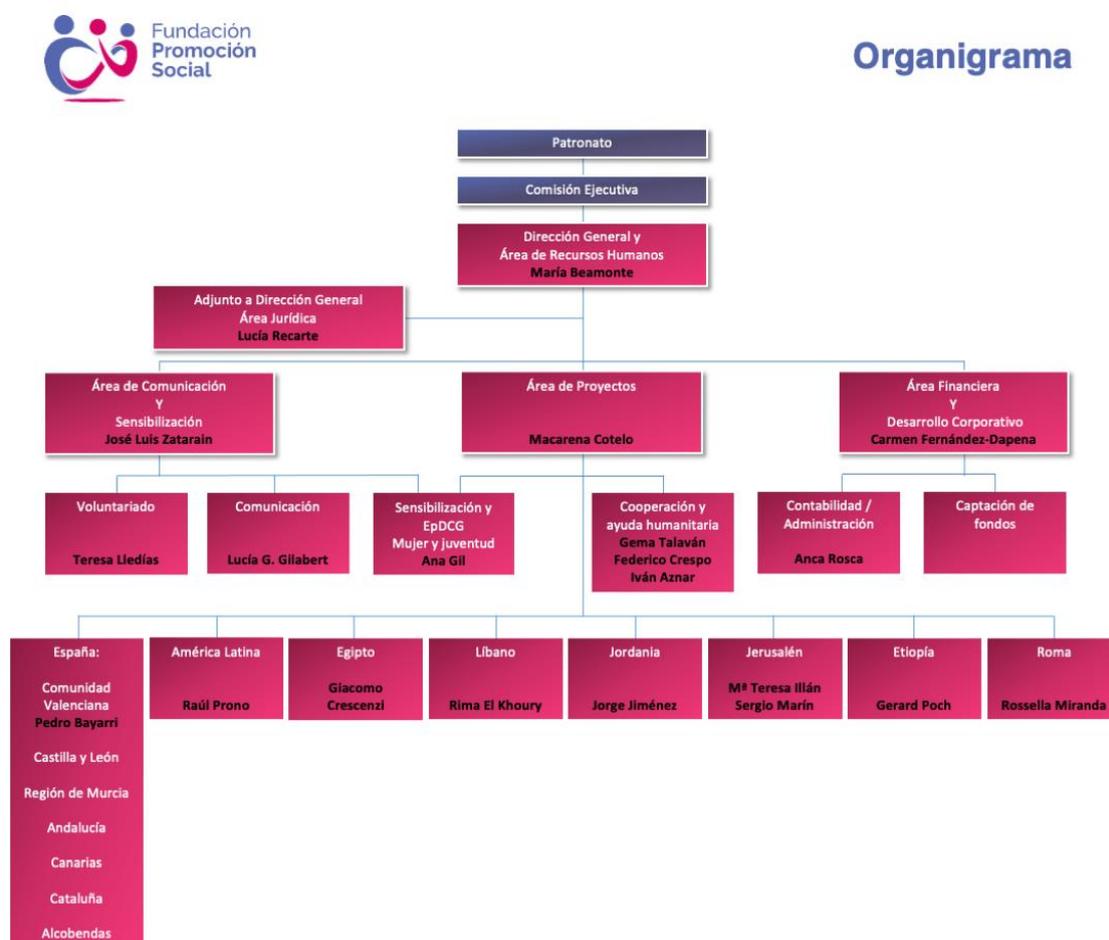
#### 4.2.12. Distribución de la plantilla por antigüedad

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 6 meses	-	1	1
De 6 meses a 1 año	-	1	1
De 1 a 3 años	-	2	2
De 3 a 5 años	2	2	4
De 5 a 10 años	2	-	2
Más de 10 años	5	1	6
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

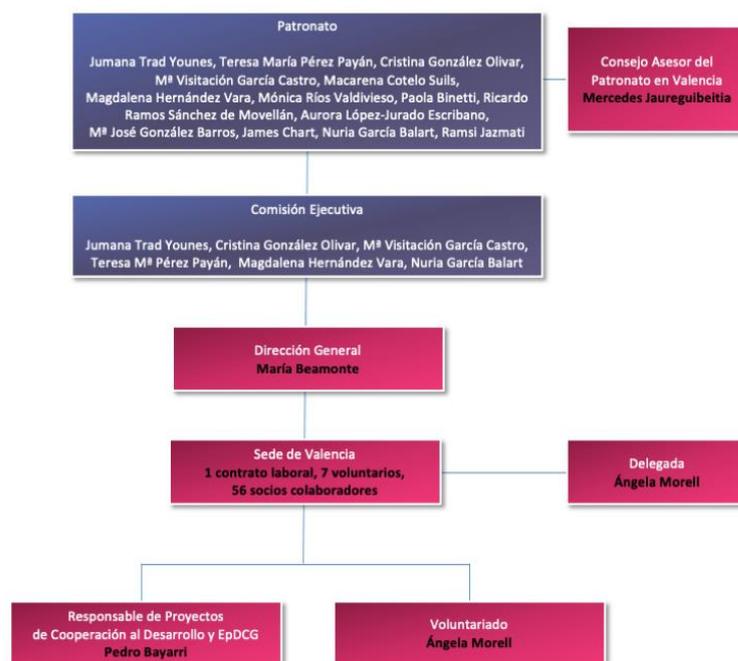
Se observa que tienen más antigüedad las mujeres que los hombres.

#### 4.2.13. Organigrama actual de la entidad

En esta sección se muestra el reparto de responsabilidades y funciones dentro de la organización en función de las áreas de trabajo. No todas las personas que aparecen en la plantilla tienen contrato laboral. Algunos son voluntarios y otros tienen un contrato de prestación de servicios con la Fundación.



## Promoción Social en la Comunidad Valenciana



### 4.3. Análisis cualitativo

#### 4.3.1. Acceso al empleo

La Fundación Promoción Social asume que sin el respaldo de un equipo humano cualificado, diversificado y motivado no sería posible lograr su misión fundacional.

#### 1. FINALIDAD

Para el éxito del trabajo de Promoción Social, es fundamental seleccionar y retener el mejor talento de acuerdo con la legislación vigente y las mejores prácticas profesionales.

#### 2. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN

Para la consecución de los objetivos señalados, Promoción Social acepta y promueve los siguientes principios básicos que deben presidir todas sus actividades en materia de selección del personal:

- a. Desarrollar un programa de homogeneización de los procesos de selección, de forma que estos:
  - Respeten la igualdad de oportunidades y promuevan la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social. A través de ello, se garantizará la capacidad para incorporar,

motivar y retener el mejor talento y mantener los principios éticos y legales esperados de una ONGD, congruente y alineada con su misión, visión y valores.

- Incluyan a todos los profesionales que se ajusten al perfil de competencias requerido, sin exclusiones de cualquier índole que limiten la eficacia de la selección.
  - Aseguren que la selección se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todas las candidatas y candidatos reciben el mismo trato durante todo el proceso. A tal efecto, los procesos de selección se diseñarán de forma que se evite cualquier tipo de discriminación.
  - Permitan identificar y evaluar a las candidatas y candidatos ideales en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y competencias requeridos para los diferentes puestos de trabajo.
  - Cumplan con la legislación laboral vigente en cada país en materia de reclutamiento y selección.
  - Garanticen a todas las candidatas y candidatos la absoluta confidencialidad de acuerdo con las normas de protección de datos personales.
- b. Favorecer el acceso de las/os jóvenes a su primer empleo mediante programas de becas y otros acuerdos.
  - c. Presentar a las candidatas y candidatos una oferta de valor competitiva que favorezca la selección y la contratación de los mejores profesionales.
  - d. La oferta de valor debe componerse a partir de una retribución competitiva, un entorno de trabajo basado en la igualdad de oportunidades, el proyecto profesional, el balance de la vida personal y profesional y la conciliación.
  - e. Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por las empleadas y empleados a tiempo parcial y a tiempo completo.
  - f. Velar para que los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales y no condicionen la contratación de familiares de profesionales de Promoción Social o de personas con una vinculación personal análoga, evitando que en su proceso de selección intervengan los profesionales con los que estén vinculados.
  - g. Favorecer la contratación de empleadas y empleados de colectivos excluidos y de personas con distintas capacidades.
  - h. Documentar y mantener actualizado las responsabilidades y actividades de cada puesto.
  - i. Analizar y planificar la demanda de personal que requiere cada área de trabajo para alcanzar objetivos.
  - j. Identificar y dar preferencia al personal con mayor experiencia dentro de la empresa para cubrir puesto de gerencia y dirección.
  - k. Incentivar al personal por medio de objetivos para generación motivación en sus actividades.

- I. Apoyar y fortalecer en las habilidades y conocimiento del personal por medio de capacitaciones y certificaciones.

#### 4.3.2. Conciliación

La Fundación promueve a todos los niveles y sin discriminación, entre su personal contratado, la conciliación de la vida profesional y familiar. Con carácter general y sin ánimo de ser exhaustivos, destacamos:

- Posibilidad de acumular permiso de lactancia.
- Posibilidades de teletrabajo según la naturaleza del trabajo a desarrollar.
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida. De dos horas, entre las 8:00 y 10:00h a la entrada.
- Días de jornada continuada con salida no más tarde de las 15:00h todos los viernes del año.
- En los meses de julio y agosto el personal laboral puede acogerse a Jornada laboral intensiva desde las 8:00 hasta las 15:00h o bien desde las 9:00 hasta las 16:00h.
- Los días de 24 y 31 de diciembre no son laborables.
- Posibilidad de solicitar jornada continua por cuidado de hijos.
- Posibilidad de solicitar jornada a tiempo parcial siempre que la naturaleza del puesto de trabajo lo permita.
- Posibilidad de solicitar permiso para acompañar al médico a familiares.
- Posibilidad de solicitar permisos para asistir a tutorías de hijas e hijos en edad escolar.
- Abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares.
- A las personas en situación de baja por enfermedad, se les completa el 100% de su salario.
- Posibilidad de participar en Cursos y/o Seminarios de Formación para su perfeccionamiento profesional, durante la jornada laboral y con financiación total o parcial por parte de la Fundación.
- Posibilidad de solicitar reducción de jornada para la realización de estudios.

#### 4.3.3. Clasificación profesional

La clasificación profesional dentro de la Fundación se rige por lo establecido en el convenio colectivo estatal de referencia ya mencionado en el apartado primero de este plan. Esa clasificación no atiende a diferencias de sexo.

#### 4.3.4. Promoción profesional

La promoción dentro de la Fundación es un proceso a través del cual las personas que forman parte de la misma, ascienden dentro de los distintos niveles.

#### 4.3.5. Formación

No existe un plan anual de formación que tenga en cuenta las necesidades de toda la plantilla. Al mismo tiempo se procura la realización de un mínimo de formación cada año, que alcanza a todas las personas de la plantilla de igual modo y atiende a su función y no a su condición. Se facilita la posibilidad de realizar la formación durante la jornada laboral, más allá de los límites de tiempo que exige la legislación y siempre que queden adecuadamente atendidas las propias responsabilidades.

Por tanto, debe articularse un plan de formación bien definido, que atienda a las necesidades de cada puesto y cada persona y sea bien conocido por toda la plantilla a principio de año.

#### 4.3.6. Retribuciones

La Comisión Ejecutiva, con competencias delegadas con carácter permanente por el Patronato, tiene establecido un Plan de Recursos Humanos que contempla la política de retribuciones laborales, en función de las diversas tareas y responsabilidades, de acuerdo con el Organigrama de funcionamiento del Equipo Técnico de la Fundación, así como un Plan de compensación, conciliación familiar y beneficios sociales para el personal laboral.

Anualmente, la Comisión Ejecutiva revisa, al igual que con el resto de las áreas de la actividad de la Fundación, el Plan de Recursos Humanos, y adopta las medidas pertinentes, en el marco del Plan de Actuación Anual, aprobado por el Patronato, para adecuarlo a las diversas necesidades y/o incidencias que pudieran surgir en el propio desarrollo de la actividad y teniendo en cuenta el mejor cumplimiento de los objetivos institucionales y de los fines de interés general de la Fundación.

### 3. CRITERIOS ESTABLECIDOS EN EL PLAN DE RECURSOS HUMANOS

Con carácter general el Plan de RRHH contempla los siguientes criterios:

- El Plan es aprobado por el Patronato de la Fundación, para garantizar la máxima imparcialidad y objetividad.
- En las propuestas de selección y contratación del personal se tienen en cuenta el parecer y opiniones de las directoras y directores de Departamento, así como de la Directora de RRHH.
- La selección se realiza con criterios de equidad y no discriminación.
- Las candidatas y candidatos, a través de diversas entrevistas con la Directora de RRHH y del Departamento correspondiente, y otros procedimientos establecidos, conocen con objetividad el perfil y características del puesto de trabajo al que postulan, así como las tareas y responsabilidades específicas que conlleva.

### 4. POLÍTICA DE RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

La retribución del personal laboral se lleva a cabo de acuerdo con la normativa laboral vigente y según los acuerdos adoptados para el personal laboral en organizaciones de cooperación al desarrollo. Dicha política tiene en cuenta lo establecido la Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional al Desarrollo, así como lo que establece el Real Decreto 519/2006 de 28 de abril, acerca del Estatuto del Cooperante. En dicho Estatuto se define la labor del cooperante, así como sus derechos y obligaciones, régimen de incompatibilidades, homologación de los servicios y modalidades de previsión social.

En la Fundación, la contratación del personal laboral, según perfiles, responde a los siguientes niveles o categorías:

- a. **Dirección General:** corresponde a la persona que realiza funciones directivas y de coordinación general a nivel del Equipo técnico de la Fundación.
- b. **Directoras y directores de Departamentos:** corresponde a perfiles y tareas de quienes realizan funciones de dirección y coordinación de actividad y personal a nivel de un Área o Departamento.
- c. **Técnicos en sede:** corresponde a perfiles y tareas de quienes realizan una actividad determinada asignada en un Área o Departamento.
- d. **Personal expatriado:** como se contempla en la normativa vigente sobre cooperación internacional al desarrollo, incluye al conjunto de recursos humanos que la Fundación asigna para la ejecución de una intervención de cooperación en un país determinado, así como para el desempeño de otras tareas afines a la intervención de cooperación, tales como el apoyo institucional y las relaciones de partenariatio derivadas o exigidas por la actividad de cooperación que se realiza, seguimiento de Socios Locales, coordinación y trabajo con las Oficinas Técnicas de las instituciones cofinanciadoras, tareas de representación de la Fundación ante autoridades e instituciones en el país o países de intervención, etc.

**El personal expatriado se organiza en dos niveles**, claramente definidos en el perfil del puesto de trabajo y en la remuneración del mismo.

- Un nivel de **Jefe de Misión** que corresponde a la persona con responsabilidad de representación de la Fundación en el país de que se trate, y de coordinación de las expatriadas y los expatriados, personal local y voluntarias y voluntarios que conforman el equipo de trabajo en dicha Misión.
  - Un nivel de **Técnico y/o administrativo** asignado para dicha Misión.
- e. **Personal administrativo y otros en sede:** corresponde a perfiles y tareas de quienes realizan actividades de carácter administrativo y trabajos afines, tanto en el conjunto de la actividad de la Fundación como en tareas específicas de diferentes Áreas o Departamentos: Cooperación, Financiero y Contable, Relaciones institucionales, Coordinación de Voluntariado, campañas y Documentación, etc.

Las candidatas y candidatos y aspirantes a los diferentes puestos de trabajo conocen los perfiles y las retribuciones salariales de cada nivel o puesto.

El personal expatriado disfruta de otras bonificaciones previstas en su condición de expatriado.

#### 4.3.7. Condiciones de trabajo y salud laboral

Los ritmos de trabajo, descansos y entorno se consideran adecuados y no afectan negativamente ni a mujeres ni a hombres. La flexibilidad y el trabajo por objetivos preside el desarrollo de la Fundación.

La Fundación tiene un Plan de Prevención de Riesgos Laborales realizado por Quirón Prevención en el que se ha definido de forma clara y sencilla la organización de la Fundación para prevenir los riesgos y asegurar la seguridad y salud de sus trabajadoras y trabajadores.

Anualmente, se revisa y actualiza el Plan de Prevención para adaptarlo a las circunstancias que hayan cambiado en la Fundación. Asimismo, una vez al año se da una sesión formativa sobre el Plan de Prevención a toda la plantilla y se analiza la seguridad en cada puesto de trabajo.

#### 4.3.8. Comunicación y lenguaje no sexista

La política de igualdad vigente hasta la fecha se encuentra documentada y a disposición de las personas empleadas y está disponible en la web de la Fundación.

Por la naturaleza de la actividad de la entidad se procura ofrecer una imagen respetuosa tanto de mujeres como de hombres, particularmente si se trata de niñas o niños. En el uso del lenguaje se busca un empleo igualitario que represente tanto a mujeres como hombres.

La entidad puede revisar impresos, formularios y sistemas de trabajo digital para mejorar el uso no sexista del lenguaje.

#### 4.3.9. Infrarrepresentación femenina

En la actualidad no se considera que exista una infrarrepresentación femenina en categorías ni puestos concretos. En la plantilla de la Fundación trabajan más mujeres que hombres.

#### 4.3.10. Prevención del acoso sexual y/o por razón de género

No se tiene conocimiento alguno de situaciones de acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral.

La Fundación cuenta con un Protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico o moral conocido por todas y todos los trabajadores y a todos los niveles de Promoción Social, disponible en la web.

Todas las trabajadoras y trabajadores de Promoción Social tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

La Fundación tiene establecido un canal de denuncias y sugerencias y velará por la confidencialidad en el tratamiento de la información y que llega al Comité de Cumplimiento Normativo.

### 4.4. Conclusiones del diagnóstico

ÁREA	MEDIDAS
<b>Estructura de la Plantilla</b>	Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.
	Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.

	Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.
<b>Selección</b>	Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.
<b>Formación</b>	Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la entidad.
	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la entidad.
	Formar y sensibilizar al Dpto. de RRHH.
<b>Conciliación</b>	Elaborar un catálogo de medidas de conciliación para conocer la oferta de medidas de la entidad.
	Estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas de conciliación o flexibilizar las actuales.
<b>Cultura organizativa y clima laboral</b>	Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.
	Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
	Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

## 5. MEDIDAS A DESARROLLAR EN CADA ÁREA DE INTERVENCIÓN

Para la consecución de los objetivos que pretende este plan se articularán las siguientes medidas en función de las diversas áreas de actuación.

### 5.1. Acceso al empleo

<b>MEDIDA 1</b>	<b>Ampliar difusión de los procesos de selección</b>
ÁREA	Acceso al empleo
OBJETIVO GENERAL	Aumentar el alcance de las convocatorias de puestos vacantes para garantizar un acceso igualitario de mujeres y hombres
ACCIONES	Desarrollar protocolo de publicación de vacantes
RESPONSABLES	Dirección de la Fundación y Director de Comunicación
DESTINATARIAS/OS	Potenciales personas candidatas
METODOLOGÍA	Mayor difusión de vacantes (rrss, plataformas, etc.)
TEMPORALIZACION	Permanente
<b>MEDIOS</b>	
HUMANOS	Persona responsable de comunicación
MATERIALES	Página web, redes sociales de entidad y mecanismos de difusión de asociaciones a las que se pertenece
ECONÓMICOS	No se realizará
<b>INDICADORES</b>	
1.	Vacantes ofertadas
2.	Candidaturas recibidas

<b>MEDIDA 2</b>	<b>Definir proceso de selección estandarizado</b>
ÁREA	Acceso al empleo
OBJETIVO GENERAL	Definir un cuestionario de información previa y entrevista personalizada que garantice que no se produce discriminación.
ACCIONES	Desarrollar un modelo de solicitud de empleo normalizado y desarrollar una guía de entrevista normalizada
RESPONSABLES	Dirección de la Fundación y Comisión de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Potenciales personas candidatas
METODOLOGÍA	Guías de entrevista preparadas y disponibles
TEMPORALIZACION	Año 2022
<b>MEDIOS</b>	
HUMANOS	Personas de la plantilla que realizan entrevista
MATERIALES	Guías con protocolo

ECONÓMICOS	No se realizará
INDICADORES	
1.	Modelo tipo de solicitud de empleo
2.	Guía de entrevista redactada
3.	Modelos de solicitud normalizados completados por personas candidatas

## 5.2. Conciliación

<b>MEDIDA 3</b>	<b>Mejorar el conocimiento de las necesidades de conciliación de la plantilla</b>
ÁREA	Conciliación
OBJETIVO GENERAL	Tener una información directa de las necesidades de conciliación que tienen las personas de la plantilla tanto en períodos ordinarios como en períodos vacacionales escolares. Realización de propuestas de mejoras
ACCIONES	Realización de encuesta para evaluación de necesidades
RESPONSABLES	Dirección y Comisión de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Personas de la plantilla
METODOLOGÍA	Encuestas participativas
TEMPORALIZACION	Año 2022
MEDIOS	
HUMANOS	Persona responsable de dirección
MATERIALES	Google Forms
ECONÓMICOS	No se realizará
INDICADORES	
Encuestas realizadas Propuestas de mejora	

<b>MEDIDA 4</b>	<b>Mejorar reuniones de seguimiento del voluntariado</b>
ÁREA	Conciliación
OBJETIVO GENERAL	Realización de las reuniones de seguimiento, impulso y promoción del voluntariado dentro del horario laboral o asignación a personas con menor problema de conciliación
ACCIONES	Las reuniones de este tipo se mantendrán de manera prioritaria en horario laboral
RESPONSABLES	Director de voluntariado
DESTINATARIOS/AS	Personas de la plantilla
METODOLOGÍA	Reuniones y convocatorias en horario laboral
TEMPORALIZACION	Permanente

MEDIOS	
HUMANOS	Personas voluntarias participantes
MATERIALES	No aplica
ECONÓMICOS	No se realizarán
INDICADORES	
1.	Convocatorias realizadas en horario laboral
2.	Convocatorias realizadas fuera de horario laboral

### 5.3. Clasificación profesional

<b>MEDIDA 5</b>	<b>Controlar que no existe riesgo de género en la clasificación profesional</b>
ÁREA	Clasificación profesional
OBJETIVO GENERAL	Eliminar el riesgo de género que pueda existir en la aplicación de las categorías profesionales previstas en el convenio colectivo de aplicación
ACCIONES	Desarrollar un manual interno de personal que complemente los criterios de clasificación del convenio colectivo de aplicación y determine de modo claro que son objetivos y no atienden a razones de sexo. Posterior difusión del mismo
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Personas de la plantilla
METODOLOGÍA	Redacción de Manual interno de políticas de personal
TEMPORALIZACION	Año 2023
MEDIOS	
HUMANOS	Personas de la plantilla
MATERIALES	Manual de personal editado y difundido internamente
ECONÓMICOS	No existe
INDICADORES	
Manual de personal elaborado	
Personas que toman conocimiento expreso del contenido	

<b>MEDIDA 6</b>	<b>Revisión de la clasificación profesional existente para comprobar cumplimiento</b>
ÁREA	Clasificación profesional
OBJETIVO GENERAL	A la vista de la clasificación y del manual desarrollar en la medida anterior, determinar si existe algún incumplimiento y realizar las correcciones oportunas
ACCIONES	Revisar la clasificación de cada persona empleada
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Personas de la plantilla

METODOLOGÍA	Aplicación de las disposiciones del manual de personal
TEMPORALIZACION	Año 2023
<b>MEDIOS</b>	
HUMANOS	Personas de la plantilla
MATERIALES	Manual de personal editado y difundido internamente
ECONÓMICOS	No existe
<b>INDICADORES</b>	
Personas en plantilla analizadas	

#### 5.4. Promoción profesional

<b>MEDIDA 7</b>	<b>Establecer una política interna de promoción profesional</b>
ÁREA	Promoción profesional
OBJETIVO GENERAL	Objetivar los criterios de promoción profesional de las personas empleadas y asegurar que la misma no depende del sexo
ACCIONES	Elaboración de una política de promoción profesional. Difusión de la política de promoción profesional aprobada
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Personas de la plantilla
METODOLOGÍA	Publicación de la política de promoción profesional
TEMPORALIZACION	Año 2023
<b>MEDIOS</b>	
HUMANOS	Personas de la plantilla
MATERIALES	Política publicada y difundida
ECONÓMICOS	No existe
<b>INDICADORES</b>	
Publicación de la política de promoción profesional	

<b>MEDIDA 8</b>	<b>Estudio de la promoción profesional reciente</b>
ÁREA	Promoción profesional
OBJETIVO GENERAL	A la vista de la medida anterior se realizará un estudio de la promoción profesional reciente con el objetivo de favorecer itinerarios formativos que la favorezcan, así como otras medidas complementaria
ACCIONES	Estudio de la promoción profesional de cada persona desde su incorporación a la plantilla
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad

DESTINATARIOS/AS	Personas de la plantilla
METODOLOGÍA	Análisis personal
TEMPORALIZACION	Año 2023
<b>MEDIOS</b>	
HUMANOS	Personas de la plantilla
MATERIALES	Datos del registro de personal
ECONÓMICOS	No existe
<b>INDICADORES</b>	
Personas empleadas analizadas	
Personas de la plantilla que no han promocionado en últimos tres años	

### 5.5. Formación

<b>MEDIDA 9</b>	<b>Desarrollar un plan de formación anual</b>
ÁREA	Formación
OBJETIVO GENERAL	Desarrollar un plan de formación que atienda de manera igualitaria a la plantilla y corrija posibles situaciones de desigualdad por razón de sexo. Se impartirá para toda la plantilla conocimientos en materia de igualdad de oportunidades
ACCIONES	Elaboración de un plan anual de formación
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Personas de la plantilla
METODOLOGÍA	Programación de cursos
TEMPORALIZACION	Anualmente durante la vigencia del plan
<b>MEDIOS</b>	
HUMANOS	Personas contratadas para la impartición de cursos
MATERIALES	Instalaciones propias de la entidad y cursos online
ECONÓMICOS	3.993€ euros/año
<b>INDICADORES</b>	
Cursos realizados	
Personas formadas en igualdad de oportunidades	

<b>MEDIDA 10</b>	<b>Impartir formación en habilidades directivas</b>
ÁREA	Formación
OBJETIVO GENERAL	Favorecer que las personas de la plantilla con capacidad accedan sin discriminación de sexos a cargos de gestión de responsabilidades en la dirección de la entidad o en áreas de gestión que supongan dirección de personas y proyectos

ACCIONES	Cursos de formación en habilidades directivas
RESPONSABLES	Responsable del área formación de la entidad
DESTINATARIOS/AS	Personas que formen parte de la plantilla
METODOLOGÍA	Organización de curso con ese contenido específico
TEMPORALIZACION	Dos personas por año hasta alcanzar a toda la plantilla
<b>MEDIOS</b>	
HUMANOS	Personas contratadas para la impartición de cursos
MATERIALES	Instalaciones propias de la entidad y cursos online
ECONÓMICOS	No existe
<b>INDICADORES</b>	
Personas formadas en habilidades directivas	
Personas que promocionan internamente gracias a los cursos	

#### 5.6. Retribuciones

<b>MEDIDA 11</b>	<b>Definición y difusión de políticas de retribución</b>
ÁREA	Retribuciones
OBJETIVO GENERAL	Las remuneraciones se realizan en función del convenio colectivo de referencia pero puede no existir un gran conocimiento por parte de la plantilla. Se creará un documento resumen público. Las retribuciones no discriminarán por razón de sexo
ACCIONES	Redactar un manual de políticas retributivas
RESPONSABLES	Dirección y Comisión de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla
METODOLOGÍA	Edición de guía de retribuciones
TEMPORALIZACION	Año 2022
<b>MEDIOS</b>	
HUMANOS	Dirección de RRHH con la asesoría laboral
MATERIALES	Datos de gestión laboral (contratos, nóminas)
ECONÓMICOS	No existe
<b>INDICADORES</b>	
Guía de retribuciones	
<b>MEDIDA 12</b>	<b>Estudio de la situación retributiva de cada persona</b>
ÁREA	Retribuciones

OBJETIVO GENERAL	Aunque a priori no existen divergencias retributivas por razón de sexo se realizará un estudio detallado de la situación retributiva de cada persona en función de su categoría y desempeño por si proceden correcciones
ACCIONES	Estudio analítico tomando como referencia la medida 11
RESPONSABLES	Dirección y Comisión de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla
METODOLOGÍA	Análisis de datos y contraste con el convenio colectivo
TEMPORALIZACION	Año 2022
<b>MEDIOS</b>	
HUMANOS	Dirección de RRHH con la asesoría laboral
MATERIALES	Datos de gestión laboral (contratos, nóminas)
ECONÓMICOS	No existe
<b>INDICADORES</b>	
Casos en los que existe divergencia respecto a lo previsto en el convenio	

#### 5.7. Condiciones de trabajo y salud laboral

<b>MEDIDA 13</b>	<b>Seguimiento de las medidas sugeridas por el servicio profesional de prevención de riesgos laborales</b>
ÁREA	Condiciones de trabajo y salud laboral
OBJETIVO GENERAL	Seguimiento periódico para la efectiva implantación de las medidas sugeridas por la empresa para asegurar su aplicación sin discriminación por razón de sexo
ACCIONES	Continuación con la Contratación de un servicio de prevención
RESPONSABLES	Dirección
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla
METODOLOGÍA	Contrato de servicio con Quirón Prevención
TEMPORALIZACION	Anual
<b>MEDIOS</b>	
HUMANOS	Empresa proveedora de servicio
MATERIALES	Instalaciones propias y medios de trabajo empleados
ECONÓMICOS	1.325€ Anual
<b>INDICADORES</b>	
Cursos de formación específica recibida Revisiones médicas realizadas	

<b>MEDIDA 14</b>	<b>Proceso consultivo sobre las mejoras materiales y de salud relativas al puesto de trabajo</b>
ÁREA	Condiciones de trabajo y salud laboral
OBJETIVO GENERAL	Determinar la percepción personal de cada empleada en relación con la calidad en su puesto de trabajo y verificar que no existe un trato desigual entre mujeres y hombres
ACCIONES	Realización de encuesta personal e informe de mejoras
RESPONSABLES	Dirección y Comisión de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla
METODOLOGÍA	Encuestas participativas
TEMPORALIZACION	Año 2023
<b>MEDIOS</b>	
HUMANOS	Servicio de prevención de riesgos laborales
MATERIALES	Sistema de formularios Google Forms
ECONÓMICOS	No existe
<b>INDICADORES</b>	
Encuestas realizadas	

#### 5.8. Comunicación y lenguaje no sexista

<b>MEDIDA 15</b>	<b>Revisión de sistemas de comunicación actuales para asegurar un uso no sexista del lenguaje</b>
ÁREA	Comunicación y lenguaje no sexista
OBJETIVO GENERAL	Se realizará una revisión completa de los canales de comunicación en uso y empleados como vía de presentación de la entidad (web, folletos, redes) para asegurar que existe un uso del lenguaje no sexista
ACCIONES	Revisión de documentos y portales Actualización de contenidos
RESPONSABLES	Director de Comunicación
DESTINATARIOS/AS	Público en general
METODOLOGÍA	Revisión activa y directa de los soportes informativos
TEMPORALIZACION	Año 2022
<b>MEDIOS</b>	
HUMANOS	Personas responsables de la acción
MATERIALES	Sistemas de información en uso
ECONÓMICOS	No existe
<b>INDICADORES</b>	
Actualizaciones realizadas	

<b>MEDIDA 16</b>	<b>Definición de un código de imágenes</b>
ÁREA	Comunicación y lenguaje no sexista
OBJETIVO GENERAL	Lograr que en el uso de imágenes se utilice un código visual que transmita los valores de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad
ACCIONES	Redacción de código de uso de imágenes Revisión de las imágenes destacadas en web y redes
RESPONSABLES	Director de Comunicación
DESTINATARIOS/AS	Público en general
METODOLOGÍA	Revisión activa y directa de los soportes informativos
TEMPORALIZACION	Año 2023
<b>MEDIOS</b>	
HUMANOS	Personas responsables de la acción
MATERIALES	Sistemas de información en uso
ECONÓMICOS	No existe
<b>INDICADORES</b>	
Guía de uso publicada	

### 5.9. Infrarrepresentación femenina

<b>MEDIDA 17</b>	<b>Análisis de infrarrepresentación femenina</b>
ÁREA	Infrarrepresentación femenina
OBJETIVO GENERAL	Detección de posiciones en la organización en la que exista peligro de infrarrepresentación futura en el desarrollo de la organización. Actualmente hay más mujeres que hombres
ACCIONES	Análisis de puestos de trabajo actuales y de los previsibles en el período de los próximos años
RESPONSABLES	Dirección de la entidad y Comisión de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Plantilla actual y futuras incorporaciones
METODOLOGÍA	Análisis de puestos actuales y previsión de futuros
TEMPORALIZACION	Año 2022
<b>MEDIOS</b>	
HUMANOS	Personas responsables de la acción
MATERIALES	Plan estratégico de la entidad
ECONÓMICOS	No existe
<b>INDICADORES</b>	
Posiciones analizadas	

<b>MEDIDA 18</b>	<b>Promover el liderazgo femenino de equipos</b>
ÁREA	Infrarrepresentación femenina
OBJETIVO GENERAL	Impulsar el liderazgo femenino dentro de la organización asignando la responsabilidad directa de las áreas de gestión, proyectos y dirección de equipos de trabajo. Actualmente hay más mujeres que hombres en los puestos directivos
ACCIONES	Designación de mujeres en 50% de áreas y equipos
RESPONSABLES	Dirección de la Fundación y Comisión de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Plantilla de la entidad
METODOLOGÍA	Nombramientos explícitos de gestoras de área y equipo
TEMPORALIZACION	Año 2023
<b>MEDIOS</b>	
HUMANOS	Personas que formen parte de cada área y equipo
MATERIALES	No existe
ECONÓMICOS	No existe
<b>INDICADORES</b>	
Mujeres al frente de áreas de gestión	
Mujeres al frente de equipos de trabajo de proyectos	

#### 5.10. Prevención del acoso sexual y/o por razón de género

<b>MEDIDA 19</b>	<b>Revisión del protocolo general de denuncias y realizar adaptaciones relativas a este tipo de acoso</b>
ÁREA	Prevención del acoso sexual y/o por razón de género
OBJETIVO GENERAL	La entidad posee un canal de denuncia mediante correo electrónico. Se revisará el protocolo para decidir si resulta suficiente para este tipo de denuncias o si deben existir mecanismos alternativos y/o complementarios.
ACCIONES	Revisión del protocolo del canal de denuncia público aprobado por Patronato de la Fundación
RESPONSABLES	Dirección de la Fundación y Comisión de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Plantilla de la entidad y personas voluntarias
METODOLOGÍA	Análisis del procedimiento y entrevistas consultivas a las personas de la plantilla y personas voluntarias
TEMPORALIZACION	Año 2023
<b>MEDIOS</b>	
HUMANOS	Personas de la plantilla y personas voluntarias
MATERIALES	Canal de denuncia de la página web
ECONÓMICOS	No existe

INDICADORES	
Entrevistas consultivas realizadas a personas de la plantilla Desarrollo y publicación de protocolo de denuncia	
<b>MEDIDA 20</b>	<b>Difusión del canal público de denuncias</b>
ÁREA	Prevención del acoso sexual y/o por razón de género
OBJETIVO GENERAL	Una vez actualizado el procedimiento para denuncias, se realizará una presentación a toda la plantilla y quedará publicado en un lugar de acceso público (intranet, etc.)
ACCIONES	Presentación del canal de denuncia Difusión del protocolo de denuncia
RESPONSABLES	Dirección de la Fundación y Comisión de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Plantilla de la entidad
METODOLOGÍA	Presentación en reunión general de la entidad
TEMPORALIZACION	Año 2023
MEDIOS	
HUMANOS	Personas de la plantilla
MATERIALES	Instalaciones propia y sección de transparencia de la web
ECONÓMICOS	No existe
INDICADORES	
Personas asistentes a la sesión de formación	

## 6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para la evaluación y seguimiento de este plan se constituye una Comisión de Igualdad. Pertenece a la misma:

Por parte del Patronato de Gobierno dos personas: las que ocupen la Presidencia y Vicepresidencia, siempre y cuando haya al menos una mujer. De otro modo el Patronato deberá designar al menos una mujer en sustitución de alguno de los dos varones que ostenten esas representaciones, en caso de producirse.

Por parte de la plantilla las dos mujeres de mayor categoría profesional, tomando en cuenta la mayor antigüedad en caso de existir más de dos mujeres en esa misma categoría.

La Comisión de Igualdad se reunirá una vez al año en sesión ordinaria. La reunión se celebrará al menos un mes antes de celebración del Patronato de Gobierno que se celebre al final de cada año natural (diciembre).

La Comisión de Igualdad también podrá reunirse en sesión extraordinaria en cualquier momento que se requiera si se advirtieran graves desviaciones del plan previsto, así como cuando lo pidan al menos dos personas de la plantilla.

De cada reunión de la Comisión de Igualdad se levantará acta que deberá quedar firmada por todas las personas que forman parte de la misma.

En la reunión ordinaria anual se someterá al estudio de la Comisión de Igualdad un informe de evaluación con una propuesta de medidas correctoras. El Patronato de Gobierno tomará conocimiento de ese informe en la reunión anual que celebre posteriormente, dando traslado a la Dirección para su aplicación y cumplimiento.

El informe anual de evaluación será elaborado por las mujeres que formen parte de la Comisión de Igualdad. La evaluación se realizará contrastando lo previsto en este plan con la información aportada por las personas responsables de la ejecución de cada una de las acciones previstas en el plan para cada momento del año. Asimismo, realizará una conclusión sobre la calidad de los resultados obtenidos para cada indicador.

Las fuentes de información que se utilizarán serán: constatación directa de la realización de las acciones, entrevistas con las personas responsables de cada medida y entrevistas con cada persona empleada.

El informe de evaluación contendrá, en su caso, un conjunto de propuestas de corrección para el cumplimiento de las medidas contenidas en este plan o bien para mejorar los resultados obtenidos en caso de haber sido aplicadas.

Se dará difusión interna al informe anual de evaluación y seguimiento y se publicará en la página web de la entidad (sección de transparencia).