



---

## **PLAN DE IGUALDAD 2024-2028**

# **FUNDACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SIDERURGIA INTEGRAL**

---



**Fundación de Trabajadores  
de la Siderurgia Integral**

Marzo 2024

## **INDICE**

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.....	4
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	9
3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	10
4. INFORME DEL DIAGNOSTICO.....	10
4.1. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD.....	11
4.2. ORGANIGRAMA DE LA ENTIDAD.....	12
4.3. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA.....	13
4.4. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	18
4.5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	20
4.6. FORMACIÓN.....	21
4.7. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	21
4.8. CONDICIONES DE TRABAJO.....	21
4.9. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	22
4.10. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	23
4.11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	23
4.12. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS.....	23
4.13. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	24
4.14. VIOLENCIA DE GÉNERO.....	24
5. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	24
6. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO.....	26
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	27
7.1. OBJETIVOS CUALITATIVOS.....	27
7.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS.....	27
8. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS.....	27
8.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	27
8.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	28
8.3. FORMACIÓN.....	29
8.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	30
8.5. RETRIBUCIONES.....	31
8.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	32
8.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	32

8.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	33
8.9. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	33
8.10. VIOLENCIA DE GÉNERO.....	34
8.11. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS.....	35
9. MEDIOS Y RECURSOS.....	35
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	36
11. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	38
11.1. SEGUIMIENTO.....	38
11.2. EVALUACIÓN.....	38
11.3. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN.....	39
12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	39
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS.....	40

## **1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD**

La Fundación de Trabajadores de la Siderurgia Integral (FTSI) nace de un acto solidario de los antiguos trabajadores del sector siderúrgico –utilizamos el masculino no en sentido genérico, sino en sentido real ya que fueron únicamente hombres- (AHV, Ensidesa, Altos Hornos del Mediterráneo) cuyo objetivo es mantener viva en la memoria de las generaciones venideras la historia de la siderurgia integral española, en homenaje permanente a las y los trabajadores que, con su iniciativa y esfuerzo, contribuyeron a su creación y desarrollo, estando actualmente clasificada e inscrita en el Registro Estatal de Fundaciones Asistenciales bajo el número 1322.

Desde sus inicios, y con el fin de trabajar por la creación de una sociedad más justa y solidaria, la entidad, ha desarrollado muchos y diversos proyectos en esta línea de actividad, trabajando en la **promoción de valores universales, promoviendo especialmente la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad y buscando incorporar este valor como eje transversal en todas sus actuaciones.**

Así entre sus objetivos citados expresamente en los **Estatutos**, queda recogida y expresada la inquietud de FTSI en este ámbito.

- ✓ Promover y desarrollar toda clase de acciones encaminadas a la prevención y eliminación de cualquier causa de exclusión, marginación o desigualdad, promoviendo especialmente la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad.
- ✓ Fomentar proyectos, estudios o iniciativas que redunden en la promoción de la cultura del voluntariado y la solidaridad, con especial atención al voluntariado sénior, como expresión de la participación activa y corresponsable de los antiguos trabajadores en la lucha contra las desigualdades sociales.

FTSI está presente en tres territorios (País Vasco, Asturias y Valencia) y tiene seis principales **líneas de actuación:**

### **1. INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL**

FTSI es un centro colaborador de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas en las que desarrolla su actividad, LANBIDE, LABORA y SEPEPA.

Anualmente atendemos a una media de 5.500 personas que reciben más de 23.000 horas de intervención, a través de su participación en itinerarios individualizados que contemplan las siguientes actuaciones:

- **Orientación al empleo:** partiendo de un diagnóstico individualizado se diseña un itinerario para conseguir la inserción laboral. Se consensuan pasos, plazos y resultados, y se acompaña a la persona durante todo el proceso. Cada itinerario puede incluir diferentes tipos de actividades. Las intervenciones individuales se complementan con sesiones grupales en función de la necesidad del colectivo destinatario.

- **Formación:** acciones formativas grupales en formato presencial, virtual o mixto. El objetivo es la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos, tanto en el aula/taller como en puesto, que faciliten la inserción laboral de las personas participantes.
- **Prospección e intermediación laboral:** comunicación constante con el tejido empresarial para detectar necesidades de contratación y de cualificación. Prestamos un servicio continuo de intermediación para casar oferta y demanda de empleo.
- **Programas mixtos de empleo-formación:** las personas participantes desarrollan un trabajo productivo en actividades de utilidad pública o interés social, mientras se forman. Existen dos modalidades: FTSI contrata y forma / FTSI solo forma (contrata una Administración Pública).

El equipo de profesionales de FTSI incorpora la perspectiva de género de un modo transversal en todas sus actividades y fases: diseño/planificación, ejecución, y evaluación/justificación. Nuestras estrategias, intervenciones y herramientas de medición, registro y control se adaptan no obstante a los requerimientos marcados por el programa, convocatoria o entidad subvencionadora.

Se cuenta para ello con personal formado en conceptos generales en materia de igualdad, si bien no está acreditada de un modo formal.

Se realizan intervenciones atendiendo al impacto de género, principalmente en el ámbito del empleo y con personas mayores y con responsabilidades familiares.

## **2. INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA**

FTSI desarrolla actividades, programas y servicios en el ámbito educativo, con especial incidencia entre los colectivos más vulnerables de nuestra sociedad. Anualmente atendemos a una media de más de 600 personas, que participan en algunas de las siguientes **ACTUACIONES**:

- Refuerzo educativo
- Técnicas de estudio
- Pautas crianza menores
- Alfabetización castellano
- Alfabetización digital
- Habilidades sociales
- Salud emocional

Dentro de los **COLECTIVOS** que participan en esta línea de actividad destacamos:

- Menores y familias
- Jóvenes
- Población inmigrante
- Población gitana

- Población adulta

### **3. PROMOCIÓN DE VALORES**

FTSI promueve la promoción de diferentes valores universales entre los que se encuentra la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Anualmente nos dirigimos a más de 2.500 personas, con las que se trabajan los siguientes VALORES:

- Igualdad oportunidades
- Cultura preventiva (PRL)
- Sensibilización medioambiental
- Participación ciudadana
- Prevención delitos odio
- Derechos humanos

Esta línea se trabaja desde una metodología lúdico-participativa, promoviendo siempre el aprendizaje intergeneracional (personas de diferentes edades). Se planifican campañas generales (dirigidas a toda la población) y específicas (centradas en una temática concreta y/o a un colectivo destinatario específico, por ejemplo, detección de delitos de odio en el ámbito escolar).

### **4. PROMOCIÓN CULTURAL**

FTSI promueve el desarrollo cultural en el entorno donde se situán nuestras sedes, como una manera de integrarse y contribuir a su mejora y puesta en valor.

Nuestra actividad cultural se aglutina a su vez en dos líneas:

- SALAS DE EXPOSICIONES: cesión de nuestras instalaciones para la exposición de todo tipo de disciplinas (pintura, escultura, fotografía, maquetas...) y de temáticas (industrial, cultural, histórica, valores...)
- VISITAS GUIADAS: recuperación y puesta en valor de nuestra historia y pasado industrial, así como para la recuperación/protección de nuestro medioambiente.

### **5. VOLUNTARIADO**

El voluntariado es una línea de actividad estratégica y transversal en FTSI, debido al origen de nuestra entidad. Para nuestra Fundación, voluntario o voluntaria es cualquier persona con algo que aportar (conocimientos técnicos, experiencias o valores) y con ganas de aportarlos en beneficio de otras personas.

El equipo voluntario complementa al equipo profesional en las diferentes líneas de actividad de FTSI, realizando entre otras las siguientes labores:

- INCLUSIÓN SOCIOLABORAL: madrin@s/padrinos en el proceso de búsqueda de empleo, rolplaying de entrevista.
- INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA: refuerzo escolar, alfabetización idioma, alfabetización digital.
- PROMOCIÓN DE VALORES: testimonios personales de accidentes o vulneración de derechos
- PROMOCIÓN DE LA CULTURA: visitas guiadas en entornos industriales o medioambientales.

## 6. PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS EUROPEOS

FTSI trabaja también en el ámbito de los proyectos europeos con el objetivo de intercambiar buenas prácticas, y de elaborar conjuntamente con otros socios herramientas o metodologías en nuestras líneas de actuación.

Así, desde el año 2010 hemos promovido y/o participado en numeros proyectos, en los que hemos trabajado en los siguientes ámbitos:

- VOLUNTARIADO: metodologías para la captación, formación y reconocimiento de competencias del voluntariado.
- DESEMPLEO: materiales formativos para la adquisición y desarrollo de competencias transversales básicas (lenguaje, matemática y digital) de colectivos vulnerables.
- MIGRANTES: dispositivos para facilitar la integración de mujeres recién llegadas en los entornos laborales del país de acogida.

Profesionales de FTSI realizan estos proyectos que van progresivamente incorporando la perspectiva de género en las especificaciones de los proyectos subvencionados.

Principalmente, se solicita incorporar la dimensión de género en la identificación de necesidades específicas en materia de empleo y formación. De igual modo, se hace especial hincapié en la aportación de datos desagregados por sexo.

Respecto a la **contratación de servicios**, FTSI cuenta con un pliego de cláusulas de contratación que por requisitos también del sistema ISO 9001 busca contar con personas jurídicas o físicas homologadas en la provisión de servicios.

Sin embargo, en la actualidad no se cuenta con criterios sociales de compra relacionados con la igualdad de mujeres y hombres

Trabajamos con **entidades colaboradoras** en el marco de los programas para los que presta sus servicios FTSI. Estos programas se encuentran relacionados con objetivos de inserción laboral, formación en competencias profesionales, orientación laboral, etc.

Estas entidades incorporan cada vez más objetivos específicos y especificidades relacionadas con la perspectiva de género y por lo tanto son grupo de interés en materia de igualdad por su efecto tractor en

esta materia. Algunos de las entidades con las que colabora la Fundación son: Gobierno Vasco, Lanbide, Osalan, Diputación Foral de Bizkaia, Diputación Foral de Gipuzkoa, Generalitat Valenciana, LABORA, Principado de Asturias, SEPEPA, IAPRL y numerosos ayuntamientos de los tres territorios donde la Fundación interviene.

## **MOTIVACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE DIAGNÓSTICO Y PLAN PARA LA IGUALDAD**

FTSI realiza actividades en áreas con especial incidencia de la perspectiva de género, siendo necesario que este enfoque se haga de un modo consciente y para el conjunto de programas y actividades de la entidad. Como se verá a continuación, lleva años desarrollando actuaciones específicas para la superación de prejuicios de género en infancia y juventud, y en trabajo comunitario y con familias.

Todo este trabajo que realiza FTSI en Euskadi, Asturias y Valencia quiere ser sistematizado y organizado, y mejorado en la medida de lo posible. También se considera de interés que la igualdad de mujeres y hombres sea un valor trabajado en la gestión interna de la entidad.

Desde 2014 FTSI ha venido desarrollando actividades en torno a la igualdad de mujeres y hombres -, principalmente centradas en alcanzar un **público infantil y juvenil para la superación de prejuicios de género**.

Las actividades han contado con el apoyo de las administraciones públicas locales –Ayuntamiento de Barakaldo, Ayuntamiento de Avilés y Ayuntamiento de Sagunto- y de la Diputación Foral de Bizkaia, de la Consellería de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda de la Generalitat Valenciana y de la Dirección General de Igualdad del Gobierno del Principado de Asturias entre otros.

El ámbito de análisis se centrará en las tres sedes de FTSI ubicadas en Barakaldo, Avilés y Sagunto; y en su gestión interna y sus servicios, si bien cabe remarcar que el compromiso por sistematizar las actuaciones en materia de igualdad y perspectiva de género es real, integral y transversal en todo el conjunto de la FTSI, y que por lo tanto el proceso ahora iniciado tendrá continuidad y estabilidad.

## **2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN**

Las partes legitimadas que suscriben el presente Plan de Igualdad y que constituyen la Comisión Negociadora, son:

Por una parte, la representación de la empresa:

- Carmen Aguado Estevez - Responsable Territorial.
- Naia Retes López - Responsable de Recursos Humanos.

Y por otra, en representación de las personas trabajadoras al no existir RLPT en la empresa, participan los sindicatos CCOO y UGT:

- Ignacio García Sánchez - Sindicato CCOO.

- Emma Fernández Alonso -Sindicato UGT.

Siendo todas las partes concedoras de lo que establece art. 5.4 RD 901/2020, “deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”. No ha sido posible crear una comisión paritaria equilibrada entre mujeres y hombres.

En el documento Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se recoge la siguiente información:

1. Composición de la Comisión Negociadora.
2. Funciones de la Comisión Negociadora.
3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.
  - 3.1. Adopción de Acuerdos.
  - 3.2. Confidencialidad.
  - 3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.
  - 3.5. Otras disposiciones

### **3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

El Plan de Igualdad de la Fundación de Trabajadores de la Siderurgia Integral **incluye a toda la plantilla** de esta entidad, independientemente de la categoría profesional, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada.

El **ámbito territorial** del plan de igualdad de FTSI es nacional, e incluye a sus tres sedes (Barakaldo, Avilés y Sagunto) y a todos sus centros de trabajo.

El presente Plan de Igualdad tiene un **periodo de vigencia de cuatro años** desde la fecha de aprobación del mismo, esto es, 20/03/2024, con revisiones anuales y evaluaciones cada dos años

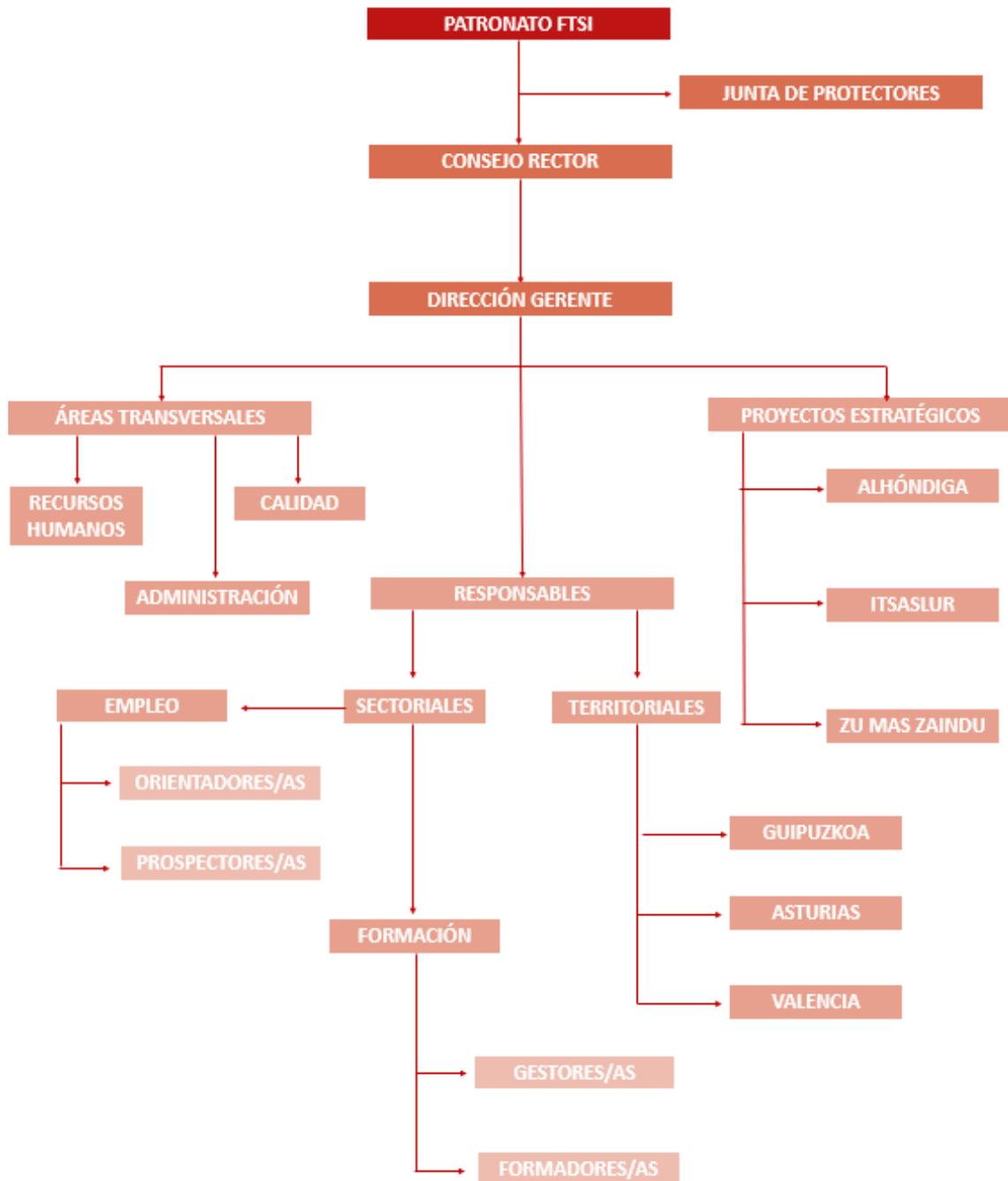
### **4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO**

La metodología utilizada en la elaboración del diagnóstico se ha basado en la obtención de datos cuantitativos y cualitativos, a través de información directa aportada por la empresa y encuestas a la plantilla. Se analizan datos del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.

#### 4.1 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

<b>DATOS DE LA EMPRESA</b>	
Razón social	FUNDACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SIDERURGIA INTEGRAL
NIF	G95455937
Domicilio social	Calle Economía, 36. 48901, Barakaldo (Bizkaia)
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución	2006
<b>Responsable de la Entidad</b>	
Nombre	Astrid López de la Serna
Cargo	Directora Gerente
Telf.	944180771
e-mail	ftsi@ftsi.es
<b>Responsable de Igualdad</b>	
Nombre	Naia Retes López
Cargo	Responsable de Recursos Humanos
Telf.	747431009
e-mail	rrhh@ftsi.es
<b>ACTIVIDAD</b>	
Sector Actividad	Actividades Asociativas
CNAE	9499. Otras actividades asociativas (no comprendido / clasificado en otra parte)
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito de actuación estatal. Sedes en Barakaldo (Bizkaia), Avilés (Asturias) y Sagunto (Valencia).

#### 4.2 ORGANIGRAMA DE LA ENTIDAD



### 4.3 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, 177 personas mantuvieron una o más situaciones contractuales con la Fundación de Trabajadores de la Siderurgia Integral. De esas 177, 127 (72%) fueron mujeres, mientras que 50 (28%) fueron hombres. Se trata por lo tanto de una entidad feminizada, ya que las trabajadoras conforman más del 60% de la plantilla.



En ambos géneros, la franja de edad más representativa es la que va de 41 a 50 años. En segundo lugar, en el caso de los hombres el rango de menos de 30 y el de más de 51 se igualan, mientras que en las mujeres el rango de más de 51 años es ligeramente superior al de menos de 30. En ambos casos, el rango que incluye a menos personas es el de entre 31 a 40 años.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD					
Rango de edades	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Menos de 30 años	32	25%	14	28%	26%
De 31 a 40 años	16	13%	7	14%	13%
De 41 a 50 años	44	35%	15	30%	33%
Más de 51 años	35	27%	14	28%	28%

Debido a la naturaleza de las contrataciones, la mayor parte de la plantilla tienen menos de 5 años de antigüedad en la entidad. Existe un núcleo estable dentro de la estructura de FTSI que cuentan con una antigüedad media de más de 11 años.

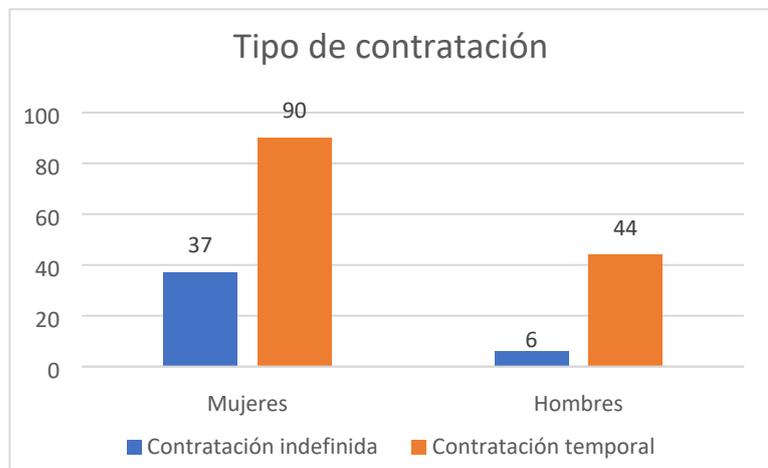
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD					
Años	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Menos de 5 años	121	95%	49	98%	96%
De 6 y 10 años	3	2,5%	0		2%

<b>De 11 y 15 años</b>	3	2,5%	1	2%	2%
------------------------	---	------	---	----	----

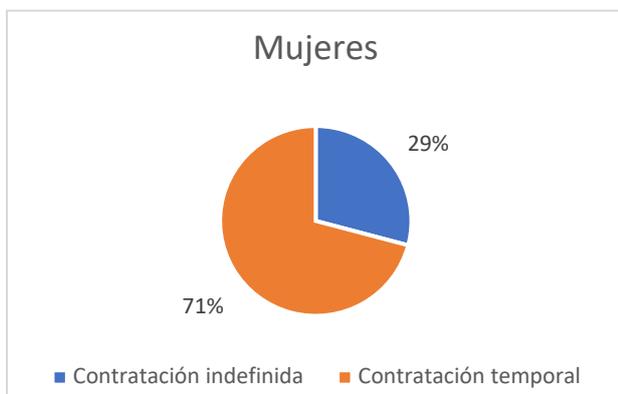
Respecto a la situación familiar, más mujeres (36%) que hombres (20%) tienen un/a o más hijos/as. En total, el 32% de las personas contratadas en el 2023 tenían al menos un/a hijo/a.

<b>DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD Y N° DE HIJAS/OS</b>					
<b>Años</b>	<b>N° mujeres con 1 hijo/a o más</b>	<b>% mujeres con hijos/as</b>	<b>N° hombres con 1 hijo/a o más</b>	<b>% hombres con hijos/as</b>	<b>% plantilla con hijos/as</b>
<b>Menos de 5 años</b>	42	35%	9	18%	30%
<b>De 6 y 10 años</b>	3	100%			100%
<b>De 11 y 15 años</b>	1	33%	1	100%	50%
<b>TOTAL</b>	46	36%	10	20%	32%

Respecto al tipo de contrato, de las 177 personas, 43 personas (24%) tuvieron contrato indefinido (37 mujeres y 6 hombres), mientras que las 134 personas restantes (76%) tenían contrato temporal (90 mujeres y 44 hombres).



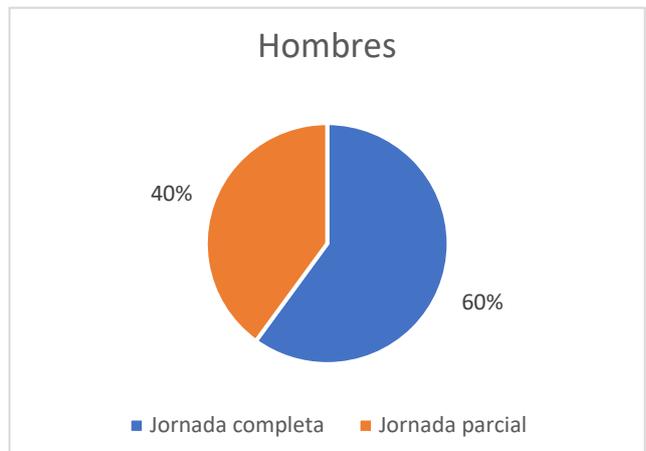
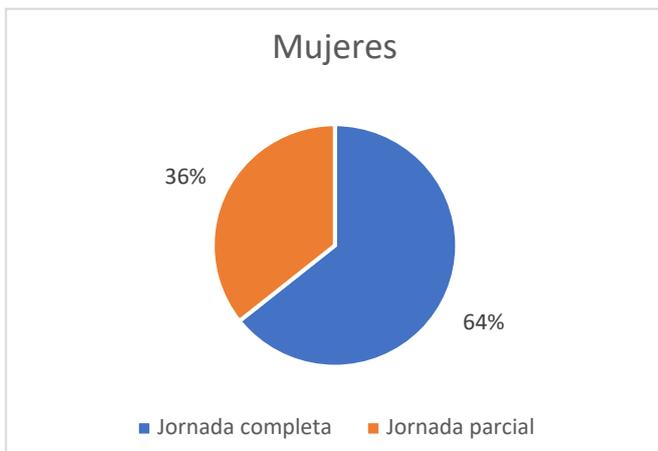
Es decir, un 86% de los contratos indefinidos eran de mujeres, mientras que un 14% eran de hombres. Por otro lado, el 67% de los contratos temporales eran de mujeres, y el 33% restante pertenecían a hombres.



Tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, hay un mayor porcentaje de contratación temporal, debido a la actividad propia de la entidad.

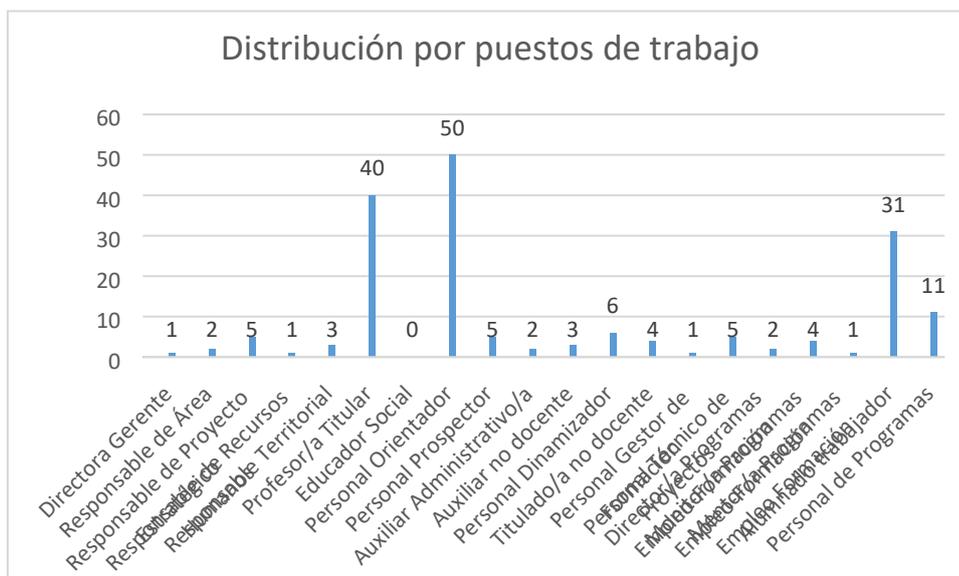
En total, 111 personas tienen jornada completa (63% de la plantilla, 81 mujeres y 30 hombres), mientras que 66 personas tienen jornada a tiempo parcial (37% de la plantilla, 46 mujeres y 20 hombres).

En otras palabras, un 64% de mujeres (81), frente a un 60% de hombres (30), han tenido contrato a jornada completa. Por el contrario, un 36% de mujeres (46), frente a un 40% de hombres (20), tenían contrato a tiempo parcial.



El personal que ha estado con jornada completa en 2023, ha tenido jornada partida de mañana y tarde. El horario cuenta con una flexibilidad horaria de entrada y salida de media hora, y con una hora y media de obligatorio descanso. Así, las horas extremas de la jornada son de 8h de la mañana a 18.30h de la tarde.

En FTSI existen 20 puestos de trabajo y las 177 personas que trabajaron en la Fundación durante 2023 estuvieron distribuidos de la siguiente manera:



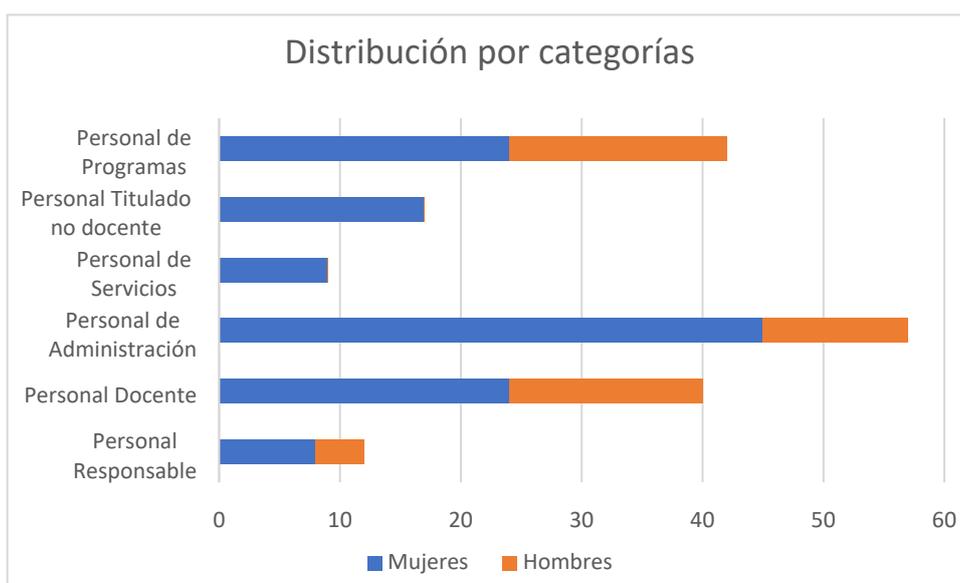
En la distribución de la plantilla por puestos y géneros, se puede observar que, de los 20 puestos, 16 se categorizan como feminizados (el 80%), mientras que el resto de puestos (20%), están equilibrados.

	Mujeres	Hombres	Categorización
Directora Gerente	1	0	Feminizada
Responsable de Área	1	1	Equilibrada
Responsable de Proyecto Estratégico	2	3	Equilibrada
Responsable de Recursos Humanos	1	0	Feminizada
Responsable Territorial	3	0	Feminizada
Profesor/a Titular	24	16	Equilibrada
Educador Social	0	0	
Personal Orientador	39	11	Feminizada
Personal Prospector	4	1	Feminizada
Auxiliar Administrativo/a	2	0	Feminizada
Auxiliar no docente	3	0	Feminizada
Personal Dinamizador	6	0	Feminizada
Titulado/a no docente	4	0	Feminizada
Personal Gestor de Formación	1	0	Feminizada
Personal Técnico de Proyectos	5	0	Feminizada
Director/a Programas Empleo-Formación	2	0	Feminizada
Monitor/a Programas Empleo-Formación	4	0	Feminizada
Mentor/a Programas Empleo Formación	1	0	Feminizada
Alumnado trabajador	16	15	Equilibrada
Personal de Programas	8	3	Feminizada
	127	50	

A su vez, los puestos de trabajo se encuadran en seis categorías. En todas las categorías hay mayor proporción que mujeres que de hombres, siendo la categoría más feminizada la de personal titulado no docente y personal de servicios (100% mujeres) y la que menos la de personal de programas (57% mujeres y 43% hombres).

CATEGORÍAS	PUESTOS	% mujeres	% hombres
<b>1. PERSONAL RESPONSABLE</b>	Directora Gerente	67%	33%
	Responsable de Área		
	Responsable de Proyecto Estratégico		
	Responsable Territorial		

	Responsable de Recursos Humanos		
<b>2. PERSONAL DOCENTE</b>	Profesor/a Titular	60%	40%
	Educador/a Social		
<b>3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>	Personal Orientador	79%	21%
	Auxiliar Administrativo/a		
	Personal Prospector		
<b>4. PERSONAL DE SERVICIOS</b>	Auxiliar no docente	100%	0%
	Personal Dinamizador		
<b>5. PERSONAL TITULADO NO DOCENTE</b>	Titulado/a no docente	100%	0%
	Personal Técnico de Proyectos		
	Personal Gestor de Formación		
	Mentor/a Programas Empleo-Formación		
	Director/a Programas Empleo-Formación		
<b>6. PERSONAL DE PROGRAMAS</b>	Personal de Programas	57%	43%
	Alumnado Trabajador		



Respecto a la distribución de la plantilla por categorías y responsabilidades familiares, en todas las categorías hay personal con al menos un/a hijo/a, siendo la categoría con mayor porcentaje de responsabilidades familiares la de personal titulado no docente (54%) y la que menos la de personal de servicios (11%). Ninguna persona de la entidad tiene reducción de jornada.

CATEGORÍAS	MUJERES				HOMBRES				TOTAL PERSONAL CON HIJOS/AS	
	0	1	2	3	0	1	2	3	Nº PERSONAS	% DE CATEGORÍA
1. PERSONAL RESPONSABLE	4		4		1	1	2		6	50%
2. PERSONAL DOCENTE	16	6	2		13	1	2		11	27%
3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	29	9	6	1	10	2			18	32%
4. PERSONAL DE SERVICIOS	8		1						1	11%
5. PERSONAL TITULADO NO DOCENTE	8	6	3						9	53%
6. PERSONAL DE PROGRAMAS	16	3	5		16	1	1		10	24%

#### 4.4 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Los **factores que determinan la necesidad de comenzar un proceso de selección** y contratación en la Fundación son necesidades productivas (como la adjudicación de un proyecto o concesión de subvenciones).

La selección de personal se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad. Se asegura la transparencia, imparcialidad y profesionalidad de las personas profesionales involucradas en la selección.

Respecto a los principales sistemas de reclutamiento utilizados en FTSI, destacan las autocandidaturas, publicación de ofertas en redes sociales, reclutamiento a través de Lanbide y bases de datos.

Los métodos utilizados para seleccionar al personal son, principalmente, la criba curricular estándar y la realización de entrevistas.

Las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento son perfiles de la categoría de Personal Responsable (Responsable de Recursos Humanos, Responsable de Área o Responsable Territorial).

Así, se suelen precisar personas con estudios universitarios y del ámbito de las Humanidades, generalmente –psicología, sociología, pedagogía, relaciones laborales, etc.-, con experiencia acreditable, según el programa o proyecto, en el ámbito de los recursos humanos, la orientación laboral o el empleo.

En el caso de la selección de los/as profesores/as titulares, la búsqueda inicial, así como la primera criba la realiza el gestor o gestora del proyecto, que cuenta con una definición del puesto a cubrir y de los requisitos formativos y competenciales que ha de cumplir.

La denominación de los puestos de trabajo en las ofertas de empleo atiende a un uso no sexista del lenguaje.

La entrevista es la principal prueba selectiva. Se orienta principalmente a validar la experiencia laboral previa y a identificar el ajuste del perfil con el puesto a cubrir. No se cuenta con un guion común para todas las entrevistas, si bien desde FTSI se asegura que no se realizan preguntas de carácter sexista.

Por su parte, la **contratación** se realiza atendiendo a los requisitos de los programas concedidos a FTSI, en cuanto a la parcialidad y la temporalidad. La categoría, igualmente, viene determinada por el puesto a ocupar según el convenio de referencia.

Dentro de su sistema de Calidad, FTSI cuenta con el **procedimiento P03 Gestión de RRHH**, que describe el conjunto del proceso de gestión de personas, incluida la selección, contratación y acogida. Si bien en la práctica se encuentran automatizadas pautas que atienden a la igualdad de mujeres y hombres, éstas no se encuentran expresamente formuladas en el procedimiento.

El Manual de acogida, por su parte, cuenta con una amplia descripción de la entidad y de sus objetivos y líneas de actuación, e incluye información relativa a las políticas de Seguridad y Salud Laboral y Calidad y Protección de datos personales. También se incluyen normas laborales generales y normas de

funcionamiento interno. Habría de incorporarse información expresa sobre la política de igualdad, así como incorporar la perspectiva de género en las normas de funcionamiento.

De las 118 nuevas incorporaciones del 2023, 84 fueron mujeres (71%) y 34 fueron hombres (29%). En la siguiente tabla se muestra la distribución de las nuevas incorporaciones por cada categoría:

PERSONAL RESPONSABLE		PERSONAL DOCENTE		PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN		PERSONAL DE SERVICIOS		PERSONAL TITULADO NO DOCENTE		PERSONAL DE PROGRAMAS	
MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2	2	24	16	31	7	8		9		10	9
4		40		38		8		9		19	

Durante el 2023, 102 personas acabaron al menos una relación contractual con FTSI, 68 mujeres (67%) y 34 hombres (33%). En la siguiente tabla se muestra la distribución de las nuevas incorporaciones por cada categoría:

PERSONAL RESPONSABLE		PERSONAL DOCENTE		PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN		PERSONAL DE SERVICIOS		PERSONAL TITULADO NO DOCENTE		PERSONAL DE PROGRAMAS	
MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
1	2	21	14	21	6	6		7		13	11
3		35		27		6		7		24	

Gran parte de las relaciones contractuales de la entidad son temporales, vinculados a programas de activación para el empleo, ya que se basan en proyectos específicos determinados por convocatorias.

#### 4.5 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nuestro sistema de clasificación profesional se basa en seis categorías y veinte puestos de trabajo. El lenguaje utilizado para nombrar tanto de las categorías como de los puestos es inclusivo.

La mayor parte de las personas trabajadoras de la Fundación en el año 2023 estaban incluidas en la categoría “Personal de administración” (siendo el 32,20% de la plantilla). Específicamente, dentro de esa categoría, el puesto que más personas ocuparon durante el año fue el de “Personal orientador” (28,24% de la plantilla). Como se ha mencionado anteriormente, la estructura general de la Fundación está feminizada, y se ve reflejado también en este puesto, ya que fue ocupado en un 78% por mujeres.

En todas las categorías hay mayor proporción que mujeres que de hombres. En las seis categorías de trabajo hay mujeres, pero no pasa lo mismo en el caso de los hombres, ya que no hubo ningún hombre contratado en las categorías de “Personal de Servicios” ni de “Personal Titulado no Docente” durante el 2023.

#### 4.6 FORMACIÓN

El procedimiento P03 Gestión de RRHH describe la política de **planificación, realización y análisis de la eficacia de la formación continua** realizada por las personas de FTSI.

Todas las personas toman parte en el diagnóstico de necesidades formativas, buscando principalmente la mejora del nivel competencial de su curriculum y la necesidad de adaptación a las nuevas tecnologías, métodos, necesidades del sector y de la clientela, etc.

Se conforma el Plan anual de formación, que es gestionado por la persona responsable de Calidad, y finalmente, tras la finalización del año, el Comité de Calidad valora la eficacia de la formación realizada a la luz de los objetivos perseguidos.

En materia de igualdad de mujeres y hombres, no se vienen incluyendo de forma permanente acciones en esta materia. Las nuevas incorporaciones suelen disponer en su curriculum de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres, principalmente el personal orientador y de determinados ámbitos de la intervención socio-laboral. El personal con mayor antigüedad, por su parte, cuenta con experiencia práctica en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos con perspectiva de género.

La formación se realiza en horario laboral, si depende de FTSI. No se han dado casos de personas en excedencias o situación similar a la que tener que información sobre oportunidades de promoción asociadas a su puesto de trabajo.

#### **4.7 PROMOCIÓN PROFESIONAL**

El crecimiento de la plantilla de FTSI se concentra en los últimos años, ya que durante sus primeros el número de personas trabajadoras era reducido, con estructura plana. Debido a ello y a las pocas posibilidades de promoción, a día de hoy aún se ha determinado el proceso de promoción.

#### **4.8 CONDICIONES DE TRABAJO**

Respecto al horario y distribución del tiempo de trabajo, es el mismo en todas las ubicaciones:

- Jornada de mañana y de tarde. FTSI presta servicios presenciales y a lo largo de toda la jornada laboral.:
  - Lunes a jueves, de 8h a 18.30h.
  - Viernes de todo el año, de 8h a 14h.
- Horas anuales de trabajo establecidas por el Convenio colectivo de aplicación.
- Personal formador: cuando se dan contrataciones a jornada completa, su jornada laboral es de 34 horas/semana, según también lo indicado por el Convenio.
- Flexibilidad de entrada –de 8h a 8.30h- y de salida –de 18h a 18.30h-. Hora y media para descanso/comer.
- Jornada intensiva desde mediados de junio, julio, y mediados de septiembre.
- Se atienden las necesidades personales que pudieran surgir a lo largo del año.

Respecto al espacio de trabajo, se realiza eminentemente presencial. La posibilidad del teletrabajo no se encuentra formalizada. Se ha tratado hasta el momento actual de una solución de urgencia para situaciones puntuales.

#### **4.9 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

El Convenio estatal de aplicación al núcleo de FTSI así como los convenios provinciales y/o estatales del resto de personas que pueden completar la plantilla de FTSI recogen distintos escenarios en materia de permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

FTSI mantiene esta aplicación individualizada según el convenio de referencia de cada persona, no habiéndose visto la necesidad de unificar este aspecto.

De igual modo, no se han concretado ni sistematizado en un acuerdo concreto con la plantilla estable mejoras a dichos permisos y licencias, retribuidas y sin retribuir, por lo que es la legislación vigente con sus actualizaciones la principal actora en la definición de las medidas para la corresponsabilidad disponibles en FTSI.

Se destaca por parte de FTSI la **personalización de las soluciones de conciliación** para aquellas situaciones que trasladan las personas de FTSI. Las demandas expresadas han contado con una respuesta positiva por parte de la Dirección-Gerencia. Si bien el ámbito del horario de trabajo y de la organización del trabajo y su impacto en la conciliación representa la valoración más baja obtenida en la encuesta a la plantilla y también ha surgido como principal ámbito de mejora durante la formación/contraste del diagnóstico, se valora también positivamente la existencia de esta política de flexibilización de las medidas disponibles para el cuidado.

Manteniendo esta política de personalización, la corresponsabilidad, y atendiendo a las dificultades que ofrece un trabajo que puede ser de atención directa, no se ha considerado hasta el momento que sea formulada por escrito.

#### **4.10 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Los datos obtenidos del año 2023 son representativos de la evolución de la Fundación hasta el momento. Desde su inicio, la entidad ha estado feminizada en todas las categorías y puestos, incluyendo el nivel jerárquico superior, por lo que no existe una infrarrepresentación de mujeres en la entidad.

#### **4.11 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

La prevención del acoso sexual y por razón de sexo, por su parte, representa una línea de trabajo exigida por las diferentes políticas públicas de nuestro entorno y es un ámbito de trabajo en el que ha de darse un compromiso expreso y dotarse de herramientas de prevención y actuación.

En este sentido, FTSI muestra un compromiso claro e inequívoco con la protección de las mujeres de su plantilla. Se ha desarrollado un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral

de la entidad. Este protocolo recoge medidas preventivas, medidas proactivas o procedimentales y la identificación de medidas reactivas.

#### **4.12 SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS**

FTSI cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno para las evaluaciones de riesgos laborales y para el resto de actuaciones derivadas de ello. Se cuenta con una planificación anual de actividades que principalmente se agrupan en análisis de riesgos en los puestos, prevención e información de riesgos, y revisiones médicas.

- El sistema de gestión de la prevención de FTSI incorpora la realización de evaluaciones de riesgos por embarazo cuando se notifica esta circunstancia. Como es habitual en el trabajo de las mutuas, atienden también a esta valoración de riesgos durante el embarazo y la lactancia.
- Las diferentes prácticas laborales de FTSI no suponen acciones de riesgo para la salud en general, al no ser trabajos de riesgo, con productos tóxicos, en situaciones de penosidad, etc. Principalmente pueden darse riesgos de carácter ergonómico –manipulación de cargas...- o de visualización de pantallas.
- No se realizan estudios de clima o estudios de riesgos psicosociales. De todos modos, no se han identificado hasta la actualidad ninguna incidencia en materia de riesgos psicosociales, ni acoso moral, sexual o sexista.
- Sobre las revisiones médicas anuales realizadas a través de la mutua, no se realizan pruebas específicas por sexo.

#### **4.13 COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA**

La web de FTSI incorpora elementos de comunicación basados, en lo referente a su historia y creación, en el ámbito de la siderurgia hace ya unas décadas, siendo un reflejo de la masculinización del sector.

Con respecto a las comunicaciones desvinculadas de los inicios de la Fundación y que hacen referencia a sus servicios y actuaciones, las imágenes reproducen otra realidad donde las chicas y mujeres adquieren una mayor presencia, al ser reflejo de actividades de formación, intervención para el empleo, etc.

En cuanto al lenguaje, y estando cuidado en memorias y documentos de impacto externo, hace uso de ciertos masculinos genéricos, principalmente cuando hace referencia a “los trabajadores”. Se emplean de manera habitual expresiones inclusivas como “el alumnado”, “personas atendidas”, “profesionales de la Orientación”, etc.

#### **4.14 VIOLENCIA DE GÉNERO**

No existe en la actualidad procedimientos específicos sobre la protección o asistencia sobre la violencia de género. No se ha conocido el caso de ninguna mujer de la plantilla que se haya encontrado en esta situación. Ninguna mujer ha solicitado tampoco ninguno de los derechos que le asistirían como trabajadora de FTSI.

## 5. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

De manera previa a la auditoria retributiva, se ha realizado una evaluación de los puestos de trabajo de la entidad, con objeto de conocer el valor de cada uno de ellos y así poder identificar los puestos de trabajo de igual valor para el registro retributivo. Para ello se ha utilizado el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) del Ministerio de Igualdad. La herramienta agrupa los puestos de trabajo en 7 escalas de valor, siendo “Escala 1” la agrupación de puesto/s de mayor valor y “Escala 7” la agrupación de puesto/s de menor valor.

		DATOS 2023			
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	TOTAL ESCALA
ESCALA 01	Directora Gerente	1		1	3
	Responsable de Área	1	1	2	
ESCALA 02	Responsable de Proyecto Estratégico	2	3	5	9
	Responsable Territorial	3	0	3	
	Responsable de Recursos Humanos	1	0	1	
ESCALA 03	Personal Técnico de Proyectos	5	0	5	96
	Personal Orientador	39	11	50	
	Profesor/a Titular	24	16	40	
	Personal Gestor de Formación	1	0	1	
	Educador/a Social	0	0	0	
ESCALA 04	Director/a Programas Empleo-Formación	2	0	2	16
	Mentor/a Programas Empleo Formación	1	0	1	
	Monitor/a Programas Empleo-Formación	4	0	4	
	Personal Prospector	4	1	5	
	Titulado/a no docente	4	0	4	
ESCALA 05	Personal Dinamizador	6	0	6	6
ESCALA 06	Auxiliar Administrativo/a	2	0	2	2
ESCALA 07	Auxiliar no docente	3	0	3	45
	Alumnado trabajador	16	15	31	
	Personal de programas	8	3	11	
		<b>127</b>	<b>50</b>	<b>177</b>	<b>177</b>

La Fundación ha elaborado un Registro Retributivo completo con los datos del 2023 que cumple con lo establecido en la normativa aplicable en materia de igualdad.

El análisis de la Retribución Total muestra que existen desviaciones superiores al 25% entre hombres y mujeres en los importes efectivos. Esas desviaciones en los importes efectivos, que compara la retribución efectiva de ha recibido cada persona que ha tenido una relación contractual con FTSI durante el 2023, tienen dos causas principales. Por una parte, debido a la naturaleza de los proyectos que lleva a cabo FTSI, la duración de los contratos, y por lo tanto la remuneración total, es muy variable. Y por otra, tal y como se ha comentado, el hecho de que la plantilla esté feminizada hace que a lo largo del año el número de contratos

de mujeres supere al de hombres en todas las categorías, provocando que el salario efectivo total de las mujeres sea mayor que el de los hombres.

Respecto a los importes equiparados, existen diferencias significativas únicamente en la escala 1 resultante de la valoración de puestos de trabajo. La causa de esta diferencia es que, la dirección general cuenta con complementos retributivos únicos, y, por lo tanto, aumenta la diferencia con el resto de las personas incluidas en dicha escala.

En el resto de grupos y escalas, los importes equiparados no destacan diferencias significativas, ya que la política retributiva de FTSI determina una misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor.

Con respecto a la existencia de pluses, las personas con mayor antigüedad de la entidad disponen de un acuerdo personal interno por el que se da una mejora salarial cada tres años. Del mismo modo, sobre los beneficios sociales, estas personas cuentan con aportaciones a un seguro médico.

## **6. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO CONTESTADO POR LA PLANTILLA**

Durante la fase de diagnóstico del Plan de Igualdad, se remite una encuesta específica en materia de igualdad al total de la plantilla que en ese momento se encontraba en FTSI (enero 2024).

<b>ENCUESTA</b>	<b>Plantilla</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Plantilla</b>	79	60 (76%)	19 (24%)
<b>Participación en encuesta</b>	67 (84,81%)	52 (86% de mujeres totales)	15 (79% de hombres totales)

1. El 88% de las personas afirma que en la empresa hay igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
2. El 85% de las personas creen que la dirección de la entidad está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.
3. El 88% de la plantilla cree que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la entidad en la actualidad
4. El 84% de la plantilla afirma que la selección de personal se realiza de forma objetiva, teniendo en cuenta las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres.
5. El 79,1% de las personas afirman que la formación que ofrece la entidad es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.
6. El 80,59% de las personas afirma que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades.
7. El 86,56% de la plantilla defiende que la retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres
8. El 100% de las personas creen que le feminización de la entidad es debido al sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres.

9. El 100% de las personas creen que tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de promoción.

Entre las medidas propuestas para mejorar las necesidades o deficiencias en materia de igualdad presentes en la plantilla, destacan:

- Modificación de la distribución de jornadas.
- Ofrecer formación de manera periódica en materia de igualdad.
- Posibilidad de teletrabajo.
- Flexibilidad horaria

## **7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

### **7.1 Objetivos cualitativos**

- Integrar la perspectiva de género de manera transversal en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la entidad.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad
- Prevenir, y en su caso actuar con eficiencia, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

### **7.2 Objetivos cuantitativos**

- Equilibrar el número de mujeres y hombres en la plantilla.

## **8. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS**

### **8.1 Procesos de selección y contratación**

<b>BASE DE DATOS CON INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO SOBRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN</b>	
<b>Área de actuación</b>	Proceso de selección y contratación
<b>Objetivos</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en hombres y mujeres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos.
<b>Descripción de la medida</b>	Crear una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección.
<b>Cronograma de implantación</b>	Marzo 2024-Febrero 2028

<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Medios informáticos, material de oficina, personal encargado de reclutamiento y selección
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento % contratación del sexo subrepresentado</li> <li>• Creación y contenido de la base de datos</li> </ul>

<b>GUIA PARA EL USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE</b>	
<b>Área de actuación</b>	Proceso de selección y contratación
<b>Objetivos</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en hombres y mujeres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos.
<b>Descripción de la medida</b>	Diseñar y distribuir entre el personal responsable de los procesos de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo.
<b>Cronograma de implantación</b>	Octubre 2024-Octubre 2025
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Coste de personal, medios informáticos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento % contratación del sexo subrepresentado</li> <li>• Diseño y distribución de la guía</li> <li>• Uso de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo</li> </ul>

## 8.2 Clasificación Profesional

<b>PROMOCIÓN PROGRESIVA DE LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS CATEGORIAS PROFESIONALES CON MENOR REPRESENTACIÓN</b>	
<b>Área de actuación</b>	Clasificación Profesional
<b>Objetivos</b>	Conseguir lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las categorías y puestos de trabajo
<b>Descripción de la medida</b>	Seguimiento de la estructura de la plantilla en los distintos puestos y categorías, aplicando un sistema de valoración de puestos con criterios transparentes y no discriminatorios para lograr equilibrio entre las funciones y retribución
<b>Cronograma de implantación</b>	Marzo 2024-Marzo 2028
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Coste de personal, medios informáticos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento % del sexo subrepresentado en todas las categorías y puestos</li> </ul>

## 8.3 Formación

<b>ADAPTACIÓN DEL HORARIO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS</b>	
<b>Área de actuación</b>	Formación
<b>Objetivos</b>	Garantizar la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones

	formativas.
<b>Descripción de la medida</b>	Adaptación del horario de las acciones formativas para facilitar la asistencia de las personas trabajadoras.
<b>Cronograma de implantación</b>	Marzo 2024-Febrero 2028
<b>Responsables</b>	Responsable de Formación
<b>Recursos asociados</b>	Coste de personal, medios informáticos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° total de horas de formación y participantes, desagregas por sexo</li> <li>• N° de participantes desagregado por sexo y por contenido formativo.</li> <li>• N° de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y % desagregado por sexo de asistentes.</li> </ul>

<b>ACCIONES FORMATIVAS CON IMÁGENES Y LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA</b>	
<b>Área de actuación</b>	Formación
<b>Objetivos</b>	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de ambos sexos.
<b>Descripción de la medida</b>	Difusión de acciones formativas con imágenes y lenguaje que invite a participar toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Marzo 2024-Febrero 2028
<b>Responsables</b>	Responsable de Formación
<b>Recursos asociados</b>	Coste de personal, medios informáticos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de cursos realizados con imágenes y lenguaje neutro</li> <li>• N° de hombres y mujeres inscritos/as</li> </ul>

#### 8.4 Promoción profesional

<b>SISTEMA OBJETIVO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>Área de actuación</b>	Promoción profesional
<b>Objetivos</b>	Crear un procedimiento de promoción de personal transparente y objetivo para garantizar la igualdad de oportunidades y trato.
<b>Descripción de la medida</b>	Creación de un procedimiento para definir un sistema objetivo de promoción profesional que recoja los criterios para promocionar, asegurando la objetividad.
<b>Cronograma de implantación</b>	Marzo 2024-Marzo 2025
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Coste de personal, medios informáticos.

<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de hombres y mujeres que han promocionado</li> </ul>
-----------------------------------	---

<b>REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE LAS PROMOCIONES</b>	
<b>Área de actuación</b>	Promoción profesional
<b>Objetivos</b>	Crear un instrumento de promoción de personal transparente y objetivo para garantizar la igualdad de oportunidades y trato.
<b>Descripción de la medida</b>	Registro de promociones, con datos desagregados por sexo, grupo profesional y puesto de origen y destino, tipo de contrato, jornada y tipo de promoción.
<b>Cronograma de implantación</b>	Marzo 2024-Febrero 2028
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Coste de personal, medios informáticos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenido de la base de datos (proceso de promoción y sexo promocionado)</li> <li>• Cambios realizados en la distribución de la plantilla desagregado por sexo, grupo profesional y puesto</li> </ul>

### 8.5 Retribuciones

<b>VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (SVPT) Y REVISIÓN DE RETRIBUCIONES</b>	
<b>Área de actuación</b>	Retribuciones
<b>Objetivos</b>	Asegurar la igualdad salarial en puestos de igual valor.
<b>Descripción de la medida</b>	Revisión anual de la valoración de puestos de trabajo para garantizar que puestos de igual valor perciben una retribución equivalente
<b>Cronograma de implantación</b>	Marzo 2024-Febrero 2028
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Coste de personal, medios informáticos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de resultados</li> <li>• Nº desagregado por sexo de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional</li> </ul>

<b>REGISTRO SALARIAL</b>
--------------------------

<b>Área de actuación</b>	Retribuciones
<b>Objetivos</b>	Asegurar que no existe brecha salarial
<b>Descripción de la medida</b>	Revisión anual del registro salarial de acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.
<b>Cronograma de implantación</b>	Marzo 2024-Febrero 2028
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Coste de personal, medios informáticos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diferencias mayores del 25%</li> <li>Registro actualizado regularmente</li> </ul>

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

<b>REGISTRO DE LOS PERMISOS SOLICITADOS PARA LA CONCILIACIÓN</b>	
<b>Área de actuación</b>	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
<b>Objetivos</b>	Evitar que se produzca cualquier desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer derechos de conciliación
<b>Descripción de la medida</b>	Creación de un registro que recoja todos los permisos, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.
<b>Cronograma de implantación</b>	Marzo 2024-Febrero 2028
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Coste de personal, medios informáticos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Base de datos</li> <li>Nº y tipo de permisos solicitados y concedidos</li> </ul>

### 8.7 Infrarrepresentación femenina

<b>PRIORIDAD EN LA CONTRATACIÓN DEL SEXO INFRARREPRESENTADO</b>	
<b>Área de actuación</b>	Infrarrepresentación femenina

<b>Objetivos</b>	Fomentar e incentivar la representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.
<b>Descripción de la medida</b>	En los procesos de selección, incluir como criterio que en casos de empate frente a méritos, capacidades y aptitudes, tendrá preferencia el sexo infrarrepresentado
<b>Cronograma de implantación</b>	Marzo 2024-Febrero 2028
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Coste de personal, medios informáticos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento % contratación del sexo subrepresentado</li> <li>• Disminución segregación horizontal</li> <li>• N° de hombres o mujeres contratadas a través de esta medida</li> </ul>

### 8.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

<b>DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE EL ACOSO</b>	
<b>Área de actuación</b>	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
<b>Objetivos</b>	Fomentar una cultura de intolerancia ante cualquier tipo de abuso y que se asegure un entorno de trabajo respetuoso
<b>Descripción de la medida</b>	Difundir entre la plantilla el protocolo de la entidad para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. Incluirlo en la información de las nuevas incorporaciones.
<b>Cronograma de implantación</b>	Marzo 2024-Noviembre 2024
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Coste de personal, medios informáticos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° personas informadas</li> </ul>

### 8.9 Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

<b>DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	
<b>Área de actuación</b>	Comunicación incluyente y lenguaje no sexista
<b>Objetivos</b>	Garantizar que la información del Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla
<b>Descripción de la medida</b>	Difundir el Plan de Igualdad mediante una campaña específica. Incluirlo en la información para las nuevas incorporaciones.
<b>Cronograma de implantación</b>	Marzo 2024-Noviembre 2024

<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Coste de personal, medios informáticos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº personas informadas</li> </ul>

<b>LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS</b>	
<b>Área de actuación</b>	Comunicación incluyente y lenguaje no sexista
<b>Objetivos</b>	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
<b>Descripción de la medida</b>	Revisión y corrección de las imágenes y lenguaje que se usan en las comunicaciones internas (comunicados, manuales, correo interno, etc.) y externas (publicaciones, notas de prensa, etc.).
<b>Cronograma de implantación</b>	Marzo 2024-Febrero 2028
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Coste de personal, medios informáticos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar fuentes revisadas</li> </ul>

<b>ENCUESTA SOBRE IGUALDAD</b>	
<b>Área de actuación</b>	Comunicación incluyente y lenguaje no sexista
<b>Objetivos</b>	Fomentar la comunicación en materia de igualdad entre la plantilla y la comisión de seguimiento
<b>Descripción de la medida</b>	Realización de un cuestionario en materia de igualdad que coincida con la finalización del plan de igualdad para conocer la percepción de la plantilla y definir los objetivos del siguiente plan de igualdad.
<b>Cronograma de implantación</b>	Marzo 2024-Febrero 2028
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Coste de personal, medios informáticos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de resultados del cuestionario</li> <li>Nº de respuestas por sexo</li> </ul>

## 8.10 Violencia de género

<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Área de actuación</b>	Violencia de género
<b>Objetivos</b>	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de género.
<b>Descripción de la medida</b>	Creación de un protocolo de prevención y actuación frente a la Violencia de Género. Difundir entre la plantilla e incluirlo en la información para las nuevas incorporaciones.

<b>Cronograma de implantación</b>	Marzo 2025-Marzo 2026
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Coste de personal, medios informáticos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo realizado</li> <li>• N° de difusiones realizadas</li> </ul>

### 8.11 Seguridad, salud laboral y equipamientos

<b>APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	
<b>Área de actuación</b>	Seguridad, salud laboral y equipamientos
<b>Objetivos</b>	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas.
<b>Descripción de la medida</b>	Evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género
<b>Cronograma de implantación</b>	Marzo 2025-Marzo 2026
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Coste de personal, medios informáticos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de riesgos</li> </ul>

## 9 MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas recogidas en el plan, la entidad dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

<b>Medios materiales</b>	Instalaciones, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible.
<b>Recursos humanos</b>	Implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y concretamente diferentes figuras para la ejecución de las medidas: Dirección, comisión de seguimiento y evaluación, plantilla, responsable de recursos humanos.





## 11 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

### 11.1 Seguimiento

El proceso de seguimiento engloba la recogida y análisis continuado de información en materia de igualdad de las acciones realizadas en la entidad, asegurando el cumplimiento efectivo de estas acciones y proceder a la detección de problemas y poder aplicar las medidas de ajuste necesarias.

Así, los objetivos que de cada seguimiento del Plan de Igualdad serán:

- Analizar el proceso de implantación de las medidas.
- Comprobar los resultados de las medidas propuestas, consultando el grado de consecución de los objetivos.
- Adaptar o reajustar el Plan para dar respuestas a nuevas necesidades.
- Proporcionar conclusiones e información para la evaluación final del Plan de Igualdad.

El seguimiento debe quedar registrado de manera documental por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad. La Comisión se reunirá anualmente, levantando acta de reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

### 11.2 Evaluación

La evaluación permite conocer los resultados obtenidos con la implantación del Plan, además de detectar los aspectos a mejorar con la elaboración de otros planes o acciones de mejora.

Se realizará una evaluación intermedia (a los dos años de la implantación) y una evaluación final (al finalizar la vigencia del plan). La evaluación debe quedar registrado de manera documental por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

Los objetivos de la evaluación del Plan son:

- Conocer en grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Valorar la continuidad del desarrollo de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran el diseño de nuevas acciones.
- Identificar las conclusiones sobre las mejoras obtenidas.

	2024				2025				2026				2027				2028																			
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F
<b>SEGUIMIENTO</b>																																				
<b>EVALUACIÓN</b>																																				

### **11.3 Revisión**

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

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, atenuar o eliminar alguna de las medidas aprobadas.

En caso de que se modifique el plan de igualdad, se deberá recoger en el control de versión para poder registrar los cambios realizados.

## **12 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

La comisión negociadora del Plan de Igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.

Por una parte, la representación de la empresa:

- Carmen Aguado Estevez - Responsable Territorial.
- Naia Retes López - Responsable de Recursos Humanos.

Y por otra, en representación de las personas trabajadoras:

- Ignacio García Sánchez - Sindicato CCOO.
- Emma Fernández Alonso -Sindicato UGT.

## **13 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS**

La Comisión de Seguimiento, en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas contempladas en el Plan, ejecutará una revisión con el fin de mejorar, añadir, reorientar, corregir o dejar de aplicar alguna medida si se aprecia que su ejecución no produce los efectos esperados.

La revisión del Plan se llevará a cabo cuando ocurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio colectivo y las

modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

- d) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

En esos casos, las partes que conforman la Comisión de Seguimiento del plan podrán comunicarlo y abrir un nuevo proceso negociador para lograr la adecuación del Plan, realizando las modificaciones oportunas. La revisión conllevará la actualización del diagnóstico o de las medidas del Plan cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

Las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación, modificación o revisión de las medidas del Plan, se intentarán solventar en el seno de la propia Comisión de Seguimiento, si bien, en caso de falta de consenso y conflicto entre las partes, se acuerda acudir a los órganos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o la autoridad competente en cada caso.