

Plan de Igualdad Fundación Fomento de la Formación

Presentación

La Fundación Fomento Formación fue constituida mediante escritura pública otorgada el 22/09/2009, con unos fines fundacionales basados en la promoción de la educación y la formación integral de la infancia y la juventud, que se desarrollan principalmente en las Comunidades Autónomas de Madrid, Castilla y León y Asturias, estando su domicilio social radicado en Villaviciosa de Odón, (Madrid), en la Calle Málaga, número 4.

Tiene como fin esencial promover la educación y la formación integral de la infancia y la juventud, actuando siempre desde el desarrollo de los principios inspiradores de la Constitución Española, así como del humanismo cristiano, sin perjuicio de inculcar a los destinatarios el mayor respeto por las demás culturas y religiones.

Dichos fines educativos y de formación integral tienen como elementos enriquecedores del proyecto tanto la preocupación por el medio ambiente, como la conservación de la naturaleza, así como la práctica del deporte no profesionalizado.

De acuerdo con sus estatutos, para la consecución de los fines mencionados, la Fundación realiza las siguientes actividades:

- La colaboración con otros titulares o gestores de centros educativos no universitarios, mediante la prestación de actividades o servicios complementarios, la financiación de estos, las prestaciones personales de sus miembros, la cesión de espacios o locales de su disposición y otras prestaciones de su patrimonio.
- La realización, en cualquier otro ámbito, de actividades o servicios complementarios de la educación de la infancia y la juventud, conforme a la normativa vigente.
- La puesta en práctica, por iniciativa propia o en colaboración, de talleres, guarderías, centros ocupacionales, etc., que coadyuven a su formación integral de la persona.

- La promoción y colaboración, bajo cualquier forma, de proyectos u obras que tengan como destinatarios a niños y/o jóvenes, especialmente, si son sujetos especiales de integración, en cualquiera de sus modalidades.
- La colaboración con las madres, padres y tutores de alumnos para proporcionar, directa o indirectamente, la mayor participación posible de éstos en los actos educativos, culturales, deportivos y sociales promovidos por los centros, incluso mediante la subvención, donación o becas a favor de alumnos de escasos recursos.

Las actividades que realiza la Fundación, a la vez de carácter propio y no mercantil, consisten (i) de una parte en el desarrollo de la actividad complementaria (educativa, cultural o deportiva) que todo centro docente concertado que imparte enseñanza reglada debe ofrecer a sus alumnos para completar su formación integral, según rezan los Estatutos Sociales de la Fundación y han venido interpretando sus Patronos desde su constitución y (ii) por otra, desde el año 2014, en la puesta en marcha de un programa, denominado AVIS, consistente en la realización de talleres que ayuden en la capacitación profesional y el aprendizaje técnico para la futura incorporación al mercado laboral de alumnos con necesidades educativas especiales, una vez finalizada la etapa de escolarización obligatoria.

Además de lo anterior, se han mantenido las actividades iniciadas en ejercicios anteriores, consistentes en el asesoramiento educativo y la impartición de cursos de formación para equipos directivos de centros educativos, así como la puesta en marcha de una escuela de idiomas para niños en edad de escolarización obligatoria.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	Fundación Fomento de la Formación
NIF	G85780013
Domicilio Social	Calle Málaga, 4, 28670, Villaviciosa de Odón Madrid
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución	2009

Responsable de la entidad						
Nombre	Eduardo Presa Amaro					
Cargo	Presidente					
Teléfono	608432263					
Correo electrónico	epresa@fundacionfformacion.es					
Responsable de igualdad						
Nombre	Eduardo Presa Amaro					
Cargo	Presidente					
Teléfono	608432263					
Correo electrónico	epresa@fundacionfformacion.es					
ACTIVIDAD						
Sector de actividad	Actividades de enseñanza no reglada					
CNAE	8559.- Otra educación n.c.o.p..					
Convenio Colectivo	IX Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza y formación no reglada (99008825011994)					
Descripción de actividad	Impartición de actividades extraescolares sirviendo de apoyo de los centros educativos.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	La dispersión geográfica se centra en dos puntos de actividad, sitios en Oviedo y Palencia. En el momento de la recogida de datos del presente informe constan de alta en la seguridad social 135 trabajadores en Oviedo y 5 en Palencia.					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	100	Hombres	55	Total	155

Centros de trabajo	La dispersión geográfica se centra en dos puntos de actividad, sitios en Oviedo y Palencia. En el momento de la recogida de datos del presente informe constan de alta en la seguridad social 135 trabajadores en Oviedo y 5 en Palencia.					
Facturación anual	1.166.881€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
¿Dispone de departamento de personal?	No					
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

MARCO LEGAL

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido, que se ha mantenido desde su primera referencia en el Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el que la Unión Europea lo trató como principio fundamental y considerando que se debe integrar en todas sus políticas y acciones la igualdad entre mujeres y hombres, suprimiendo cualquier tipo de desigualdad.

La propia Constitución Española reconoce como Derechos Fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1).

El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo. Además, en su artículo 9.2, la Constitución dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del

individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Quitar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. La Constitución también impone a los poderes públicos, en su artículo 10.1, el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

Y se culminó con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante la “Ley de Igualdad”), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla encomendado a las empresas, como garantes de los derechos de los trabajadores, “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo” (art. 48 de la citada Ley), garantizando la dignidad, la integridad y la igualdad de trato de todos los trabajadores. Ley que la Fundación Fomento de la Formación da cumplimiento a través de este Plan de Igualdad.

La Ley de Igualdad, en su artículo 45.1, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar unas medidas, previamente negociadas y acordadas con la representación social, para evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Por otro lado, el artículo 45.2 de la citada ley apunta que estas medidas *“deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”*

En definitiva, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser una prioridad de la empresa y un pilar fundamental para las relaciones laborales y para la gestión de recursos humanos.

SUSCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se encuentra suscrito y firmado por la representación de la empresa y por la representación laboral. Esta Fundación no dispone de Comité de Empresa, por lo que la representación laboral está

compuesta por representantes de los sindicatos más representativos en el sector, es decir: CCOO y UGT.

Empresa		
Eduardo Presa Amaro	Cargo	Presidente Patronato
	Correo	epresa@fundacionfformacion.es
Carlos Bello Gastón	Cargo	Asesor de la fundación
	Correo	carlosbello@alterconsultores.es
Plantilla		
Ignacio García Sánchez	Cargo	Representante autorizado sindicato más representativo: CCOO
	Correo	ignaciogarcia@fe.ccoo.es
Emma Fernández Alonso	Cargo	Representante autorizada sindicato más representativo: UGT
	Correo	fesp.igualdad@asturias.ugt.org

Contando con el asesoramiento de Alter, Consultores Legales, S.L.P. por parte de la empresa.

Asimismo, se designa como responsable del Plan de Igualdad a Eduardo Presa Amaro

COMPROMISO CON EL PLAN DE IGUALDAD

Es manifiesto el compromiso de la Fundación y del Patronato con la igualdad, que se traduce en la implicación de toda la plantilla en esta tarea obligatoria en aras de convenir este Plan de Igualdad, pero no únicamente para cumplir con la normativa vigente, sino para promover esta herramienta cuyo objetivo es mejorar el clima laboral, la calidad de vida, aumentar la productividad y optimizar todos los recursos, capacidades y características de identidad de toda la plantilla.

Esta concienciación integrada con la máxima naturalidad dentro de la convivencia laboral ha llevado a la Fundación a desarrollar este Plan, para lo que ha sido necesario llevar a cabo un exhaustivo diagnóstico de la totalidad de la plantilla, para poder, con ello, detectar cualquier posible discriminación o desigualdad y así adoptar las medidas concretas para suprimir o corregir esa situación.

La finalidad del Plan, en definitiva, es conseguir una igualdad real, evitando discriminaciones por razón de sexo, consiguiendo una igualdad de trato y oportunidades en cada nivel de la empresa, tales como promoción, selección, formación y conciliación, entre otras.

Este Plan de Igualdad, es un conjunto ordenado de medidas y acciones diseñadas para toda la plantilla, ya sean mujeres u hombres, siguiendo como principio básico la transversalidad de género en cada ámbito y nivel, desde un plano crítico, de cooperación y dialogado entre la empresa y la plantilla.

Al margen de lo expuesto, es importante resaltar que el Plan de Igualdad no es únicamente un documento sólido de análisis que busca prevenir situaciones de desigualdad o discriminación, sino que es, también, un documento dinámico, vivo, que admite variaciones a lo largo de su recorrido según así lo requieran las necesidades organizativas y de la plantilla. Para ello el Plan se conforma de una fase de seguimiento y otra de evaluación, posibilitando detectar estas necesidades y actuar de conformidad con los objetivos del mismo.

Se ha de advertir que, en la redacción de algunos apartados del presente Plan de Igualdad, se ha utilizado el masculino como genérico para referirse a las trabajadoras y los trabajadores de la Fundación. Sin embargo, esta práctica no debe entenderse como un desconocimiento de las diferencias de género existentes, sino como una forma de conseguir un lenguaje dinámico y fluido. Todo ello de conformidad con lo dispuesto por la propia Real Academia Española de la Lengua.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Ámbito de aplicación y territorial

La Ley de Igualdad recoge la exigencia a toda empresa española de realizar su propio plan de igualdad, siempre que se superen, en cómputo anual a 31 de diciembre, los 50 o 100 trabajadores.

Este Plan de Igualdad se aplica a todo el territorio nacional, y a toda la plantilla existente en el mismo. Igualmente será de aplicación a todos aquellos puntos de actividad que en el futuro Fundación Fomento de la Formación pueda desarrollar durante la vigencia del presente Plan, en el ámbito territorial nacional.

Ámbito temporal

Por otro lado, en cuanto al ámbito temporal, se ha determinado un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde la firma del Plan, para alcanzar los objetivos mediante las distintas medidas acordadas.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad, para la cual se reunirán para constituir la Comisión Negociadora.

INFORME DE DIAGNÓSTICO

Para poder definir los objetivos del presente Plan de Igualdad y establecer las medidas concretas para su consecución a fin de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se ha desarrollado una fase de diagnóstico de la situación actual de la Fundación.

A tal fin, se han recabado los datos relativos a la plantilla, desagregados por sexo, tanto de la distribución por niveles profesionales, categorías y responsabilidad. Se ha recabado la información cuantitativa y cualitativa respecto de las políticas de gestión de Recursos Humanos, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación, sensibilización en igualdad, todo lo relacionado con la violencia de género y la opinión de la plantilla.

Toda esta información, junto con las herramientas utilizadas para su análisis, han sido tratadas dentro de la Comisión Negociadora, y en base a las conclusiones del diagnóstico y a las carencias detectadas, en su caso, se han acordado una serie de medidas concretas con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres garantizando que todos los procesos realizados en la Fundación integran el principio de igualdad entre géneros.

Las conclusiones del diagnóstico son las siguientes:

Selección y contratación

No existen registros en los últimos años de incorporaciones, no se disponen de datos más exactos para poder evaluar con mayor precisión los procesos de selección con perspectiva de género.

En cuanto al proceso de selección, no rige un sistema protocolizado con un sistema de pruebas y preguntas predefinidas. Se basa en entrevistas personales previa comprobación de los requisitos exigidos para la prestación del puesto de trabajo.

De los datos analizados del resto de niveles se puede apreciar una correspondencia mayoritariamente de mujeres en las incorporaciones realizadas (un total de 36 personas, de las cuales 27 son mujeres y 9 son hombres, más de un 75 % responderían al género femenino, habiéndose incorporado para el colectivo masculino cerca del 25 %).

No se disponen de datos más exactos para poder evaluar con mayor precisión los procesos de selección con perspectiva de género.

Formación

Con respecto a la formación, la tendencia de los dos últimos ejercicios ha sido la formación exigida en materia de riesgos laborales.

Por el tipo de actividad y la complejidad de la estructura de la plantilla (contratos de escasa jornada) la Fundación no se ha contemplado un desarrollo de Plan formativo específico, así como tampoco de desarrollo profesional o promoción de carrera. Tampoco se ha incidido en formación específica en materia de igualdad.

Promoción Profesional

Por el tipo de actividad y dependencia de la demanda de actividades no se encuentra definido un procedimiento de promoción y desarrollo de planes de carrera, ya que apenas existen puestos de coordinación y la dirección de la empresa está en manos de la junta directiva.

Condiciones de Trabajo

La jornada de trabajo del centro se encuentra marcada por convenio en atención al puesto y la actividad a desarrollar. En pocos casos nos encontramos con una jornada máxima. La mayoría de la plantilla se concentra en jornadas inferiores al 25% de la jornada máxima de referencia. Esta situación hace innecesario en muchos de los casos, solicitar una reducción de jornada para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se recurre a la contratación indefinida a tiempo parcial en función del servicio prestado por el centro y, en líneas generales, en todas las áreas analizadas dentro de la información cuantitativa se guarda la misma proporcionalidad que la total general plantilla. De ello resulta que existe una mayor proporción de representación femenina en todos los tipos de contrato, así como en la distribución de la jornada, y en las situaciones de suspensión de la relación contractual, etc.

No existe flexibilidad horaria como tal, si bien se intenta conjugar la disponibilidad horaria de los trabajadores con la asignación de grupos y actividades.

Política Retributiva

Del análisis del registro retributivo se observa que no existe brecha salarial, posicionándose la diferencia retributiva entre mujeres y hombres en un -7,3% para un total de mujeres del 64,5%. Las diferencias en determinados puestos o rangos han sido analizadas para detectar posibles desigualdades con sesgo de género, observándose que las puntuales discrepancias responden únicamente a circunstancias excepcionales que afectan a trabajadores concretos.

En cuanto al sistema de valoración de puestos de trabajo se ha observado una línea ascendente en coherencia con el sistema de puntos establecido en el

profesiograma del centro. Se aprecia que existe una mayor determinación de neutralidad en los factores que intervienen en la definición de puestos.

La tendencia reflejada en los gráficos obtenidos sigue una misma línea tanto para el salario por puestos, por puntos y por convenio. Es decir, existe una correspondencia. Por otro lado, vemos que en la Fundación se mejoran todos los puestos retributivamente conforme al Convenio colectivo de aplicación, existiendo también correspondencia con la línea de puntos obtenidos en la definición de puestos.

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

La Fundación no dispone de medidas adicionales a las legal o convencionalmente establecidas, pero facilita el disfrute de permisos retribuidos para la asistencia al médico tanto para la plantilla como para acompañamiento de familiares, así como para la atención de asuntos personales.

El reflejo de la solicitud de derechos nos indica que en esta materia existe una mayor feminización de estos, aunque analizada la verticalidad el uso de estos es igualitario.

Infrarrepresentación femenina

Nos encontramos ante un centro feminizado, circunstancia que se reitera en todos sus puestos.

Si observamos la representación femenina por niveles profesionales vemos que existe un predominio femenino en todos los niveles técnico y administrativo. Siendo igualitario, conforme a la verticalidad, en el puesto de equipo de coordinación.

No existe infrarrepresentación en la Fundación.

Prevención de Acoso sexual y por razón de sexo

No existe un protocolo de prevención elaborado y difundido en el Centro.

Otras materias de análisis

Por lo que respecta a la seguridad, salud laboral y equipamientos, la prevención de riesgos y valoración de los riesgos asociados al puesto de trabajo se han

realizado de forma externa no existiendo un seguimiento de este con perspectiva de género. No hay constancia de adaptación de puestos de trabajo en situación de maternidad o riesgo por embarazo o lactancia. No existe un seguimiento de informes de siniestralidad con desagregación por géneros.

En cuanto a la comunicación inclusiva el centro cuida de su lenguaje haciendo referencia a colectivos o bien empleando el género neutro si bien no dispone de un protocolo de comunicación que defina estos aspectos. No se desarrollan en esta materia políticas de control con respecto a colaboradores y formadores.

Por último, con respecto a la violencia de género, el centro no recoge ningún programa específico ni desarrolla una política informativa-preventiva sobre los derechos de las mujeres en situación de violencia de género.

AUDITORIA RETRIBUTIVA

Presentación

Conforme a lo dispuesto en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, así como en el desarrollo reglamentario establecido en el RDL 902/2020, todas aquellas empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. El objeto de esta es la obtención de la información necesaria que permita verificar si el sistema retributivo de la empresa cumple de manera transversal y completa con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Del mismo modo permitirá la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Así pues, la auditoria cumple con dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

Para dar cumplimiento a este requerimiento la presente auditoría realiza un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa evaluando los puestos de trabajo, con base en el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor, tanto con relación al sistema retributivo como al sistema de promoción, realizando una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo de manera objetiva y vinculados estrictamente al desarrollo de la actividad laboral. Se considerarán también aquellos otros factores desencadenantes de diferencias retributivas, deficiencias en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Por lo anteriormente expuesto se procede a recopilar los datos económicos (media aritmética y mediana) de las agrupaciones de los puestos de igual valor del centro conforme al sistema de valoración de puestos de trabajo, para proceder a su análisis y de este modo poder establecer un plan de acción para la corrección de las desigualdades retributivas, determinando los objetivos, actuaciones concretas, cronogramas y personas responsables de su implantación y seguimiento.

Evaluación del puesto de trabajo

Para dar cumplimiento a este requerimiento la presente auditoría realiza un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa evaluando los puestos de trabajo, con base en el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor, tanto con relación al sistema retributivo como al sistema de promoción, realizando una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo de manera objetiva y vinculados estrictamente al desarrollo de la actividad laboral. Se considerarán también aquellos otros factores desencadenantes de diferencias retributivas, deficiencias en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

En aras de la consecución de este objetivo se procede a analizar el organigrama del centro para realizar una delimitación de los puestos de trabajo (profesiograma) que permite asentar la valoración de estos con base en un sistema de factores por puntos para ponderar aquellos con mayor o menor importancia en cada puesto de trabajo.

Esta evaluación se estructura del siguiente modo:

- i. Organigrama.
- ii. Delimitación de puesto de trabajo (Profesiograma).
- iii. Sistema de Valoración y Análisis gráfico.

Organigrama

El Organigrama funcional del centro viene establecido por el Patronato de la Fundación, y recoge todos los puestos requeridos, tanto desde el punto de vista legal, como los necesarios para su adecuada organización y funcionamiento interno. Abarca tanto los puestos de personal docente, administrativo y de servicios.

Profesiograma

El Patronato define los perfiles de puesto indicados en el organigrama, con atención a los requisitos legales y al Reglamento de Régimen Interno vigente del

centro. En consecuencia, dentro de su competencia, detalla las funciones y responsabilidades más relevantes para cada puesto de trabajo y por las cuáles se le podrá exigir, en cuanto a rendimiento y resultados, a la persona/s que lo desempeñen, así como permitirá establecer criterios objetivos que intervienen en la política retributiva.

Del mismo modo el Patronato detallará para cada puesto de trabajo los requisitos necesarios y definirá la competencia solicitada para desarrollar el puesto de manera eficaz atendiendo a los ámbitos que considere esenciales de la siguiente clasificación: carácter propio; laborales; desarrollo personal; pedagógico; liderazgo, gestión y animación.

El perfil competencial general para todo el personal de centro será el siguiente:

Competencia	Definición
Gestión del Cambio (adaptación o flexibilidad)	Capacidad para adaptarse y trabajar eficientemente en distintas situaciones, personas o grupos. Aceptar puntos de vista opuestos o cambiar y aceptar fácilmente los cambios en la propia organización. Permanecer abierto a las ideas, cambios y a los enfoques nuevos.
Identificación con la Empresa (compromiso)	Es la capacidad de alinear el comportamiento con las necesidades, prioridades y objetivos de la organización por delante de las necesidades individuales. Implica una vinculación emocional de un proyecto en común y realizar sacrificios personales cuando sea necesario. Concordancia con el carácter propio del centro.
Productividad Personal (organización y gestión del tiempo, conciliación)	Es la capacidad para organizarse y mejorar el rendimiento propio, distribuyendo bien el tiempo según las diferentes actividades, estableciendo las prioridades, desarrollando hábitos de mejora y llevando un control y seguimiento de todas las tareas con el fin de medir los resultados. Preocupación por el orden y la calidad.
Relaciones Sociales (desarrollo de interrelaciones)	Implica la predisposición a establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contacto con distintas personas con el fin de realizar proyectos en común, ganar-ganar...pues el éxito de un proyecto supone la colaboración e implicación de muchas personas.
Identificación Oportunidades Resolución de Problemas (Iniciativa/Proactividad)	Poseer la capacidad de identificación de un problema, obstáculo u oportunidad y responder con una acción determinada. Conlleva desde evitar problemas hasta crear oportunidades futuras, con una fuerte resistencia hacia el abandono o la frustración.
Optimización de Recursos y Mejora de Resultados (orientación al logro)	Esfuerzo por realizar bien el trabajo o sobrepasar un estándar propio o de la empresa. Incluye la eficiencia, la optimación de recursos y la mejora de los resultados.

Desarrollo de Ideas (creatividad/innovación)	Desarrollar ideas que permitan mejoras en trabajo o situaciones concretas, con el fin de responder a necesidades o a problemas existentes.
Comunicación Eficaz (asertividad, empatía)	Dominar el lenguaje en cada situación, saber transmitir y compartir ideas tanto de forma oral como por escrito de forma clara y convincente. Capacidad para manejar conflictos.
Colaboración y Cooperación (trabajo en equipo)	Tener la capacidad de trabajar en colaboración con otras personas hacia un proyecto en común, proponiendo ideas o respetando las de los demás. Capacidad de generar sugerencias constructivas.
Titulación	Poseer la requerida para cada puesto a nivel normativo y por la organización.
Personalidad	Estabilidad mental y emocional.

Definición de Puestos

Ficha de Puesto		EQUIPO COORDINACIÓN		
I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO				
DEPARTAMENTO	Dpto. 1 Coordinación Actividades	GRUPO PROFESIONAL	GP1	Per. Docente
PUESTO SUPERIOR INMEDIATO	Patronato			
MISIÓN	Concretar y desarrollar las actividades extraescolares a impartir. Coordinar la acción educativa con los profesores y monitores. Supervisar las actividades impartidas			
FUNCIONES PRINCIPALES	Concretar y desarrollar el programa de actividades. Desarrollar las actividades propias de su materia de manera eficaz, orientadas a generar aprendizajes. Trabajar en equipo con el profesorado y monitores. Favorecer la convivencia y garantizar la mediación en la resolución de conflictos. Favorecer un buen clima de aprendizaje. Aplicar cambios metodológicos que se requieran en cada momento. Realizar de forma eficiente y responsable las tareas administrativas propias de su función.			
COMPETENCIAS	Capacidad de organización, coordinación y animación. Espíritu innovador y creativo. Liderazgo. Capacidad de decisión y asunción de responsabilidades. Capacidad de manejar múltiples tareas. Capacidad de dar respuesta bajo presión.			
II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES				
TIPO	NOMBRE DEL FACTOR	NIVEL	DESCRIPCION DEL NIVEL	
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Formación Académica	Diplomatura / Grado	Diplomaturas/Ingenierías Técnicas/Estudios de grado	
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Idioma-Inglés	Básico	Nivel básico de conocimiento de inglés	
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Creatividad-Innovación	Media	Frecuentemente se proponen nuevas ideas para mejorar la calidad de la docencia, procedimientos, técnicas de trabajo	
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Experiencia	Media	De 3 a 10 años	
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Liderazgo	Medio	Se realiza un liderazgo compartido, apoyando los objetivos grupales definidos, colaborando en la coordinación y trabajo en equipo	

CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y	Organización del Trabajo	Responsabilidad Puntual	Organiza el trabajo de forma ocasional y/o para equipos de hasta 3 personas
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y	Autonomía	Medio	Con frecuencia existe autonomía en el proceso de trabajo
RESPONSABILIDAD		Supervisión	Responsabilidad Puntual	Supervisa el trabajo de forma ocasional y/o para equipos de hasta 3 personas
RESPONSABILIDAD		Postura	No requiere posturas incómodas	No requiere posturas incómodas o esfuerzo físico
RESPONSABILIDAD		Concentración	Medía	Requiere concentración la mitad de la jornada laboral
RESPONSABILIDAD		Esfuerzo emocional	Puntualmente	Puntualmente
ESFUERZO		Pantallas de Visualización	Alterna con otras tareas	Se alterna el trabajo de visualización con otras tareas
Ficha de Puesto	PROFESOR TITULAR			
I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO				
DEPARTAMENTO	Dpto. 2 Actividades		GRUPO PROFESIONAL	GP1 Per. Docente
PUESTO SUPERIOR INMEDIATO	Equipo Coordinación.			
MISIÓN	Concretar y desarrollar la acción pedagógica llevada a cabo en las actividades extraescolares con atención a los grupos de alumnos/as con los que interviene.			
FUNCIONES PRINCIPALES	Concretar y desarrollar la impartición de la actividad. Responsabilizarse del seguimiento y aprovechamiento del alumnado. Aplicar y desarrollar los planes y programas diseñados por la Fundación. Desarrollar las actividades propias de su materia de manera eficaz, orientadas a generar aprendizajes. Trabajar en equipo con el profesorado y otros profesionales del centro. Favorecer la convivencia y garantizar la mediación en la resolución de conflictos. Favorecer un buen clima de aprendizaje. Aplicar cambios metodológicos educativos que se requieran en cada momento. Realizar de forma eficiente y responsable las tareas administrativas propias de su función.			
COMPETENCIAS	Deseo y capacidad de facilitar aprendizajes. Autoridad mediante liderazgo ante el alumnado.			
II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES				
TIPO	NOMBRE DEL FACTOR	NIVEL	DESCRIPCION DEL NIVEL	
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Formación Académica	Diplomatura / Grado	Diplomaturas/Ingenierías Técnicas/Estudios de grado	
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Idioma-Inglés	Muy alto	Nivel muy alto de inglés (C2)	
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Creatividad-Innovación	Medía	Frecuentemente se proponen nuevas ideas para mejorar la calidad de la docencia, procedimientos, técnicas de trabajo	
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Experiencia	Mínima	De 1 a 3 años	
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Liderazgo	Medio	Se realiza un liderazgo compartido, apoyando los objetivos grupales definidos, colaborando en la coordinación y trabajo en equipo	

CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y	Organización del Trabajo	Responsabilidad Puntual	Organiza el trabajo de forma ocasional y/o para equipos de hasta 3 personas
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y	Autonomía	Medio	Con frecuencia existe autonomía en el proceso de trabajo
RESPONSABILIDAD		Supervisión	Responsabilidad Puntual	Supervisa el trabajo de forma ocasional y/o para equipos de hasta 3 personas
RESPONSABILIDAD		Postura	No requiere posturas incómodas	No requiere posturas incómodas o esfuerzo físico
RESPONSABILIDAD		Concentración	Medía	Requiere concentración la mitad de la jornada laboral
RESPONSABILIDAD		Esfuerzo emocional	Puntualmente	Puntualmente
ESFUERZO		Pantallas de Visualización	No aplica	No se trabaja con pantallas de visualización
Ficha de Puesto	MONITORES			
I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO				
DEPARTAMENTO	Dpto. 2 Actividad		GRUPO PROFESIONAL	GP3 Per. Servicios
PUESTO SUPERIOR INMEDIATO	Equipo Coordinación			
MISIÓN	Participar e impartir las actividades extraescolares programadas.			
FUNCIONES PRINCIPALES	Impartición de la actividad extraescolar. Responsabilizarse del grupo de alumnos asignado. Ayudar a los alumnos a alcanzar los objetivos propuestos en la actividad. Favorecer un buen clima de aprendizaje.			
COMPETENCIAS	Deseo y capacidad de facilitar aprendizajes.			
II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES				
TIPO		NOMBRE DEL FACTOR	NIVEL	DESCRIPCION DEL NIVEL
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y	Formación Académica	Bachillerato/Formación Profesional	Bachillerato/2º de FP de Grado II/COU/Técnico Superior
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y	Idioma-Inglés	Alto	Nivel alto de conocimiento del inglés (B2-C1)
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y	Creatividad-Innovación	Media	Frecuentemente se proponen nuevas ideas para mejorar la calidad de la docencia, procedimientos, técnicas de trabajo
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y	Experiencia	Ninguna	Ninguna experiencia
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y	Liderazgo	Medio	Se realiza un liderazgo compartido, apoyando los objetivos grupales definidos, colaborando en la coordinación y trabajo en equipo
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y	Organización del Trabajo	Sin responsabilidad	No tiene ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y	Autonomía	Medio	Con frecuencia existe autonomía en el proceso de trabajo
RESPONSABILIDAD		Supervisión	Responsabilidad Puntual	Supervisa el trabajo de forma ocasional y/o para equipos de hasta 3 personas

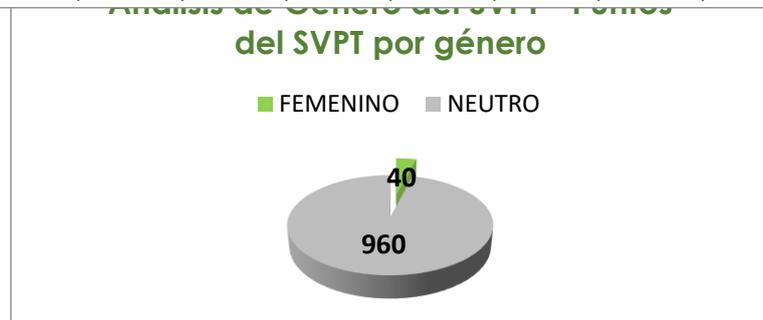
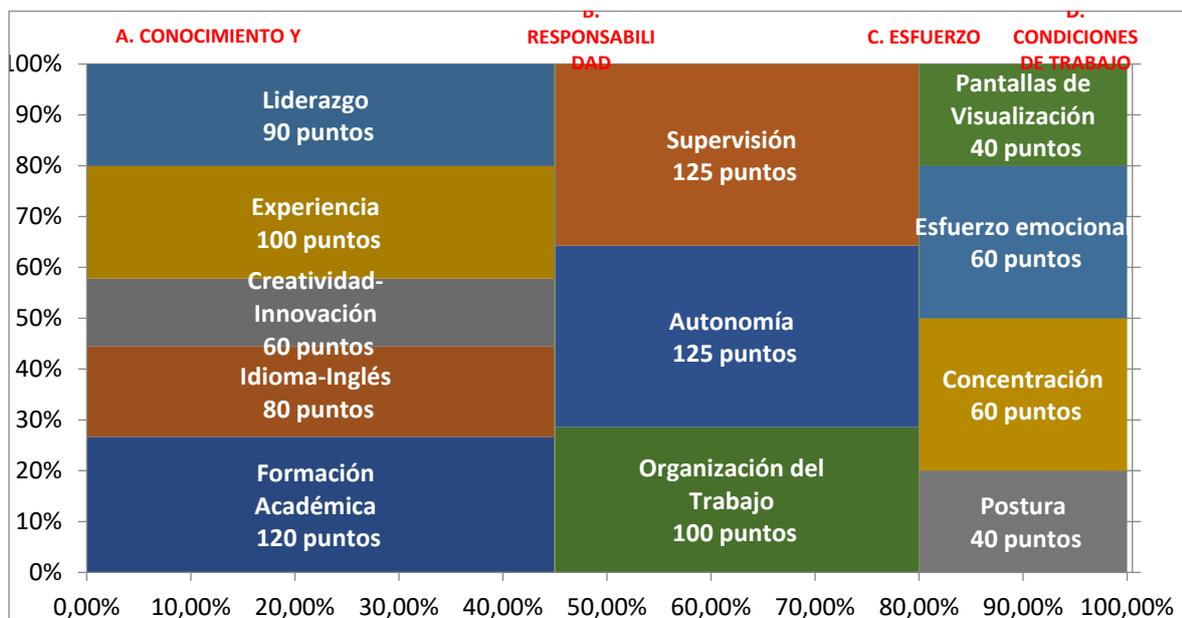
RESPONSABILIDAD	Postura	Poco tiempo	Requiere posturas incómodas o esfuerzo físico poco tiempo(menos del 30% de la jornada) o de forma puntual
RESPONSABILIDAD	Concentración	Media	Requiere concentración la mitad de la jornada laboral
RESPONSABILIDAD	Esfuerzo emocional	Puntualmente	Puntualmente
ESFUERZO	Pantallas de Visualización	No aplica	No se trabaja con pantallas de visualización
Ficha de Puesto	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		
I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO			
DEPARTAMENTO	Dpto. 3 Administración	GRUPO PROFESIONAL	GP2 Per. Administración
PUESTO SUPERIOR INMEDIATO	Consejo Ejecutivo		
MISIÓN	Auxiliar en la gestión administrativa de la coordinación de las actividades extraescolares impartidas		
FUNCIONES PRINCIPALES	Apoyo administrativo, control y actualización de registros, gestión de listados y gestión del archivo.		
COMPETENCIAS	Trabajo en equipo. Espíritu de servicio. Capacidad de organización. Trato correcto y agradable.		
II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES			
TIPO	NOMBRE DEL FACTOR	NIVEL	DESCRIPCION DEL NIVEL
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Formación Académica	Secundarios	Educación secundaria obligatoria/hasta 2º BUP o 2º de FP Grado I o Título de Técnico de Auxiliar de grado medio
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Idioma-Inglés	No es necesario	No es necesario el conocimiento del inglés para el desempeño del puesto
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Conocimientos informáticos	Baja	Puntualmente se proponen nuevas ideas para mejorar la calidad de la docencia, procedimientos, técnicas de trabajo
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Creatividad-Innovación	Mínima	De 1 a 3 años
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Experiencia	Bajo	No requiere ejercer liderazgo en el ejercicio de sus funciones
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Liderazgo	Responsabilidad Compartida	Participa en la organización del trabajo para equipos de mas de 3 personas
CONOCIMIENTOS APTITUDES	Y Metodología	Medio	Con frecuencia existe autonomía en el proceso de trabajo
RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	Responsabilidad Puntual	Supervisa el trabajo de forma ocasional y/o para equipos de hasta 3 personas
RESPONSABILIDAD	Planificación	Poco tiempo	Requiere posturas incómodas o esfuerzo físico poco tiempo(menos del 30% de la jornada) o de forma puntual

RESPONSABILIDAD	Autonomía	Media	Requiere concentración la mitad de la jornada laboral
RESPONSABILIDAD	Supervisión	Puntualmente	Puntualmente
ESFUERZO	Postura	Continua	Todas las tareas se realizan con pantallas
ESFUERZO	Concentración	Secundarios	Educación secundaria obligatoria/hasta 2º BUP o 2º de FP Grado I o Título de Técnico de Auxiliar de grado medio
ESFUERZO	Esfuerzo emocional	No es necesario	No es necesario el conocimiento del inglés para el desempeño del puesto
ESFUERZO	Pantallas de visualización	Baja	Puntualmente se proponen nuevas ideas para mejorar la calidad de la docencia, procedimientos, técnicas de trabajo

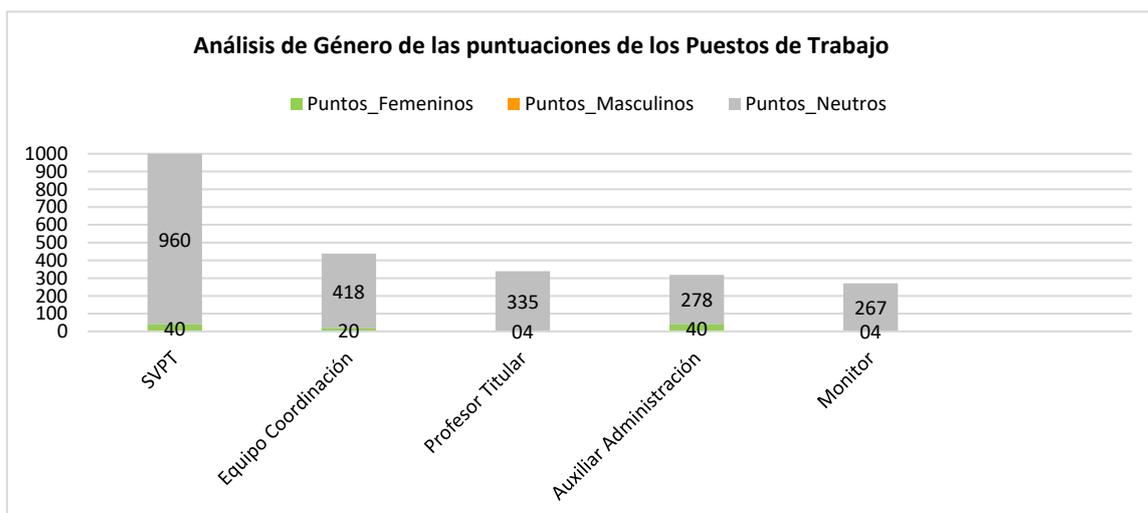
Sistema de Valoración y Análisis Gráfico

En este apartado se muestra la información gráfica relativa a la herramienta del sistema de valoración de puestos de trabajo, en el que se ha establecido el procedimiento de asignación de puntos por factor, conforme a la clasificación profesional mostrada en el organigrama y definida en el profesiograma.

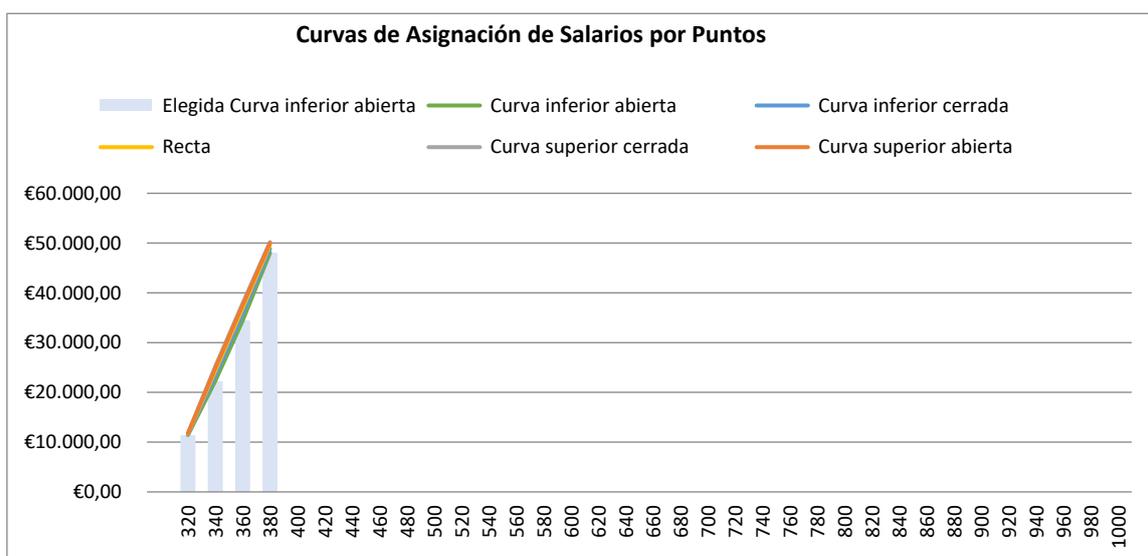
Así pues, el peso de los factores asociados a la valoración quedaría representados del siguiente modo:



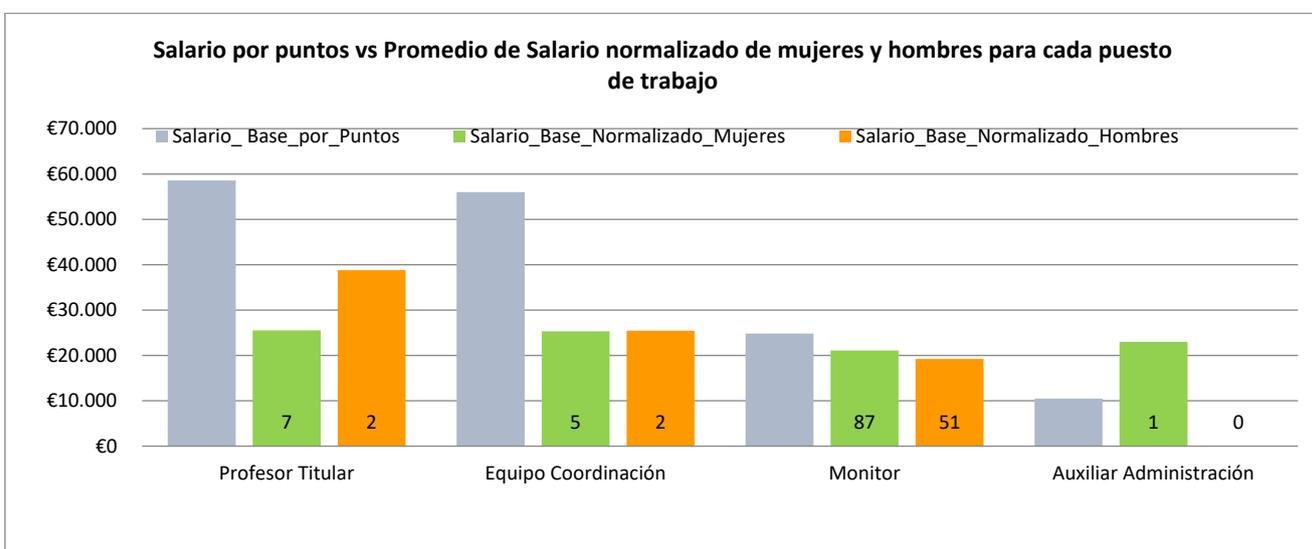
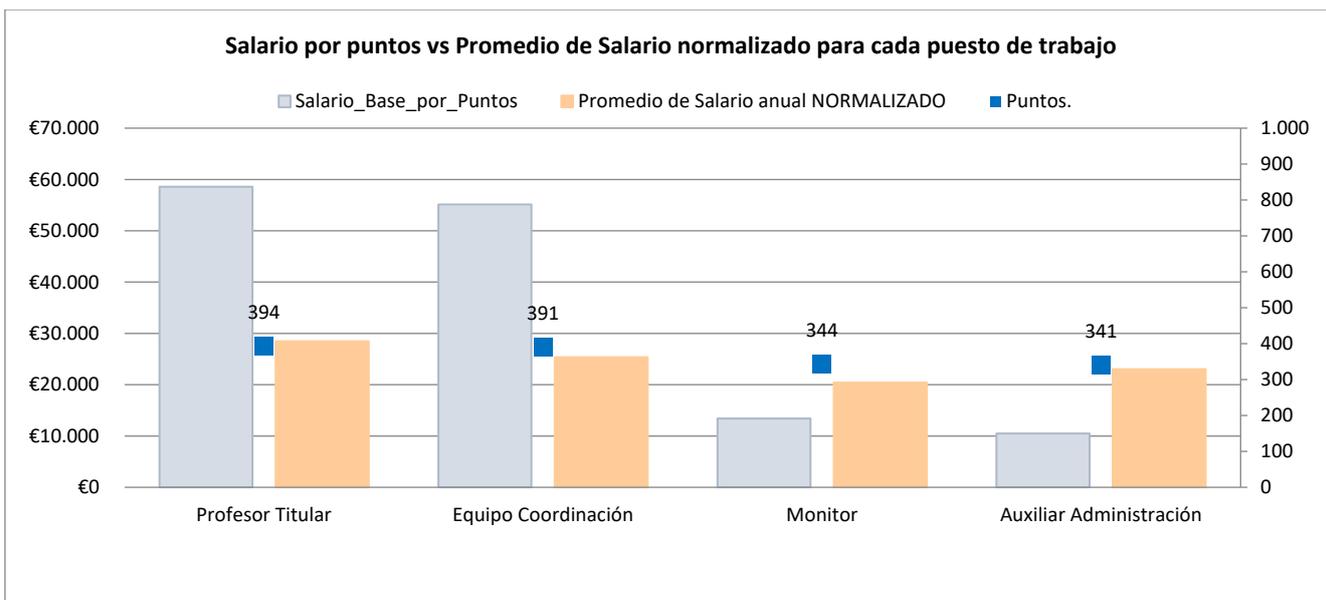
Resultando el análisis de género de las puntuaciones de los puestos de trabajo:



A continuación, se muestra la proporcionalidad entre el valor aportado por el puesto de trabajo a la organización (puntos alcanzados) y la retribución teórica que debería percibir, de acuerdo con ese valor.



Por último, se muestra la comparativa de los salarios reales de las personas que trabajan en la organización, con sus salarios teóricos definidos, bien por el valor que aporta cada puesto a la organización (puntos alcanzados tras la valoración), bien por el convenio de referencia (por grupo profesional y/o por puesto de trabajo).



Resultados obtenidos del Análisis

De lo anteriormente expuesto y a la luz de los datos arrojados por la herramienta del Sistema de valoración de puestos de trabajo, podemos extraer las siguientes conclusiones, que darán lugar al Plan de actuación y medidas a aplicar a la política de gestión de RRHH en lo concerniente a la correspondencia retributiva conforme a la delimitación de puestos de trabajo.

Así pues, las conclusiones de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género son:

Los factores que obtienen mayor peso en la retribución o en la valoración de los puestos de trabajo son: la supervisión, la autonomía, la formación académica, la

organización del trabajo y la experiencia. Todos estos factores, se consideran neutros dentro de la organización del centro. Únicamente se considera un factor femenino las pantallas de visualización al darse mayoritariamente en el puesto de auxiliar administrativo, puesto feminizado.

La correspondencia de peso del sistema de valoración con respecto a los puntos es de un 45 % para conocimientos y aptitudes, un 35 % para la responsabilidad y un 20% para el esfuerzo. Por lo tanto, la organización tiene una mayor valoración la formación y las capacidades asociadas al desempeño del trabajo, así como a la responsabilidad del puesto.

Así pues, la asignación de puestos femeninos en el cómputo total representaría un 4 %, por lo tanto, estamos ante una mayor determinación de los puestos neutros.

Del análisis de género de los puntos de los puestos de trabajo, podemos decir que los puntos femeninos o masculinos no son determinantes en la totalidad del peso de cada uno de los puestos.

En cuanto al análisis de la coherencia de los puestos de trabajo y en observancia de los diferentes factores, podemos afirmar que, por lo general, los pesos dados se encuentran en unos niveles medios adecuados en comparación con los puntos de cada puesto. No es tan determinante, la postura para el desarrollo de la organización, algunos puestos se quedan ligeramente por debajo de la línea de puntos. Por otro lado, se acrecienta más esta diferencia en algunos puestos atendiendo a los factores de visualización de pantallas. El resto de los factores tienen un peso grande en la definición de puestos y responden muy linealmente en los diferentes puestos sin apenas diferencia.

Vemos que existe una proporcionalidad en la asignación de salarios por puntos, respondiendo a una función continua cuya derivada también lo es, constituyendo una curva ascendente que sería indicador de una proporcionalidad deseable a pesar de no ser lineal.

La tendencia reflejada en los gráficos obtenidos sigue una misma línea tanto para el salario por puestos, por puntos y por convenio. Es decir, existe una correspondencia. Por otro lado, vemos que en la Fundación se mejoran todos los puestos retributivamente conforme al Convenio colectivo de aplicación,

existiendo también correspondencia con la línea de puntos obtenidos en la definición de puestos. Con respecto a la proporcionalidad de salarios entre géneros, conforme al sistema de valoración de puestos de trabajo, observamos que existe una correspondencia igualitaria en ambos a excepción del puesto de profesor titulado, en el que se se aprecia una mayor percepción por parte de los hombres sobre las mujeres. En este punto nos remitimos, para un mayor análisis, al informe de Registro Retributivo y Análisis de Brecha Salarial.

A la vista de los resultados aportados en los cuadros explicativos, podemos concluir que, una vez aplicados los criterios de adecuación, totalidad y objetividad a los datos económicos del periodo de referencia, la diferencia porcentual con respecto a la media aritmética del total general de la plantilla se sitúa en un -7,3% representando las mujeres un 64,5%.

En los puestos en los que se ha podido realizar una comparativa se observa que en general las mujeres están mejor retribuidas. Las diferencias generadas se dan en el puesto de Profesor Titular como consecuencia de situaciones contractuales concretas, como la percepción de complementos y mejoras relacionadas con las concretas actividades extraescolares a las que están asignados retribuyendo en atención a la especialización, participación y responsabilidad asociado a la actividad impartida y su rendimiento.

Plan de Actuación

Tras el análisis realizado a continuación se detallan las medidas a poner en marcha con el objetivo específico de garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

MEDIDA	PERSONAS DESTINATARIAS	TIEMPO PREVISTO DESARROLLO	FECHA DE IMPLANTACIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES
Establecer un proceso de revisión periódica del sistema de valoración de puesto de trabajo en atención a la definición de puestos de trabajo revisados.	Dpto. Admon	2 años	Curso 2022-2023	Patronato.	Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo. Definición de puestos de trabajo revisados, sistema salarial y de puntos.
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de los cambios en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.	Dpto. Admon	2 años	Curso 2022-2023	Patronato	Informe a la Comisión de Seguimiento de la comparativa entre Registro Retributivo y política retributivo.
Llevar un control de los pactos salariales acordados con la plantilla y realizar un	Dpto. Admon	2 años	Curso 2022-2023	Patronato	Informe de los datos recogidos en cuanto a los

registro de los mismos con base en los conceptos salariales desagregados por género y puesto.					conceptos salariales acordados con la plantilla.
---	--	--	--	--	--

Estas medidas se llevarán a cabo de conformidad con lo previsto en el Plan de Igualdad en cuanto a seguimiento, medición y revisión.

Vigencia

La presente auditoría salarial tendrá una vigencia de cuatro años en coincidencia con el periodo establecido para el Plan de Igualdad.

Durante la vigencia del mismo se prevé la realización del seguimiento del plan de actuación conforme a los plazos establecidos en el mismo.

OBJETIVOS GENERALES

La finalidad del presente Plan de Igualdad, en consonancia con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es continuar garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Esta finalidad pretende asegurar la no discriminación, tanto directa, como indirecta, en todos los planos de la Fundación, en concordancia con su ética y su política.

Para lograr este hito, la Fundación ha adoptado los siguientes objetivos que constituyen los pilares básicos en los que se asienta esta política de equidad de género:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Fundación (transversalidad de género).
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Fundación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En Fundación Fomento de la Formación, en aras de garantizar la igualdad de trato y con base en las conclusiones de la fase de diagnóstico, desarrollará los específicos objetivos que se pretenden con las medidas negociadas y acordadas para el Plan de Igualdad.

Proceso de selección y contratación

El objetivo de las medidas adoptadas en cuanto al proceso de selección y contratación está orientado a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, informando y manteniendo unas políticas de gestión transparentes. Para conseguirlo se han definido las siguientes medidas:

- 1ª. Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género con el fin de revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género.
 - a. Personas destinatarias: Patronato, Equipo Coordinación
 - b. Tiempo previsto desarrollo: 2 años
 - c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - d. Responsable: Patronato
 - e. Indicadores:
 - i. Número de miembros del Consejo de Dirección y jefes de departamento a los que se imparte formación.
 - ii. Reuniones del consejo de dirección para tratar esta materia.
 - iii. Definición de Puestos de trabajo revisados.
 - iv. Procesos de selección a los que se han aplicado.
- 2ª. Contabilizar y registrar el proceso de selección reflejando los mecanismos de publicidad, selección y el número de candidaturas.
 - a. Personas destinatarias: El dpto de Administración junto con el Patronato
 - b. Tiempo previsto de desarrollo: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Febrero de 2022

- d. Responsable: Dpto. Admon
 - e. Indicadores: Numero de registros realizados
- 3ª. Creación de un manual de acogida en el que se recojan las informaciones relevantes en materia laboral que incluya específicamente las materias tratadas en el plan de igualdad
- a. Personas destinatarias: El dpto de Administración junto con el Consejo de dirección.
 - b. Tiempo previsto de desarrollo: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - d. Responsable: Patronato
 - e. Indicadores:
 - i. Reuniones para su elaboración.
 - ii. Elaboración de borrador y documento definitivo.
 - iii. Publicación y comunicación con la plantilla.
 - iv. Documentos entregados a personal contratado.

Clasificación Profesional

Cuyo objetivo principal es garantizar una distribución uniforme de la plantilla teniendo en cuenta la definición de puestos desagregados por sexo y su información a la Comisión.

- 4ª. Llevar un control periódico de la distribución de plantilla conforme a la definición de puestos desagregado por género
- a. Personas destinatarias: Dpto. De Administración
 - b. Tiempo previsto de desarrollo: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Segundo semestre 2022
 - d. Responsable: Dpto. Admon
 - e. Indicadores:
 - i. Registros realizados.
 - ii. Seguimiento de las variaciones a lo largo de los registros realizados.
 - iii. Información a la comisión de seguimiento.

Formación

Los objetivos de las medidas tomadas en cuanto a la formación se centran en la recogida de información estadística al respecto de esta materia, así como de incluir formación con contenidos del Plan de Igualdad.

Para ello se han tomado las siguientes medidas:

5ª. Creación de un proceso de evaluación para recoger aspectos tales como necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación, etc.

- a. Personas destinatarias: Plantilla
- b. Tiempo previsto de desarrollo: 1 año
- c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
- d. Responsable: Patronato
- e. Indicadores:
 - i. Cuestionarios pasados a la plantilla.
 - ii. Cuestionarios cumplimentados.
 - iii. Necesidades formativas detectadas.
 - iv. Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
 - v. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.

6ª. Formación en igualdad entre mujeres y hombres. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral. E incluir módulos de formación en igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.

- a. Personas destinatarias: Plantilla
- b. Tiempo previsto de desarrollo: 2 años
- c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
- d. Responsable: Patronato
- e. Indicadores:
 - i. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo.
 - ii. 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.

- iii. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

Promoción Profesional

Las medidas en cuanto a la promoción profesional se centran en garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, estableciendo así las siguientes medidas:

- 7^a. Elaborar y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, con los datos desagregados por sexo y puesto.
 - a. Personas destinatarias: Dpto. De Administración
 - b. Tiempo previsto de desarrollo: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - d. Responsable: Dpto. Admon
 - e. Indicadores: Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.
- 8^a. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos, así como de los requisitos para promocionar.
 - a. Personas destinatarias: Patronato
 - b. Tiempo previsto de desarrollo: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - d. Responsable: Patronato
 - e. Indicadores:
 - i. Procedimiento elaborado.
 - ii. Número de mujeres y hombres a quienes llega.

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

Las medidas tomadas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral tienen como objetivos: fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla y contabilizar los permisos

disfrutados por los trabajadores en el ejercicio corresponsable. Para lo que se recogen las siguientes medidas:

- 9ª. Incluir en el manual de acogida las medidas y criterios que sigue la Fundación en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, existente para ambos sexos.
 - a. Personas destinatarias: El dpto de Administración junto con el Patronato.
 - b. Tiempo previsto de desarrollo: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - d. Responsable: Patronato
 - e. Indicadores: Elaboración de módulo de información de ejercicio de derechos para su inclusión en el manual. Difusión del modulo de información.
- 10ª. Elaborar un registro de los permisos concedidos para exámenes prenatales, consultas médicas, ausencias por familiares dependientes, entre otros.
 - f. Personas destinatarias: El dpto de Administración junto con el Patronato.
 - g. Tiempo previsto de desarrollo:
 - h. Fecha de implantación: Enero de 2022
 - i. Responsable: Dpto. Admon - Equipo Coordinación
 - j. Indicadores:
 - i. Elaboración del modelo de registro.
 - ii. Numero de trabajadores registrado con indicación de género.
 - iii. Información a la Comisión de Seguimiento

Infrarrepresentación femenina

El objetivo es realizar un seguimiento y análisis de la plantilla para detectar posibles diferencias en cuanto a la representación del colectivo femenino dentro de la plantilla. Para ello se ha optado por:

- 11ª. Seguimiento de los datos analizados en la infrarrepresentación femenina para detectar posibles variaciones.

- a. Personas destinatarias: Patronato
- b. Tiempo previsto de desarrollo:
- c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
- d. Responsable: Patronato
- e. Indicadores: Presentación de datos con carácter semestral/anual a la comisión de seguimiento

Seguridad, salud laboral y equipamientos

En cuanto a seguridad, salud laboral y equipamientos, se busca garantizar y velar por la salud laboral de la plantilla, hacer seguimiento de la política de prevención desde la perspectiva de género, todo ello mediante:

- 12^a. Contactar con el Servicio de Prevención Ajeno para que realicen la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
 - a. Personas destinatarias: Patronato, empresa PRL
 - b. Tiempo previsto de desarrollo: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - d. Responsable: Dpto. Admon
 - e. Indicadores:
 - i. Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.
 - ii. Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
 - iii. Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades que se dan en mujeres y hombres.
- 13^a. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
 - f. Personas destinatarias: Patronato empresa PRL
 - g. Tiempo previsto de desarrollo:
 - h. Fecha de implantación: Enero de 2022
 - i. Responsable: Dpto. Admon

- j. Indicadores:
 - i. Datos de siniestralidad por sexos y categoría.
 - ii. Elaboración de modelo de Registro.
- 14ª. Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.
 - k. Personas destinatarias: Plantilla
 - l. Tiempo previsto de desarrollo:
 - m. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - n. Responsable: Tecnico PRL
 - o. Indicadores:
 - i. Elaboración del protocolo y medio de difusión.
 - ii. Número de veces que se ha adaptado el puesto/número de embarazadas/lactancia.
 - iii. Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/número de embarazadas o lactancia.

Retribuciones y Auditoría Retributiva

Se busca garantizar el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, vigilando la aplicación de la política retributiva, dejando constancia de las condiciones salariales pactadas e informando a la Comisión y a la plantilla correspondientemente, según las siguientes medidas:

- 15ª. Establecer un proceso de revisión periódica del sistema de valoración de puesto de trabajo en atención a la definición de puestos de trabajo revisados.
 - a. Personas destinatarias: Equipo coordinación
 - b. Tiempo previsto de desarrollo: 2 años
 - c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - d. Responsable: Patronato y Equipo coordinación
 - e. Indicadores:
 - i. Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo.
 - ii. Definición de puestos de trabajo revisados, sistema salarial y de puntos.

- 16^a. Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de los cambios en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminiz
- f. Personas destinatarias: Dpto. Admon
 - g. Tiempo previsto de desarrollo: 2 años
 - h. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - i. Responsable: Patronato
 - j. Indicadores: Informe a la Comisión de Seguimiento de la comparativa entre Registro Retributivo y política retributivo.
- 17^a. Llevar un control de los pactos salariales acordados con la plantilla y realizar un registro de los mismos con base en los conceptos salariales desagregaros por género y puesto.
- k. Personas destinatarias: Dpto. Admon
 - l. Tiempo previsto de desarrollo: 2 años
 - m. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - n. Responsable: Patronato
 - o. Indicadores: Informe de los datos recogidos en cuanto a los conceptos salariales acordados con la plantilla.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Los objetivos que se pretenden con las medidas en esta materia se encaminan a: proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa, contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

- 18^a. Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo. Este protocolo cuenta con un Canal de Denuncias especí
- a. Personas destinatarias: Plantilla
 - b. Tiempo previsto de desarrollo: inmediato
 - c. Fecha de implantación: Primer semestre 2022
 - d. Responsable: Patronato
 - e. Indicadores:

- i. Verificar: la elaboración del Protocolo, su comunicación a la Comisión de Seguimiento y su finalización.
- ii. Una vez aprobado, la difusión o los medios de comunicación empleados para la información de la plantilla.
- iii. Facilitar cuestionarios de autoevaluación de la plantilla para sopesar su grado de conocimiento sobre esta materia.
- iv. Verificar el procedimiento de acceso al canal de denuncias. Número de personas que hacen uso del canal.
- v. Denuncias presentadas.
- vi. Tipología de denuncias presentadas.
- vii. Medidas adoptadas.
- viii. Informes facilitados a la Comisión de seguimiento.

19ª. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la Comisión de Seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- f. Personas destinatarias: Equipo coordinación
- g. Tiempo previsto de desarrollo: 2 años
- h. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
- i. Responsable: Patronato
- j. Indicadores:
 - i. Número de cursos.
 - ii. Número de personas formadas.
 - iii. Contenidos.

Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

El objetivo de estas medidas es reforzar y mejorar la asistencia a las víctimas de violencia de género.

20ª. Realizar una campaña de sensibilización en materia de violencia de género a convenir con la Comisión de Seguimiento.

- a. Personas destinatarias: Plantilla
- b. Tiempo previsto de desarrollo: 1 año
- c. Fecha de implantación: Segundo semestre 2022
- d. Responsable: Patronato

- e. Indicadores:
 - i. Divulgación de documentos informativos a la plantilla y los medios empleados para ello, así como, información a la Comisión de Seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.
 - ii. Facilitar cuestionarios de autoevaluación de la plantilla para sopesar su grado de conocimiento sobre esta materia.

Comunicación inclusiva y no sexista

El objetivo de la comunicación es establecer y mantener una comunicación activa, transparente y neutra a lo largo de todo el Plan de Igualdad, en atención a las siguientes medidas:

- 21^a. Elaborar un protocolo de comunicación con los procedimientos a seguir a la hora de comunicarse entre categorías o responsables (comunicación interna), por un lado, y con la sociedad, los clientes y los proveedores, por otro (comunicación externa).
 - a. Personas destinatarias: Plantilla
 - b. Tiempo previsto de desarrollo: 2 años
 - c. Fecha de implantación: Primer semestre 2023
 - d. Responsable: Patronato
 - e. Indicadores:
 - i. Elaboración del Protocolo.
 - ii. Comunicación y difusión del mismo.
 - iii. Revisión e informe de comunicaciones realizadas en el año en curso de forma aleatoria, recogiendo la correspondiente documentación y facilitándolo a la Comisión de Seguimiento.
- 23^a. Mantener la comunicación activa con la Comisión de Seguimiento en todas las materias incluidas en el Plan de Igualdad.
 - a. Personas destinatarias: Personas designadas para cada materia
 - b. Tiempo previsto de desarrollo:
 - c. Fecha de implantación: Segundo semestre 2022
 - d. Responsable: Consejo dirección

- e. Indicadores:
 - i. Correos electrónicos.
 - ii. Informes facilitados y comunicaciones recíprocas.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tal y como se ha expuesto con anterioridad, el artículo 46 de la Ley de Igualdad, establece que los Planes fijarán los distintos objetivos a alcanzar, fijando así las estrategias y prácticas para conseguirlos e, igualmente, el establecimiento de sistemas eficaces de evaluación y seguimiento.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de la Fundación Fomento de la Formación permitirán conocer y analizar los resultados obtenidos a todos los niveles de actuación durante y con posterioridad a su desarrollo e implementación.

Este seguimiento se realizará regularmente, para lo que se programará y se facilitará la información sobre las necesidades y/ o dificultades surgidas en su práctica, posibilitando corregir o superarlas, proporcionando al Plan de Igualdad la flexibilidad requerida.

Finalmente, estos datos de seguimiento y desarrollo se incluirán dentro de la parte de evaluación del Plan de Igualdad.

Comisión de Seguimiento

La Comisión para la elaboración del Presente Plan de Igualdad ha acordado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que integrará el Plan y su desarrollo, cuya misión será interpretar su contenido, elaborar el análisis y evaluar el cumplimiento del mismo.

Asimismo, tendrá la responsabilidad de realizar este seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad en la Fundación, constituyéndose la misma antes de un mes desde el registro del Plan de Igualdad.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Fundación Fomento de la Formación se compondrá por representantes, tanto de la empresa, como de

los sindicatos más representativos del sector y debiendo ser, en todo caso, paritaria, en la medida de lo posible. Quedando designada del siguiente modo:

Por parte de la empresa	Eduardo Presa Amaro
	Carlos Bello Gastón
Por parte de la representación sindical	Ignacio García Sánchez (CCOO)
	Emma Fernández Alonso (UGT)

Cada una de las partes, podrá asistir acompañado por persona en calidad de asesor o experto, debiendo anunciarlo con anterioridad a la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del grado de cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la adopción de las medidas.
- Evaluación de las medidas realizadas.
- Elaborar el informe anual que recogerá el avance y el desarrollo del Plan.
- Proponer medidas nuevas, adicionales o correctoras para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Plan para que sean aprobadas en las reuniones pertinentes.

Las funciones generales de la Comisión son:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento para la ejecución del mismo.
- Conocimiento, análisis y resolución de los conflictos derivados de su aplicación.
- Desarrollo de las adaptaciones o aclaraciones necesarias para llevar a cabo el Plan de Igualdad.
- Conocimiento de lo comprometidos que se han acordado y el grado de ejecución o implantación de los mismos.

- Elaboración del Reglamento de Funcionamiento interno, aprobado antes del mes desde el registro del plan de igualdad.

Las funciones específicas de la Comisión de Seguimiento y Evaluación son las siguientes:

- Reflejar el grado de elaboración y consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en su desarrollo.
- Hacer posible una buena comunicación entre áreas, departamentos y personas involucradas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de sus medidas y de su eficacia.
- Recogida de datos sobre la ejecución del Plan.
- Conclusiones y reflexiones obtenidas sobre el análisis de los datos de seguimiento e identificación de posibles acciones futuras.
- Se realizará una evaluación anual del desarrollo del Plan y una a su fin.
- Se analizará el nivel de desarrollo, cumplimiento y corrección de las medidas emprendidas. o el grado de dificultad
- Se analizará, asimismo, la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
- Según la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá anualmente, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerido por cualquiera de las partes firmantes, previa comunicación por escrito, indicando la orden del día.

Estas reuniones se celebrarán dentro del plazo prudente que las circunstancias permitan, en función de la repercusión e importancia del asunto.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Procurando un lugar para la celebración de las reuniones.
- Material preciso para llevarlas a cabo.
- Aportar la documentación necesaria para realizar los análisis requeridos y previamente acordados para las medidas.

Modificación

Sin perjuicio de las ulteriores revisiones que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse si concurrieren 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 modificaciones deberán ser acordadas previamente por la Comisión de Seguimiento reunida en junta ordinaria o extraordinaria. En dichas reuniones se acordarán las acciones que

resulten necesarias para proceder con las modificaciones de la documentación, así como impulsará los cambios y procederá a su seguimiento conforme a su régimen de funcionamiento interno.

Resolución de conflictos

Los posibles conflictos que surjan en el ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se solucionarán, previo intento de acuerdo entre las partes, por el sistema de mediación y arbitraje correspondiente a tal efecto.

ANEXO I: CALENDARIO DE MEDIDAS

Nº	MEDIDA	TIEMPO PREVISTO DESARROLLO	FECHA DE IMPLANTACIÓN
1	Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género con el fin de revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género.	2 años	Curso 2022-2023
2	Contabilizar y registrar el proceso de selección reflejando los mecanismos de publicidad, selección y el número de candidaturas.	1 año	Febrero de 2022
3	Creación de un manual de acogida en el que se recojan las informaciones relevantes en materia laboral que incluya específicamente las materias tratadas en el plan de igualdad	1 año	Curso 2022-2023
4	Llevar un control periódico de la distribución de plantilla conforme a la definición de puestos desagregado por género	1 año	Segundo semestre 2022
5	Creación de un proceso de evaluación para recoger aspectos tales como necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación, etc.	1 año	Curso 2022-2023
6	Formación en igualdad entre mujeres y hombres. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral. E incluir módulos de formación en igualdad en	2 años	Curso 2022-2023

	el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.		
7	Elaborar y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, con los datos desagregados por sexo y puesto.	1 año	Curso 2022-2023
8	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos, así como de los requisitos para promocionar.	1 año	Curso 2022-2023
9	Incluir en el manual de acogida las medidas y criterios que sigue la Fundación en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, existente para ambos sexos.	1 año	Curso 2022-2023
10	Elaborar un registro de los permisos concedidos para exámenes prenatales, consultas médicas, ausencias por familiares dependientes, entre otros.		Enero de 2022
11	Contactar con el Servicio de Prevención Ajeno para que realicen la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo con perspectiva de género.	1 años	Curso 2022-2023
12	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.		Enero de 2022
13	Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.		Curso 2022-2023
14	Seguimiento de los datos analizados en la infrarrepresentación femenina para detectar posibles variaciones.		Curso 2022-2023
15	Establecer un proceso de revisión periódica del sistema de valoración de puesto de trabajo en atención a la definición de puestos de trabajo revisados.	2 años	Curso 2022-2023

16	Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de los cambios en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.	2 años	Curso 2022-2023
17	Llevar un control de los pactos salariales acordados con la plantilla y realizar un registro de los mismos con base en los conceptos salariales desagregados por género y puesto.	2 años	Curso 2022-2023
18	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo. Este protocolo cuenta con un Canal de Denuncias específico que permite realizar el seguimiento de los procesos iniciados y medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.	inmediato	Primer semestre 2022
19	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la Comisión de Seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	2 años	Curso 2022-2023
20	Realizar una campaña de sensibilización en materia de violencia de género a convenir con la Comisión de Seguimiento.	1 año	Segundo semestre 2022
21	Elaborar un protocolo de comunicación con los procedimientos a seguir a la hora de comunicarse entre categorías o responsables (comunicación interna), por un lado, y con la sociedad, los clientes y los proveedores, por otro (comunicación externa).	2 años	Primer semestre 2023
22	Mantener la comunicación activa con la Comisión de Seguimiento en todas las materias incluidas en el Plan de Igualdad.		Segundo semestre 2022

