



PLAN DE IGUALDAD
FUNDACION ONCE PARA LA
ATENCION DE PERSONAS CON
SORDOCEGUERA

2023-2027

INDICE

| | |
|---|----|
| 1.- INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2.- PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA | 5 |
| 2.1.- Compromiso de la Dirección con la igualdad | 6 |
| 2.2.- Metodología y fuentes de información utilizadas | 6 |
| 3.-PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD | 8 |
| 4.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL | 9 |
| 5.- INFORME DIAGNÓSTICO..... | 10 |
| 5.1.- Datos de las Personas Trabajadoras | 11 |
| 5.2.- Tipo de vinculación, relación laboral y contrato | 11 |
| 5.3.- Tiempo de trabajo (Número de horas y distribución de la jornada)..... | 11 |
| 5.4.- Antigüedad..... | 11 |
| 5.5.- Nivel de formación | 11 |
| 5.6.- Selección y contratación | 12 |
| 5.7.- Infrarrepresentación femenina | 12 |
| 5.8.- Clasificación profesional | 12 |
| 5.9.- Formación | 13 |
| 5.10.- Promoción Profesional..... | 13 |
| 5.11.- Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial y retribuciones | 14 |
| 5.13.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.. | 14 |
| 5.14.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo | 15 |
| 5.15.- Violencia de Género | 15 |
| 5.16.- Salud Laboral con Perspectiva de género..... | 16 |
| 5.17.- Comunicación, lenguaje e imagen empresarial..... | 16 |
| 6.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD | 17 |
| 7.- MEDIDAS DE IGUALDAD..... | 19 |
| 7.1. Procesos de selección y contratación..... | 19 |
| 7.2. Formación..... | 21 |
| 7.3. Promoción profesional..... | 23 |
| 7.4. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres | 24 |
| 7.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. | 25 |
| 7.6. Salud laboral desde la perspectiva de género..... | 29 |
| 7.7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo..... | 30 |

| | |
|---|---|
| 7.8. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI EN FOAPS | 32 |
| 7.9. Violencia de género. | 33 |
| 7.10. Comunicación e imagen interna y externa..... | 35 |
| 8.- <i>AMBITO DE APLICACIÓN.....</i> | <i>¡Error! Marcador no definido.</i> |
| 9.- <i>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</i> | 38 |
| 10.- <i>PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN.....</i> | 41 |
| 11.- <i>CALENDARIO DE ACTUACIONES.....</i> | 43 |
| 12.- <i>SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....</i> | 45 |
| 13.- <i>REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.....</i> | 46 |
| 14.- <i>GLOSARIO.....</i> | 46 |
| <i>ANEXO I - INFORME DE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....</i> | 50 |
| <i>ANEXO II- FICHA DE SEGUIMIENTO Y FICHA DE EVALUACIÓN.</i> | 55 |

1.- INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de Oportunidades es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de Situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad obedece a una obligación legal y asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras materias.

Fundación ONCE para la atención de Personas con Sordoceguera (en adelante FOAPS) está comprometida con la igualdad y aboga en su primer plan de igualdad por el desarrollo de una intervención práctica y eficaz que permita la consolidación de la igualdad efectiva dentro de la empresa.

El Plan de Igualdad de FOAPS se fundamenta en los principios de igualdad, no discriminación, efectividad y transparencia, y pretende ser un documento vivo y dinámico que se adapte a las circunstancias y evoluciones de la empresa, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en y eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene FOAPS ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este Plan de Igualdad se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del Plan de Igualdad de FOAPS.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose los principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si FOAPS respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

1. Identificar la existencia de desequilibrios o distribución de la plantilla.
2. Obtener información acerca de:
 - a) Características de la plantilla y sus necesidades.
 - b) Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
3. Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2021.

2.- PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La Fundación Once para la Atención de Personas con Sordoceguera (FOAPS), es una Fundación de carácter asistencial creada a instancias de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), y constituida el 20 de julio del 2007, habiendo sido clasificada de asistencia e inclusión social, en virtud de la Orden MTAS/3205/2007. de 8 de octubre, publicada en el BOE del 3 de noviembre de 2007.

La FOAPS tiene como fin promover el desarrollo de programas dirigidos a la atención de las necesidades específicas de las personas con sordoceguera que sean beneficiarias de la misma, poniendo particular interés en los relacionados con la educación y el empleo, al objeto de procurar la integración socio-laboral y mejorar la calidad de vida de este colectivo y favorecer su desarrollo humano e intelectual.

En consonancia con sus fines, la FOAPS realiza las siguientes actividades:

- Mediación socio-educativa: en el año 2007, se puso en marcha un programa de mediación socio-educativa para personas sordociegas.

El objetivo de este programa es, en general, promover y apoyar la comunicación de la persona con sordoceguera, sea cual fuere la edad de ésta, y aumentar el grado de control que ejerce sobre sus actos. Trata de constituir el soporte con el que las personas con sordoceguera desarrollan competencias que las personas no sordociegas desarrollan sin ayuda. La mediación es un proceso cuyo propósito consiste en permitir que la persona con sordoceguera establezca y mantenga un dominio máximo sobre el entorno de acuerdo al nivel de sus capacidades físicas y su nivel de funcionamiento. La mediación es el proceso que tiene lugar entre la persona con sordoceguera y la persona que la apoya, por el cual la discapacidad provocada por la pérdida del uso efectivo de los sentidos para percibir de lejos, la vista y el oído, se minimiza.

- Información y divulgación: la FOAPS lleva a cabo diferentes actividades divulgativas (publicación de folletos, charlas, etc) encaminadas a que se conozca más esta discapacidad, así como las necesidades que tienen las personas que la padecen.

2.1.- Compromiso de la Dirección con la igualdad

En FOAPS hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en su reglamento de desarrollo: el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Concretamente, iniciamos el proceso de negociación el pasado 21 del mes de marzo del año 2022, con la comunicación inicial a la plantilla de FOAPS de la voluntad de negociar un Plan de Igualdad con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, y se concretó el 21 del mes de marzo del año 2022 con la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de FOAPS como la representación de las personas trabajadoras a través de la delegada sindical (CGT), Federación enseñanza de CCOO y Federación de servicios públicos de UGT.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En Madrid, a 7 de septiembre de 2023

Fdo.: D^a. Esther Requena Olea

Gerente de la Fundación

2.2.- Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas

trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

A partir de toda la información analizada en el Diagnóstico de Igualdad se establecen una serie de aspectos que se pueden destacar como elementos positivos o puntos fuertes de la empresa en materia de igualdad de género, así como otra serie de aspectos que son definidos como áreas de mejora, sobre las cuales será necesario establecer objetivos y

actuaciones destinadas a un mejor desempeño en materia de igualdad a desarrollar a través del Plan de Igualdad.

Para el proceso de elaboración del diagnóstico se ha seguido la siguiente metodología y secuencia de trabajo:

a) Participación de la Dirección de FOAPS.

La participación de la Gerencia de FOAPS ha sido eje central para conocer el punto de partida de la organización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

La Gerencia de FOAPS ha participado a través de una encuesta online y cumplimentado un documento Excel en el que ha trasladado información sobre identificación de la empresa, selección y contratación, promoción, formación, entre otros, con el objetivo de realizar un verdadero diagnóstico de situación y plantear las medidas sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

b) Periodo datos analizados

El periodo de referencia de los datos analizados corresponde al último año natural, 2021.

c) Recogida de información

La recogida de información y diagnóstico se ha llevado a cabo en las siguientes fechas:

- Recogida de información, realización del diagnóstico y Auditoría Retributiva - desde el 19 de abril y el 19 de mayo de 2022.

3.-PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Por una parte, en representación de FOAPS asisten:

En representación de la empresa:

| NOMBRE | CARGO |
|-------------------------------|-------------------------|
| ESTHER REQUENA OLEA | GERENTE DE LA FUNDACIÓN |
| FCO. JAVIER GUTIERREZ SANCHEZ | DIRECTOR TÉCNICO |

| | |
|-----------------------|-----------------------------|
| NIEVES JIMENEZ GARCÍA | DEPARTAMENTO ADMINISTRACION |
|-----------------------|-----------------------------|

y por otra, en representación de las personas trabajadoras, asiste:

| NOMBRE | CARGO |
|----------------------|---|
| SARA BARJA ALCANTARA | DELEGADA SINDICAL CGT |
| RUTH DURÁN PITART | FEDERACION ENSEÑANZA DE CCOO |
| NIEVES MARTINEZ TEN | FEDERACION DE SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT |

| NOMBRE | CARGO |
|------------------------|-------------|
| CRISTINA GARCÍA TEJADA | ASESORA CGT |

4.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Fundación, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Así mismo, el periodo de vigencia del mismo será de cuatro años, con fecha de entrada en vigor desde el 7 de septiembre de 2023 hasta el 6 de septiembre de 2027, sin que su duración máxima exceda del periodo de cuatro años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Este plan de igualdad es de ámbito estatal aplicado a todos los centros de FOAPS, tal y como sigue:

| FOAPS | PROVINCIA |
|---------------------------------------|-------------------|
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS MADRID |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS ALICANTE |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS BADAJOZ |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS BALEARES |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS BARCELONA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS CACERES |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS CADIZ |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS CIUDAD REAL |

| | |
|---------------------------------------|------------------|
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS CORUÑA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS GERONA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS GRANADA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS HUESCA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS JAEN |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS MALAGA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS MURCIA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS PAMPLONA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS ASTURIAS |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS LAS PALMAS |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS PONTEVEDRA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS SALAMANCA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS TENERIFE |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS CANTABRIA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS SEVILLA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS TERUEL |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS TOLEDO |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS VALENCIA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS VIZCAYA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS ZARAGOZA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS CEUTA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS ALMERIA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS LERIDA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS LA RIOJA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS VALLADOLID |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS CORDOBA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS PALENCIA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS LUGO |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS MELILLA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS OURENSE |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS TARRAGONA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS LEON |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS IBIZA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS HUELVA |
| FUNDACION ONCE ATEN.PERS.SORDOCEGUERA | FOAPS BURGOS |

5.- INFORME DIAGNÓSTICO

En este apartado quedarán reflejados los principales resultados del diagnóstico, incluyéndose como Anexo I la auditoría retributiva que recoja, por un lado, el diagnóstico retributivo y, por otro, el plan de actuación. Este documento formará parte del contenido del plan de igualdad de acuerdo con lo establecido en el apartado d) del art. 8 del RD 901/2020, de 13 de octubre, cuya vigencia coincide con la del plan del que forma parte.

El Informe de Diagnóstico concluía lo siguiente:

5.1.- Datos de las Personas Trabajadoras

La plantilla de FOAPS está compuesta por 153 personas, 144 mujeres y 9 hombres a fecha de recogida de datos, 31 de diciembre de 2021, por lo que un 94,12% son mujeres.

5.2.- Tipo de vinculación, relación laboral y contrato

El 100% de la plantilla trabaja por cuenta ajena, contratada directamente por FOAPS.

En relación con el tipo de contratación el 9,80 % de la plantilla tiene contrato indefinido, frente al 32,68% de contratación fija discontinua y 50,98% de duración determinada.

5.3.- Tiempo de trabajo (Número de horas y distribución de la jornada)

La mayoría de las personas tienen una contratación a jornada parcial y solo un 7,84% está contratada a jornada completa:

| TIPO DE JORNADA | Mujeres | Hombres | Total | ID Mujeres | ID Hombres | IC Mujeres | IC Hombres |
|------------------------|----------------|----------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Completa | 11 | 1 | 12 | 91,67% | 8,33% | 7,64% | 11,11% |
| Parcial | 133 | 8 | 141 | 94,33% | 5,67% | 92,36% | 88,89% |
| Total | 144 | 9 | 153 | 94,12% | 5,88% | 100,00% | 100,00% |

5.4.- Antigüedad

El 56,22 % de la plantilla de FOAPS tiene una antigüedad menor o de 3 años, siendo el porcentaje de mujeres en esa franja el 52,29% de las mujeres en plantilla.

5.5.- Nivel de formación

En cuanto al nivel académico, en el puesto de mediación nos encontramos con un total de 24,18% de personas que tienen una titulación universitaria, de las que el 97,30% son mujeres y tan solo el 2,70 son hombres.

Las mujeres tienen en un 27,78% (índice de concentración) formación universitaria, siendo el porcentaje de los hombres muy similar con un 22,22%.

En cuanto a la formación profesional, las mujeres representan el 72,92% y los hombres un 88,89% (índice de concentración).

Comprobamos que tanto hombres como mujeres tienen un nivel de estudios muy equilibrado en nivel formativo universitario y de formación profesional.

5.6.- Selección y contratación

Se puede observar que las mujeres optan a puestos de trabajo tradicionalmente femeninos, lo que ocasiona una segregación horizontal en la organización, de forma que se perpetúan los roles y estereotipos de género en los puestos de trabajo de mediador/a.

Todas las incorporaciones indicadas se han realizado mediante contrato de obra o duración determinada, con jornada parcial.

FOAPS no dispone en el periodo de referencia de un Listado detallado de ofertas publicadas en el periodo analizado, ni de solicitudes recibidas para las ofertas.

Se contacta con los centros donde se imparte ciclo solicitando CV y que difundan ellos la oferta, en todas las provincias. También se contacta en aquellas zonas donde no se cursa el ciclo, con asociaciones con discapacidad auditivas.

Se ha previsto la publicación de ofertas en la web, donde habrá un apartado con las ofertas de empleo, se enviará a la RLT y a toda la plantilla.

La FOAPS no tiene personas puestas a disposición a través de ETT, ni las ha tenido en los últimos 3 años.

5.7.- Infrarrepresentación femenina

En el apartado “análisis cuantitativo de la plantilla” se ha analizado la representación femenina por nivel formativo, grupo/categoría profesional, puesto de trabajo, así como la existencia de segregación horizontal, ambos de forma cualitativa y cuantitativa. Se incluyen medidas al respecto.

5.8.- Clasificación profesional

La clasificación profesional en FOAPS se distribuye de la siguiente forma, desagregada por sexo:

| Puesto | Mujeres | Hombres | Representación de las mujeres |
|----------------------------------|---------|---------|-------------------------------|
| Gerencia | 1 | 0 | 0,65% |
| Coordinación técnica | 0 | 1 | 0,00% |
| Ayudante de Coordinación técnica | 1 | 0 | 0,65% |
| Administración | 1 | 0 | 0,65% |
| Mediador/Mediadora | 140 | 8 | 91,50% |
| Auxiliares Administrativos/as | 1 | 0 | 0,65% |
| Total general | 144 | 9 | 94,12% |

Se ha realizado la valoración de puestos de trabajo usando la herramienta del Ministerio de Igualdad publicada el 13 de abril de 2022, dando como resultado el siguiente mapa de puestos por departamento:

Los puestos de trabajo se encuentran distribuidos en cinco agrupaciones obteniendo los siguientes puntos que se presentan según las escalas indicadas en el registro retributivo según la valoración de puestos:

- Gerencia: Escala 01 con 711 puntos.
- Dirección técnica: Escala 02 con 575 puntos.
- Técnico/Técnica de Apoyo Administración y Ayudante/a Coordinación: Escala 03 con 498 puntos.
- Mediador/Mediadora: Escala 04 con 394 puntos.
- Auxiliar administrativo/administrativa: Escala 05 con 255 puntos.

5.9.- Formación

FOAPS cuenta con un plan de formación que es elaborado **por la dirección técnica y la gerencia**.

El medio elegido por la fundación para difundir información y comunicar los procesos de formación es el correo electrónico.

Con el fin de facilitar la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional se tienen en cuenta las necesidades individualmente de las personas trabajadoras, mediante el consenso de los horarios y la disponibilidad personal.

La fundación detecta las necesidades de formación en la plantilla a instancias de la dirección técnica, por el conocimiento de las atenciones a prestar, carencias de los profesionales, motivación, intereses manifestados y a instancias de las distintas normativas de aplicación en el caso de las formaciones obligatorias. La formación es tanto obligatoria como voluntaria y se realiza fuera y en horario laboral, de forma online. Para las personas que han estado largos periodos de tiempo fuera de la empresa se ofrece la misma formación que al resto de la plantilla.

5.10.- Promoción Profesional

La promoción en los dos últimos años ha sido del puesto de mediador/a para dar apoyo a la Dirección técnica. No ha existido movilidad geográfica. El criterio utilizado para la promoción es de carácter técnico, dado que se trataba de cubrir una baja de larga duración.

5.11.- Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial y retribuciones.

Los complementos salariales no tienen que ser de manera exclusiva los que marca el convenio, atendiendo a la libertad de la empresa de retribuir según su criterio y otros baremos, sin incurrir nunca en ilegalidades como es lógico.

Para hallar la justificación de dicha diferencia se ha analizado en la Auditoría Salarial la existencia o no de brecha entre los conceptos que retribuyen a las personas trabajadoras según los resultados del cálculo de la brecha en la media y la mediana del salario y complementos salariales de forma independiente y por escala según la valoración de puestos con el objeto de conocer dónde se encuentra la diferencia.

Tal como indica el apartado b) del artículo 6 del RD 902/2020, sólo cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento de deberá incluir la justificación a la que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se constata, por tanto, la inexistencia de brecha salarial dado que FOAPS tiene desarrollada una política salarial que garantiza el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución por trabajos de igual valor según el artículo 7 del RD 902/2020 que trata el concepto de auditoría retributiva.

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

Aunque las medidas que amplíen y/o mejoren la legalidad u otras que faciliten la conciliación y corresponsabilidad sea según lo dispuesto en convenio, FOAPS trata de favorecer las solicitudes de la plantilla a la hora de ajustar las jornadas y horarios de forma que las necesidades de las personas trabajadoras sean satisfechas con el propósito de fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Durante el proceso de recogida de la información correspondiente a las excedencias y reducción de jornada por cuidado de familiares se ha evidenciado la dificultad para conocer

los datos desagregados por sexo, de forma que se propondrá una propuesta de mejora en este sentido que recoja también el número de solicitudes presentadas.

5.14.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Existe un Protocolo de la Fundación ONCE para la atención de personas con sordoceguera (FOAPS) para la prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual. No obstante, al no contar con un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo acorde al modelo propuesto por el Ministerio de Igualdad, se ha desarrollado el mismo como medida dentro de este plan de igualdad.

5.15.- Violencia de Género

El Grupo Social ONCE se ha dotado de instrumentos para garantizar que la actividad y comportamiento del conjunto de sus integrantes esté orientado bajo criterios éticos, inherentes a su misión. Así las personas en cargos directivos, mandos intermedios y las personas responsables de gestión están comprometidos en esta dirección, bajo la tutela del Observatorio de Transparencia y Ética del Grupo Social ONCE y del Observatorio Coordinador de Prevención Penal del Grupo Social ONCE. En relación con la dimensión estrictamente ética, se ha aprobado un Código Ético que obliga al personal indicado del Grupo Social ONCE, y un documento básico en el que también se invita a profundizar a los trabajadores y trabajadoras que forman el equipo humano del Grupo Social ONCE. El comportamiento ético se concreta en la adhesión a 11 valores éticos, comunes a los valores éticos de la ONCE y del resto de Entidades del Grupo Social ONCE, de las que forma parte la Fundación ONCE para la Atención de Personas con Sordoceguera (FOAPS). Periódicamente, desde el Observatorio de Transparencia y Ética se realizan campañas participativas con la finalidad de intercambiar experiencias e ideas en este sentido.

Bajo el compromiso que genera el objetivo primordial y global de cumplimiento ético en el seno del Grupo Social ONCE, mediante el que se persigue la definición de estándares exigentes de comportamiento, se ha puesto en marcha un Modelo de Prevención Penal que se configura como una herramienta que permite articular una comunicación entre los órganos internos especializados, mediante el que se consiga una mejora de la cultura ética en el seno del Grupo Social ONCE, a través de la implantación de procedimientos y prácticas que prevengan aquellas conductas potencialmente irregulares o incumplimientos, que

podieran plasmarse en la posible comisión de un delito penal. Como uno de los ejes más destacados del Modelo, el Canal de Denuncias es una herramienta que permite articular una comunicación sólida, a través de un sencillo formulario, con los órganos internos especializados, respecto de aquellas conductas potencialmente irregulares o incumplimientos, que puedan suponer una violación del Código Ético de Conducta o la posible comisión de un delito.

5.16.- Salud Laboral con Perspectiva de género.

Aunque no existe un protocolo desarrollado de forma interna por FOAPS de protección durante el embarazo, lactancia y otros, en el momento que se tiene conocimiento de embarazo de una persona trabajadora se le remite al servicio de prevención ajeno que ha integrado en el sistema de prevención de riesgos laborales la protección de los mismos.

En cuanto al listado de puestos exentos de riesgo para trabajadoras embarazadas y en lactancia, se indica que no existen puestos en la categoría exentos de riesgo según la evaluación de riesgos desarrollada por el servicio de prevención ajeno.

Tras la dificultad encontrada durante la recogida de información relativa a las adaptaciones de puesto y/o jornada y/o persona usuaria por este motivo en el periodo de referencia se incluye una propuesta de medida para realizar el seguimiento de estas circunstancias desagregadas por sexo.

5.17.- Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.

Los canales de difusión de la información se realizan a través del correo Aunque las personas encargadas de desarrollar los procesos de selección y contratación no están formadas en lenguaje inclusivo no se percibe sesgo consciente de género. Se ha observado el uso del masculino genérico. Por este motivo, se incluirá como medida desarrollar una guía de lenguaje inclusivo o no excluyente, que se difundirá a toda la plantilla, y se formará especialmente a las personas encargadas de cualquier tipo de comunicación dentro de FOAPS.

5.18.- Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

La Fundación Once para la Atención de Personas con Sordoceguera (FOAPS), tiene como fin promover el desarrollo de programas dirigidos a la atención de las necesidades específicas de las personas con sordoceguera que sean beneficiarias de la

misma, poniendo particular interés en los relacionados con la educación y el empleo, al objeto de procurar la integración socio-laboral y mejorar la calidad de vida de este colectivo y favorecer su desarrollo humano e intelectual.

Entre otras normas, la Ley 51/2003, de 3 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad y la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas expresan una idea de igualdad que parte, precisamente, del reconocimiento de la diferencia y que tiene como finalidad minimizar al máximo los efectos que la misma produce para el disfrute de los derechos y para el desarrollo de una vida humana digna, donde el derecho a la igualdad de oportunidades es reconocido en varios documentos, entre los que se destaca las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad.

Por ello, FOAPS reconoce el derecho de todas las personas a la igualdad ante la Ley y a la protección contra la discriminación recogidos en la Carta de los Derechos Fundamentales y el Consejo de Europa mediante el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

6.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La mera declaración formal de la igualdad entre mujeres y hombres no es suficiente para garantizar la igualdad efectiva por diversas razones de índole social, económica, cultural y política. Así lo evidencian los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar existentes en nuestro entorno.

Es por ello por lo que la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 27 de marzo de 2007 propone una acción normativa dirigida a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla.

Con ello se pretende establecer un conjunto de políticas activas que hagan efectivo el principio de igualdad.

Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con el I Plan de Igualdad de FOAPS son los siguientes:

- ⇒ Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como estrategia del cambio organizacional interno.
- ⇒ Consolidar una cultura organizativa comprometida con la gestión de la igualdad para avanzar en la transversalidad en las políticas organizativas.
- ⇒ Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y puestos de responsabilidad de la organización.
- ⇒ Incorporar la perspectiva de género en todas las áreas y políticas de la empresa para difundir los valores de igualdad.

Los objetivos específicos que se definen para alcanzar los objetivos generales se recogen a continuación:

1. Reforzar la cultura empresarial de establecer la igualdad entre mujeres y hombres como valor estratégico.
2. Reducir las desigualdades que se detecten en la representación de mujeres y hombres hasta alcanzar la paridad.
3. Incidir en que el sistema retributivo no genere discriminaciones y desigualdad salarial entre mujeres y hombres, garantizando el principio de igual retribución para trabajos de igual valor.
4. Fomentar y sensibilizar a la plantilla en materia de corresponsabilidad laboral.
5. Aplicar la perspectiva de género en salud laboral.
6. Asegurar la protección y ayuda para las mujeres víctimas de violencia de género.
7. Garantizar un entorno organizativo libre de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad de género.
8. Integrar la igualdad de oportunidades tanto en la imagen pública que transmite FOAPS, como en sus relaciones con el entorno y a nivel interno, en la gestión de las personas favoreciendo la comunicación inclusiva y no sexista.
9. Proporcionar formación en igualdad a la plantilla, así como formación específica y especializada a las áreas que se determinen en este Plan.
10. Velar por la transmisión en todos nuestros contenidos de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad y constituirnos en mecanismo de transmisión de valores positivos en este ámbito.

7.- MEDIDAS DE IGUALDAD

7.1. Procesos de selección y contratación.

| PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|-------------------------------------|--|
| Medida 1 | Reducir la infrarrepresentación masculina en el perfil profesional de mediación mediante el desarrollo de un procedimiento de acceso a la empresa objetivo, neutro, técnico y con perspectiva de género. |
| Objetivos que persigue | Disponer de un procedimiento de selección y acceso a la contratación del puesto de mediación, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos objetivo, neutro, técnico y con perspectiva de género. |
| Descripción detallada de la medida | Fijar un procedimiento (objetividad, neutralidad, perspectiva de género) para la gestión en los procesos de selección y contratación en el puesto de mediación, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y eliminando en el proceso cualquier cuestión de índole personal y sesgos de género. |
| Resultados esperados | Eliminar en los procesos de selección y contratación en el puesto de mediación cualquier cuestión de índole personal y sesgos de género. |
| Personas destinatarias | Las personas candidatas en los procesos de selección que existan a partir de la aprobación del Plan de Igualdad. |
| Cronograma de implantación | Durante la vigencia del plan de igualdad. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Comisión negociadora del PI |
| Recursos asociados | Comisión negociadora del Plan de Igualdad de FOAPS. |
| Indicadores de seguimiento | Procedimiento elaborado e incluido en el Protocolo de actuación en procesos de selección con perspectiva de género. |

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| | |
|------------------------------------|--|
| Medida 2 | Implementar un protocolo de selección para que no se produzcan sesgos de género, siguiendo lo indicado en el Convenio Colectivo de aplicación. |
| Objetivos que persigue | Disponer de un procedimiento en la selección y la contratación de personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos, homogéneos y con perspectiva de género. |
| Descripción detallada de la medida | Fijar un procedimiento marco de criterios (objetividad, transparencia, perspectiva de género) para la gestión en los procesos de selección y promoción, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, identificando la necesidad de incluir medidas de acción positiva en aquellos niveles profesionales que sea necesario, y eliminando en el proceso cualquier cuestión de índole personal y sesgos de género. Se informará a las personas trabajadoras que causan baja en la Fundación que existe un cuestionario de salida para su cumpimentación. |
| Resultados esperados | Que todos los procesos de selección y promoción se desarrollen bajo criterios de objetividad, transparencia y perspectiva de género. |
| Personas destinatarias | Las personas candidatas en los procesos de selección que existan a partir de la aprobación del Plan de Igualdad. |
| Cronograma de implantación | La negociación será durante la negociación del plan de igualdad y la implementación desde el momento de la aprobación del mismo. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Los necesarios para su implementación. |
| Indicadores de seguimiento | Con periodicidad anual se reportará la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> ● N° y listado de ofertas presentadas. ● Indicar los medios de difusión utilizados para difundir las ofertas de empleo. ● N° de mujeres y hombres que han presentado candidaturas con respecto al total de personas que han presentado candidatura. ● N° de personas que pasan de una etapa a otra del proceso de selección. ● N° de personas contratadas desagregadas por sexo, incluyendo tipología de contrato y jornada a realizar. ● N° de cuestionarios de salida recibidos por la Fundación. ● Informe sobre la información trasladada en los mismos. |

7.2. Formación.

| FORMACIÓN | |
|------------------------------------|--|
| Medida 3 | Incluir acciones formativas en materia de igualdad de género para sensibilizar sobre la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación a toda la plantilla de FOAPS. |
| Objetivos que persigue | Crear una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas. |
| Descripción detallada de la medida | <p>Incluir en la oferta de formación online acciones en materia de Igualdad en horario compatible con la flexibilidad horaria, cuya medida ya se encuentra disponible en la organización, por lo que se recomienda realizar las siguientes acciones formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación específica a mujeres. ✓ Formación en igualdad. ✓ Formación en acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. ✓ Formación sobre violencia de género. ✓ Formación a la plantilla sobre lenguaje inclusivo. <p>Formación dirigida a las personas que tienen entre sus funciones la selección y contratación para evitar sesgos inconscientes de género en el desarrollo de las mismas. Las personas designadas para la Comisión Instructora o de Actuación serán formadas en la Resolución de Conflictos. La persona designada como responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la organización será formada en igualdad.</p> |
| Resultados esperados | Que todas las personas que forman parte de FOAPS estén sensibilizadas sobre la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Cronograma de implantación | Desde el 21/09/2023 hasta el 20/09/2024. |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Personal cualificado externo. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Planificación anual de las acciones formativas. • Nº de acciones formativas desarrolladas. • Nº de personas de la plantilla formadas, desagregada por sexo. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> Nº de horas, tipo de formación (necesaria para el puesto o desarrollo profesional), si es en jornada laboral o no, si ha sido necesario cambiar jornada, y/u horario. |
|--|---|

| | |
|------------------------------------|--|
| Medida 4 | Fomentar la formación continua de la plantilla para favorecer el crecimiento profesional. |
| Objetivos que persigue | Profesionalizar los distintos puestos. |
| Descripción detallada de la medida | Favorecer la formación continua accediendo a los distintos permisos existentes para las personas trabajadoras. |
| Resultados esperados | Que las personas trabajadoras disfruten de los distintos permisos existentes para accedan a la formación continua. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Cronograma de implantación | Desde el 21/09/2023 hasta el 20/09/2027. |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Los necesarios. |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> Nº de permisos solicitados y facilitados para acudir a exámenes y pruebas de formación, desagregado por sexo. Nº de PIFs solicitados y concedidos para continuar con las distintas formaciones, desagregado por sexo. |

| | |
|------------------------------------|--|
| Medida 5 | Comunicar al centro de formación el compromiso con la igualdad adquirido por FOAPS. |
| Objetivos que persigue | Garantizar que los contenidos de los materiales y/o manuales formativos utilizados en los cursos se preparen desde la perspectiva de género. |
| Descripción detallada de la medida | Comunicar al centro de formación el compromiso con la igualdad adquirido por FOAPS instando a que el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos utilizados en los cursos se preparen desde la perspectiva de género garantizando que no se produce discriminación de género y estereotipos. |
| Resultados esperados | Que los contenidos de los materiales y/o manuales formativos utilizados en los cursos se preparen desde la perspectiva de género. |

| | |
|----------------------------|---|
| Personas destinatarias | Los centros formativos que impartan formación en FOAPS. |
| Cronograma de implantación | Desde el 21/09/2023 hasta el 20/09/2027. |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Los necesarios. |
| Indicadores | - Comunicación al centro de formación. |

7.3. Promoción profesional.

| PROMOCIÓN PROFESIONAL | |
|------------------------------------|---|
| Medida 6 | Implementar un protocolo para la promoción que evite que se produzcan sesgos de género, siguiendo lo indicado en el Convenio Colectivo de aplicación. |
| Objetivos que persigue | Favorecer la promoción profesional de las personas trabajadoras, a fin de alcanzar una participación equilibrada de hombres y mujeres en los procesos de promoción evitando los sesgos de género. |
| Descripción detallada de la medida | Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción que refuerce aspectos relacionales enfocados al desarrollo profesional que evite que se produzcan sesgos de género, siguiendo lo indicado en el Convenio Colectivo de aplicación. |
| Resultados esperados | Alcanzar el pleno desarrollo profesional sin que se produzcan sesgos de género, siguiendo lo indicado en el Convenio Colectivo de aplicación |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Cronograma de implantación | Desde la aprobación del plan de igualdad. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Se destinarán los recursos necesarios para desarrollarlo, aprobarlo e implantarlo. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> • N° y listado de ofertas por puesto de trabajo a promocionar. • Indicar los medios de difusión utilizados para difundir las ofertas de promoción. • N° de personas trabajadoras que han presentado candidaturas desagregado por sexo, indicando si forma parte de la plantilla o es externa. • N° de personas que pasan de una etapa a otra de la promoción desagregadas por sexo, indicando si forma parte de la plantilla o es externa. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> Nº de personas trabajadoras promocionadas desagregadas por sexo, indicando si forma parte de la plantilla o es externa. |
|--|---|

7.4. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

| CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES | |
|--|--|
| Medida 7 | Revisar el sistema retributivo y de complementos de forma anual, para seguir garantizando que se retribuyen igual los trabajos de igual valor. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor en FOAPS. |
| Descripción detallada de la medida | Revisar el sistema retributivo y de complementos de forma anual, para seguir garantizando que se retribuyen igual los trabajos de igual valor con criterios claros, objetivos y neutros. |
| Resultados esperados | Alcanzar la igualdad retributiva. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Cronograma de implantación | Anualmente. |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Recursos humanos y materiales precisos para ello. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por mujeres u hombres. Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben. |

| | |
|------------------------------------|--|
| Medida 8 | Revisar la definición de puestos y tareas con perspectiva de género |
| Objetivos que persigue | Garantizar la ausencia de sesgos de género en la descripción de los puestos |
| Descripción detallada de la medida | Revisar la descripción de puestos y tareas con perspectiva de género, dando valor objetivo a cada tarea sin que tengan sesgos de género. |
| Resultados esperados | Contar con la descripción de puestos de trabajo con ausencia de sesgos de género |

| | |
|----------------------------|---|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Cronograma de implantación | Anualmente. |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Número de revisiones llevadas a cabo • Informes de dichas revisiones |

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

| EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA CONCILIACIÓN | |
|---|--|
| Medida 9 | Actualizar el Manual de bienvenida incorporando medidas de conciliación. |
| Objetivos que persigue | Implementar el ejercicio corresponsable de los derechos de la conciliación en los hombres y las mujeres que conforman FOAPS. |
| Descripción detallada de la medida | Actualizar el Manual de bienvenida incorporando las medidas de conciliación indicadas en el convenio colectivo de aplicación y los permisos contenidos en la legislación vigente. |
| Resultados esperados | Que toda la plantilla tenga acceso a la información necesaria para el ejercicio de los derechos de conciliación. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Cronograma de implantación | Durante la vigencia del plan de igualdad. |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Recursos humanos y materiales precisos para ello. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión en el manual de bienvenida de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, por convenio, legislación vigente y acordadas en el PI. • Número de veces que se actualizan dichas medidas en el manual de bienvenida, con control de cambios. • Número de comunicaciones con esta información que se hace a la plantilla (repeticiones periódicas de la información). |

| EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA CONCILIACIÓN | |
|---|---|
| Medida 10 | Llevar un seguimiento de las excedencias solicitadas y disfrutadas así como las reducciones de jornada y/o adaptaciones de jornada. |
| Objetivos que persigue | Conocer las necesidades de conciliación del personal de FOAPS. |
| Descripción detallada de la medida | Llevar un seguimiento de las excedencias solicitadas y disfrutadas así como las reducciones de jornada y/o adaptación de jornada, desagregadas por sexo, que recoja también el número de solicitudes presentadas. |
| Resultados esperados | Conocer el número de solicitudes presentadas para excedencias y reducciones de jornada, número de excedencias solicitadas y el número de excedencias disfrutadas, así como de las reducciones de jornada y/o adaptaciones de jornada, desagregado por sexo. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Cronograma de implantación | Durante la vigencia del plan de igualdad. |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Recursos humanos y materiales precisos para ello. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> • N.º de personas trabajadoras solicitantes de excedencias así como las reducciones de jornada y concreciones de jornada desagregadas por sexo que se presenten desde el inicio de la vigencia del plan de igualdad. • N.º de personas trabajadoras a quienes se les ha concedido la excedencia solicitada así como las reducciones de jornada y concreciones de jornada desagregadas por sexo desde el inicio de la vigencia del plan de igualdad. • N.º de personas trabajadoras solicitantes de excedencias disfrutadas así como las reducciones de jornada y concreciones de jornada desagregadas por sexo desde el inicio de la vigencia del plan de igualdad. |

| EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA CONCILIACIÓN | |
|---|---|
| Medida 11 | Estudiar por la Gerencia de FOAPS casos de preferencia en el cambio de horario o movilidad geográfica para padres o madres cuya guardia o custodia legal recaiga exclusivamente en un/una progenitor/progenitora o la movilidad geográfica cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes. |
| Objetivos que persigue | Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal. |
| Descripción detallada de la medida | Estudiar por la Gerencia de FOAPS casos de preferencia en: <ul style="list-style-type: none"> - el cambio de horario o movilidad geográfica para padres o madres cuya guardia o custodia legal recaiga exclusivamente en un/una progenitor/progenitora, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas, - la movilidad geográfica cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves), previa solicitud y justificación por escrito, siempre que se adecue a las necesidades de la Fundación, que la misma disponga de vacantes y que las necesidades del puesto lo permitan, siempre que se ajuste a lo dispuesto en convenio y siempre que sea posible en la dinámica de trabajo. |
| Resultados esperados | Que padres o madres cuya guardia o custodia legal recaiga exclusivamente en un/una progenitor/progenitora puedan cambiar de turno o movilidad geográfica, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas, o la movilidad geográfica cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes. |
| Personas destinatarias | Todas las personas trabajadoras cuya guardia o custodia legal recaiga exclusivamente en un/una progenitor/progenitora. |
| Cronograma de implantación | Durante la vigencia del plan de igualdad. |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Recursos humanos y materiales precisos para ello. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> • N.º de personas trabajadoras cuya guardia o custodia legal recaiga exclusivamente en un/una |

| | |
|--|--|
| | <p>progenitor/progenitora hayan solicitado cambiar de horario o movilidad geográfica, desagregadas por sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • N.º de personas trabajadoras que por cuidados de personas dependientes hayan solicitado movilidad geográfica, desagregadas por sexo. • N.º de personas trabajadoras cuya guardia o custodia legal recaiga exclusivamente en un/una progenitor/progenitora o cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes hayan cambiado de horario o movilidad geográfica, desagregadas por sexo. • N.º de personas trabajadoras por cuidados de personas dependientes hayan disfrutado de movilidad geográfica, desagregadas por sexo. |
|--|--|

| EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA CONCILIACIÓN | |
|---|--|
| Medida 12 | Continuar facilitando dos días de libre disposición de las vacaciones para poder atender imprevistos familiares sin pedir en el plazo indicado de solicitud de vacaciones. |
| Objetivos que persigue | Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal. |
| Descripción detallada de la medida | Continuar facilitando dos días de libre disposición de las vacaciones para poder atender imprevistos familiares sin pedir en el plazo indicado de solicitud de vacaciones (31 de enero), quedando estos días a disposición de las personas trabajadoras durante toda la temporada de trabajo). |
| Resultados esperados | Que las personas trabajadoras disfruten de dos días de libre disposición de las vacaciones para poder atender imprevistos familiares. |
| Personas destinatarias | Todas las personas trabajadoras. |
| Cronograma de implantación | Durante la vigencia del plan de igualdad. |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Recursos humanos y materiales precisos para ello. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> • N.º de personas trabajadoras que han solicitado dos días de libre disposición de las vacaciones para poder atender imprevistos familiares, desagregadas por sexo. • N.º de personas trabajadoras que han disfrutado dos días de libre disposición de las vacaciones para poder atender imprevistos familiares, desagregadas por sexo. |

7.6. Salud laboral desde la perspectiva de género.

| SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO | |
|--|---|
| Medida 13 | Informar al Servicio de Prevención ajeno y a la Mutua de que FOAPS cuenta con un Plan de Igualdad y del protocolo de evaluación específico de embarazadas, lactantes y puerperales. |
| Objetivos que persigue | Incluir la perspectiva de género en la política de salud laboral para garantizar la salud laboral de mujeres y hombre. |
| Descripción detallada de la medida | Se comunicará al servicio de prevención y a la Mutua de que FOAPS el compromiso adquirido con el plan de igualdad y el protocolo de evaluación específico de embarazadas, lactantes y puerperales, con los que se integra la perspectiva de género en la salud laboral, para que procedan a la actualización y revisión del plan de prevención de riesgos laborales y de las memorias e informe de la mutua aplicando la perspectiva de género. |
| Resultados esperados | La integración de la perspectiva de género en la salud laboral, dentro del plan de prevención de riesgos laborales y de las memorias e informe de la mutua aplicando la perspectiva de género. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Cronograma de implantación | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | El Servicio de prevención (ajeno) de riesgos laborales. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ○ Evaluaciones de riesgos laborales desde la perspectiva de género en la salud laboral. ○ Solicitar que remita la información desagregada por sexo. |

7.7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | |
|---|---|
| Medida 14 | Implementar y difundir el protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género específico para la plantilla de FOAPS. |
| Objetivos que persigue | Asegurar que las personas trabajadoras disfrutaran de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género. |
| Descripción detallada de la medida | Implementar y difundir a toda la plantilla un protocolo que contemple las actuaciones a desarrollar en FOAPS para prevenir posibles casos de acoso o abuso sexual o por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en la plantilla, así como las establecidas cuando se detecte alguno, que asegure contar con medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género y accesibilidad de los mismos. |
| Resultados esperados | Contar con un protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género específico para la plantilla de FOAPS actualizado. |
| Personas destinatarias | La plantilla de FOAPS. |
| Cronograma de implantación | Desde la aprobación del Plan de Igualdad. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Comisión de negociación del Plan de Igualdad de FOAPS. |
| Recursos asociados | Personal necesario para elaborar el protocolo, tanto interno como externo. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> - Protocolo elaborado. - Difusión del protocolo a las personas trabajadoras de FOAPS, personas usuarias, proveedoras y/o colaboradoras. - Medio de difusión que sean usados y el número de veces que se haya difundido. - Nº de acciones de formación/sensibilización desarrolladas, en el que se recoja la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> o Nº de personas participantes, desagregado por sexo. - Nº de denuncias/quejas presentadas, desagregado por sexo - Nº de denuncias/quejas tramitadas, desagregado por sexo |

| | |
|--|--|
| | - Nº de denuncias/quejas finalizadas, desagregado por sexo |
|--|--|

| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | |
|---|--|
| Medida 15 | Impartir a las personas integrantes de la Comisión instructora formación especializada sobre la naturaleza del acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género y la intervención organizativa que precisa. |
| Objetivos que persigue | Asegurar que las personas trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género |
| Descripción detallada de la medida | Impartir a las personas integrantes de la Comisión instructora recibirán formación especializada sobre la naturaleza del acoso sexual y acoso por razón de sexo y la intervención organizativa que precisa, o la Comisión que se constituyera para ello, con el objetivo de, cuando se reciba una denuncia, que asegure una óptima actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género. |
| Resultados esperados | Que la Comisión instructora adquiera conocimientos especializados sobre la naturaleza del acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género y la intervención organizativa que precisa. |
| Personas destinatarias | La Comisión instructora del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en FOAPS. |
| Cronograma de implantación | Desde el 21/09/2023 hasta 31/01/2024 de vigencia del Plan de Igualdad y cada vez que se produzca alguna modificación de la comisión instructora. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Los necesarios, tanto interno como externo. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de formación desarrolladas, en el que se recoja la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> o Nº de personas participantes, desagregado por sexo. |

7.8. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI EN FOAPS

| IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI EN FOAPS | |
|--|---|
| Medida 16 | Contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, de acuerdo con el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. |
| Objetivos que persigue | Proporcionar un entorno libre de violencia contra las personas LGTBI en la empresa. |
| Descripción detallada de la medida | Contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. El contenido y alcance de esas medidas serán en base al desarrollo reglamentario y publicado En el BOE. Para ello, las medidas serán según las pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. |
| Resultados esperados | Alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Cronograma de implantación | En el plazo de doce meses a partir del 2 de marzo de 2023. |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Los necesarios para ello. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ○ Verificar la elaboración o no del documento previsto. ○ Número y tipo de acciones de información del protocolo. |

7.9. Violencia de género.

| VIOLENCIA DE GÉNERO | |
|------------------------------------|---|
| Medida 17 | Implementar y difundir el protocolo de atención a trabajadoras víctimas de violencia de género. |
| Objetivos que persigue | Difundir los derechos legalmente establecidos para las trabajadoras mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección. |
| Descripción detallada de la medida | Implementar y difundir el protocolo de atención a trabajadoras víctimas de violencia de género promoviendo un clima laboral de tolerancia cero y de confianza que facilite la petición de ayuda por parte de la trabajadora que sufra esta situación. |
| Resultados esperados | Alcanzar un clima laboral de tolerancia cero y de confianza que propicie que las trabajadoras víctimas de violencia de género pidan ayuda. |
| Personas destinatarias | La plantilla de FOAPS. |
| Cronograma de implantación | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Comisión negociadora del Plan de Igualdad de FOAPS. |
| Recursos asociados | Personal necesario para elaborar el protocolo, tanto interno como externo. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> - Protocolo elaborado. - Difusión del protocolo a las personas trabajadoras de FOAPS. - Medio de difusión utilizado y número de veces que se ha usado. - Nº de acciones de sensibilización desarrolladas, en el que se recoja la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> o Nº de personas participantes, desagregado por sexo. - Nº de casos de VG acontecidos. - Actuaciones adoptadas en dichos casos. |

| VIOLENCIA DE GÉNERO | |
|------------------------------------|---|
| Medida 18 | Colaborar en la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”. |
| Objetivos que persigue | Crear una cultura organizacional basada en los principios y valores contenidos en el código ético existente en FOAPS a través de acciones de sensibilización. |
| Descripción detallada de la medida | Promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” mediante el desarrollo del convenio de colaboración con el Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género y del Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento. |
| Resultados esperados | Apoyar a los organismos públicos a sensibilizar y concienciar a la sociedad contra la violencia de género. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Cronograma de implantación | Durante la vigencia del plan de igualdad. |
| Prioridad | Baja |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Los necesarios para llevarla a cabo. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> • N.º de acciones de sensibilización realizadas (presencial/en línea). • N.º de personas participantes en estas acciones desagregados por sexo y modalidad de realización. |

7.10. Comunicación e imagen interna y externa.

| COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA | |
|---|---|
| Medida 19 | Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la organización y difundir el medio por el que las personas trabajadoras puedan comunicar las sugerencias y consultas. |
| Objetivos que persigue | Garantizar la coordinación del plan de igualdad. |
| Descripción detallada de la medida | Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la organización, que forme parte del equipo de personas, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos organizativos afectados y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento y difunda el medio por el que las personas trabajadoras puedan comunicar las sugerencias y consultas |
| Resultados esperados | Asegurar la gestión y coordinación del Plan, designando una persona que, además de participar en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos organizativos afectados y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento, ya que contará con formación específica en materia de igualdad. |
| Personas destinatarias | Comisión de seguimiento. |
| Cronograma de implantación | Durante la vigencia del plan de igualdad. |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Persona designada. |
| Indicadores de seguimiento | Designación y comunicación a la comisión negociadora. |

| COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA | |
|---|---|
| Medida 20 | Dar difusión entre la plantilla de FOAPS de la elaboración y desarrollo del Plan y sus contenidos. |
| Objetivos que persigue | Informar y comunicar a toda la plantilla de la elaboración, existencia y desarrollo del Plan de Igualdad. |
| Descripción detallada de la medida | Dar difusión al documento del Plan de Igualdad mediante las vías de distribución adecuadas para asegurar su accesibilidad, a fin de que sea conocido por toda la plantilla. Además, se informará de él a las personas que se incorporen a la plantilla. |
| Resultados esperados | Asegurar que la plantilla conoce el desarrollo e implantación del Plan de Igualdad |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Cronograma de implantación | Desde el 20/09/2023 hasta el 31/03/2024. |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Los necesarios para la puesta a disposición del Plan de Igualdad para toda la plantilla. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación utilizados. • Nº de acciones de difusión realizadas. |

| COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA | |
|---|--|
| Medida 21 | Difusión de una guía de uso de lenguaje no excluyente. |
| Objetivos que persigue | Asegurar que el uso de un lenguaje que promueva la igualdad entre mujeres y hombres. |
| Descripción detallada de la medida | Dar difusión a una guía para usar un lenguaje con sensibilidad de género como forma de promover la igualdad de género y luchar contra el sesgo basado en el género y los estereotipos de género. |
| Resultados esperados | Que toda la plantilla use un lenguaje con sensibilidad de género para alcanzar la igualdad de género y luchar contra el sesgo basado en el género y los estereotipos de género. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Cronograma de implantación | Desde el 20/09/2023 hasta el 31/03/2024. |
| Prioridad | Baja |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Los necesarios para la difusión de la guía de uso de lenguaje no excluyente a toda la plantilla. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Guía de uso de lenguaje no excluyente. • N° de acciones de difusión realizadas y canales usados. |

| COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA | |
|---|--|
| Medida 22 | Indicar al colaborador externo que debe revisar el lenguaje y la imagen en webs, redes, protocolos etc. |
| Objetivos que persigue | Fomentar en la empresa el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen. |
| Descripción detallada de la medida | Indicar al colaborador externo encargado de la comunicación e imagen interna y externa que revise el lenguaje y la imagen en webs, redes, protocolos etc., especialmente en las denominaciones de los puestos de trabajo y categorías profesionales. |
| Resultados esperados | Que el lenguaje y la imagen FOAPS en webs, redes, protocolos etc., especialmente en las denominaciones de los puestos de trabajo y categorías profesionales sean según el uso inclusivo y no sexista. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Cronograma de implantación | Desde el 20/09/2023 hasta el 31/03/2024. |
| Prioridad | Baja |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Los necesarios para la difusión de la guía de uso de lenguaje no excluyente a toda la plantilla. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Revisar el lenguaje y la imagen en webs, redes, protocolos etc. • Nº de documentos e imágenes revisadas y modificadas. |

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del Plan de Igualdad de FOAPS. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

La comisión ha de quedar debidamente informada en el contenido del plan.

- Por parte de la empresa serán:

| - NOMBRE | CARGO |
|-------------------------------|-----------------------------|
| ESTHER REQUENA OLEA | GERENTE DE LA FUNDACIÓN |
| FCO. JAVIER GUTIERREZ SANCHEZ | DIRECTOR TÉCNICO |
| NIEVES JIMENEZ GARCÍA | DEPARTAMENTO ADMINISTRACION |

- Por parte de la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad serán:

| NOMBRE | CARGO |
|----------------------|---|
| SARA BARJA ALCANTARA | DELEGADA SINDICAL CGT |
| RUTH DURÁN PITART | FEDERACION ENSEÑANZA DE CCOO |
| NIEVES MARTINEZ TEN | FEDERACION DE SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT |

En el acto de aprobación del I Plan de Igualdad de FOAPS se acuerda la celebración de una primera reunión el 5 de marzo de 2024 para su revisión y adaptación, si fuera necesario.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Recibir información semestral del seguimiento del Protocolo de lucha contra el acoso y la violencia sexual o por razón de sexo vigente en FOAPS, en lo relacionado con la plantilla.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.

- e) Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- f) Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- g) Elaborar un informe semestral de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- h) Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- i) Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- j) Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- k) Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

El seguimiento tiene como objetivos:

- a) Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- b) Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- c) Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- d) Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

Dichas Herramientas se recogen en el ANEXO II (Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad y Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad).

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- ⇒ Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- ⇒ Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- ⇒ Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- ⇒ Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de cuatro años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

Se elaborará un informe anual del resultado del seguimiento y una evaluación parcial bianual.

10.- PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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, 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.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

11.- CALENDARIO DE ACTUACIONES

El calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad será:

| ÁREA DE ACTUACIÓN | MEDIDA | 2023 | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | 2027 | | |
|--|--|------------|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|
| | | TRIMESTRES | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º |
| Proceso de Selección y Contratación | Reducir la infrarrepresentación masculina en el perfil profesional de mediación mediante el desarrollo de un procedimiento de acceso a la empresa objetivo, neutro, técnico y con perspectiva de género. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | Implementar un protocolo de selección para que no se produzcan sesgos de género, siguiendo lo indicado en el Convenio Colectivo de aplicación. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Formación | Incluir acciones formativas en materia de igualdad de género para sensibilizar sobre la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación a toda la plantilla de FOAPS. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | Fomentar la formación continua de la plantilla para favorecer el crecimiento profesional. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | Comunicar al centro de formación el compromiso con la igualdad adquirido por FOAPS. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Promoción Profesional | Implementar un protocolo para la promoción que evite que se produzcan sesgos de género, siguiendo lo indicado en el Convenio Colectivo de aplicación. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y | Revisar el sistema retributivo y de complementos de forma anual, para seguir garantizando que se retribuyen igual los trabajos de igual valor. | | X | | | | X | | | | X | | | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres | Revisar la definición de puestos y tareas con perspectiva de género | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral | Actualizar el Manual de bienvenida incorporando medidas de conciliación. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | Llevar un seguimiento de las excedencias solicitadas y disfrutadas así como las reducciones de jornada y/o adaptaciones de jornada. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | Estudiar por la Gerencia de FOAPS casos de preferencia en el cambio de horario o movilidad geográfica para padres o madres cuya guardia o custodia legal recaiga exclusivamente en un/una progenitor/progenitora o la movilidad geográfica cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | Continuar facilitando dos días de libre disposición de las vacaciones para poder atender imprevistos familiares sin pedir en el plazo indicado de solicitud de vacaciones. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Salud laboral desde la perspectiva de género | Informar al Servicio de Prevención ajeno y a la Mutua de que FOAPS cuenta con un Plan de Igualdad y del protocolo de evaluación específico de embarazadas, lactantes y puerperales. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. | Implementar y difundir el protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género específico para la plantilla de FOAPS. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Impartir a las personas integrantes de la Comisión instructora formación especializada sobre la naturaleza del acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género y la intervención organizativa que precisa. | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | |
| Igualada y no discriminación LGTBI en FOAPS | Contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, de acuerdo con el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | |
| Violencia de género | Implementar y difundir el protocolo de atención a trabajadoras víctimas de violencia de género. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | Colaborar en la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Comunicación e imagen interna y externa | Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la organización y difundir el medio por el que las personas trabajadoras puedan comunicar las sugerencias y consultas. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | Dar difusión entre la plantilla de FOAPS de la elaboración y desarrollo del Plan y sus contenidos. | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Difusión de una guía de uso de lenguaje no excluyente. | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Indicar al colaborador externo que debe revisar el lenguaje y la imagen en webs, redes, protocolos etc. | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | |

12.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los

órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

13.- REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

14.- GLOSARIO

a) **Acciones positivas**

Según la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, son aquellas medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

b) **Acoso por razón de sexo**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, atentando contra su dignidad y creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

c) **Acoso sexual**

Cualquier comportamiento no deseado de índole sexual, verbal o físico, dirigido contra una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

d) **Análisis de Género**

Forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre hombres y mujeres. Incluye el análisis de la forma en que hombres y mujeres se involucran en la transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.

e) **Conciliación de la vida personal, laboral y familiar**

Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

f) **Corresponsabilidad**

Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

g) **Cultura organizacional**

Valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos, tanto individuales como colectivos, dentro de una organización.

h) **Diagnóstico de situación**

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades, detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.

i) **Igualdad de trato**

Ausencia de discriminación (directa/indirecta) basada en el sexo de las personas:

- Discriminación directa: Cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en la misma situación, por razón de sexo o circunstancias asociadas al mismo, sin existir una justificación objetiva y razonable.
- Discriminación indirecta: Cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra perjudica más a los miembros de un sexo, salvo que ésta sea adecuada y necesaria, y se justifique con criterios objetivos no relacionados con el sexo.

j) **Igualdad efectiva**

La relación de equivalencia en el sentido de que las personas (hombres y mujeres) tienen el mismo valor y, por ello, son iguales ante el conjunto de medidas políticas y acciones sociales y económicas que pueden ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

Aún es necesaria la transformación de los límites y obstáculos que a nivel cultural, económico, político y social impiden la igualdad efectiva.

k) Impacto de Género

Efectos que un proyecto, norma, intervención, contrato, etc., tiene sobre mujeres, hombres y/o la igualdad.

l) Indicador de Género

VARIABLES DE ANÁLISIS QUE DESCRIBEN LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD. SUPONE LA APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES, Y LA INCIDENCIA DE DETERMINADOS FACTORES QUE IMPLICAN DIFERENCIAS DE COMPORTAMIENTO ENTRE UNAS Y OTROS.

m) Integración de la perspectiva de género – Mainstreaming de género

CONSIDERACIÓN SISTEMÁTICA DE SITUACIONES, CONDICIONES, ASPIRACIONES Y NECESIDADES DE MUJERES Y HOMBRES, INCORPORANDO OBJETIVOS Y ACTUACIONES ESPECÍFICAS DIRIGIDAS A ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD EN TODAS LAS POLÍTICAS Y ACCIONES, A TODOS LOS NIVELES Y EN TODAS SUS FASES DE PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN (LEY 4/2005, DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES).

n) Lenguaje sexista

ES AQUEL USO QUE SE HACE DEL LENGUAJE, DONDE SE OCULTA, SE SUBORDINA, SE INFRavalora O SE EXCLUYE A LA MUJER.

o) Plan de Igualdad

SEGÚN EL ARTÍCULO 46 DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, UN PLAN DE IGUALDAD ES UN CONJUNTO ORDENADO DE MEDIDAS, ADOPTADAS DESPUÉS DE REALIZAR UN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN, TENDENTES A ALCANZAR EN LA EMPRESA LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y A ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

p) Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

Supone para la empresa, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en el gobierno y gestión, acciones y procedimientos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas.

q) **Segregación en el mercado de trabajo**

Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

r) **Violencia de género**

La violencia de género es aquella que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad (parejas o ex-parejas). El objetivo del agresor es producir daño y conseguir el control sobre la mujer, por lo que se produce de manera continuada en el tiempo y sistemática en la forma, como parte de una misma estrategia.

1. Denominación social de la entidad

De acuerdo con lo establecido en el apartado d) del art. 8 del RD 901/2020, de 13 de octubre, la comisión negociadora del plan de igualdad de FOAPS ha procedido a elaborar este informe de resultados de la auditoría retributiva que recoge, por un lado, el diagnóstico retributivo y, por otro, el plan de actuación. Este informe formará parte del contenido del plan de igualdad como Anexo I.

La información obtenida en la auditoría retributiva se ha plasmado en el presente informe con el objetivo de conocer de manera precisa y rigurosa la situación de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la empresa. Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la empresa y los aspectos a mejorar en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, identificándose las medidas propuestas en el plan de actuación en consonancia con las conclusiones extraídas.

2. Fecha de inicio y fin de la auditoría

La auditoría retributiva se ha realizado entre el 19 de abril y el 19 de mayo de 2022, aprobándose en sesión de la comisión negociadora celebrada el 25 de mayo de 2023.

3. Alcance temporal de la auditoría

El alcance del Registro Retributivo corresponde al análisis de la totalidad de los datos salariales de las personas trabajadoras de FOAPS en el periodo natural del año 2021.

4. Diagnóstico retributivo

4.1. Resumen de los datos del diagnóstico retributivo.

Al presentar el cálculo de la brecha salarial sobre el registro retributivo según valoración de puestos de trabajo nos arroja una mínima diferencia salarial en los promedios equiparados a favor de los hombres respecto de las mujeres en términos globales. Para hallar la justificación de dichas diferencias debemos analizar la existencia o no de brecha entre los conceptos que retribuyen a las personas trabajadoras. De esta forma, **hemos procedido al cálculo de la brecha en la del salario y complementos salariales de forma independiente y por nivel de categoría o grupo profesional con el objeto de conocer dónde se encuentra la diferencia con el propósito de encontrar**

la justificación a la misma y, si fuera necesario, poner en marcha medidas que la reduzcan o eliminen. Se presentan a continuación los resultados del cálculo de la brecha salarial en el salario base y en aquellos complementos salariales donde es posible realizar la comparación al existir mujeres y hombres en el mismo nivel de categoría/grupo profesional.

La brecha salarial global supone un mínimo 1% a favor de los hombres respecto de las mujeres en los importes equiparados promedios y medianas, existiendo una diferencia en cuanto al salario base donde las mujeres son retribuidas en un 2,56% por encima de los hombres, resultando un 11,06% en los complementos salariales donde los hombres son retribuidos por encima de las mujeres. En cuanto a las percepciones extrasalariales, las mujeres son retribuidas en un 8,23% por encima de los hombres, aunque debemos tener en cuenta que estas percepciones extrasalariales suponen el 0,60% del total de las retribuciones.

No existe brecha salarial en ninguna de las escalas según la valoración de puestos, salvo un escaso 5,81% en la escala 04 donde las mujeres están mejor retribuidas que los hombres en dicho porcentaje.

A nivel global nos encontramos con las siguientes diferencias retributivas:

- Complemento salarial “Responsabilidad” donde los hombres son retribuidos en un 92% por encima de las mujeres, no obstante, no es posible comparar la diferencia retributiva dado que las personas que perciben este complemento se encuentran en diferentes escalas donde, además, sólo es percibido por un solo sexo. Cuando analizamos este complemento comprobamos que lo perciben los puestos de trabajo de Gerencia (una sola mujer) en la Escala 01, la Dirección Técnica en la Escala 02 (un solo hombre), en la Escala 03 lo perciben dos mujeres con el puesto de Ayudante/ de Coordinación con un importe equiparado promedio anual de 109€ y en la Escala 04 lo percibe una sola mujer mediadora por un importe equiparado promedio anual de 11€. Por lo tanto, no existe brecha salarial entre sexos.

- Complemento salarial “Experiencia” donde la diferencia retributiva global es del 74%. Encontramos que este complemento lo percibe el único hombre en la Escala 02 por un importe equiparado anual de 852€ y cuatro mujeres en la Escala 04 por un importe equiparado anual de 25€, resultando un peso nada significativo.

Sólo podemos comparar el salario y los complementos en la escala 04, donde se encuentran hombres y mujeres. Al calcular la brecha salarial total el resultado es del 5,81% a favor de las mujeres, en el salario base la brecha es mínima, siendo el resultado de un 4,70% donde el promedio de las retribuciones de las mujeres es superior a las de los hombres pero por debajo del 25% y en los complementos la brecha es del 9,17%, por lo que podemos afirmar que en FOAPS la brecha salarial existente es mínima.

Las diferencias detectadas en los complementos salariales aparecen en:

- En el “complemento personal” existe una diferencia del 55,26% a favor de los hombres, *recordemos que se aplica en la nómina de las personas trabajadoras atendiendo a condiciones subjetivas del mismo. Es el concepto que retribuye lo que antes era “antigüedad”. Concepto de convenio que viene de Convenio de 2012.* Además, es importante señalar que este complemento tiene unos importes de 105€ para los hombres y de 47€ para las mujeres, es decir, supone el 1,67% sobre el total de los complementos salariales y el 0,41% respecto del total de retribuciones en esta Escala 04. Teniendo en cuenta la objetividad de su percepción queda justificado.
- En el “complemento desarrollo y capacitación” la diferencia a favor de las mujeres es del 18,26%, que es un *complemento vinculado a la formación y antigüedad del convenio. Complemento de Convenio de 2019 está consolidado.* Además, es importante señalar que este complemento supone el 4,83% sobre el total de los complementos salariales. Ocorre lo mismo que en el anterior complemento, su objetividad justifica la diferencia calculada.
- La Fundación manifiesta que el puesto de mediación, lamentablemente, dificulta la existencia de jornadas mayores, siendo dicha parcialidad, por tanto, propia del puesto y no de un sesgo de género.
- En FOAPS no existe brecha salarial garantizando la correcta implementación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres. Esto es así teniendo en cuenta que para que resulten comparables las cantidades percibidas por las personas trabajadoras y realizar el cálculo de la brecha salarial es necesario normalizar las retribuciones de aquellas personas que tengan jornada parcial a jornada completa, y anualizar las retribuciones percibidas por aquellas personas que han permanecido en la empresa periodos inferiores al año.

- Si no tenemos en cuenta la equiparación de las percepciones de la forma indicada en el apartado anterior, la brecha salarial calculada se debe a la parcialidad en el puesto de mediación que está el mayoritariamente feminizado. El trabajo de mediación en sordoceguera puede considerarse como una de las ocupaciones en las que más predominan las mujeres, dado que este trabajo queda encuadrado en los de cuidados, como los asistentes sanitarios y los trabajados a domicilio. “Según las últimas cifras de ILOSTAT, el personal de cuidados es en un 88% femenino frente a un 12% masculino”¹.
- No obstante, los datos calculados, presentados y analizados en esta auditoría no arrojan una brecha que quepa llamar como tal, porque no está dentro de los baremos así considerados por la normativa.

4.3.- Medidas de corrección.

Como resultado del diagnóstico realizado, FOAPS propondrá las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.
- Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas del personal de FOAPS que tenga un contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo. Este principio general se hará constar en la convocatoria.

El plan de actuación incluye:

- Áreas de actuación prioritarias
- Definición de objetivos generales y específicos.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

¹ OIT, 6 de marzo de 2020, “**¿Qué sueñan hacer las niñas y los niños cuando sean mayores? Ocupaciones como bombero, astronauta, médico o piloto pueden encabezar la lista, pero ¿cuál es la realidad?**” <https://ilostat.ilo.org/es/these-occupations-are-dominated-by-women/>

- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.

En el plan de actuación se han incluido, en primer lugar, las áreas prioritarias de acción definiendo los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar para garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva.

4.3.- Plan de actuación

| CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES | |
|--|--|
| Medida (Es la Medida 7 del Plan de Igualdad) | Revisar el sistema retributivo y de complementos de forma anual, para seguir garantizando que se retribuyen igual los trabajos de igual valor. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor en FOAPS. |
| Descripción detallada de la medida | Revisar el sistema retributivo y de complementos de forma anual, para seguir garantizando que se retribuyen igual los trabajos de igual valor con criterios claros, objetivos y neutros. |
| Resultados esperados | Alcanzar la igualdad retributiva. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Cronograma de implantación | Anualmente. |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Técnico/Técnica Apoyo Administración |
| Recursos asociados | Recursos humanos y materiales precisos para ello. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por mujeres u hombres. • Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben. |

ANEXO II- FICHA DE SEGUIMIENTO Y FICHA DE EVALUACIÓN.

1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS | | | |
|--|---|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Medida | (Especificar) | | |
| Persona/Departamento responsable | | | |
| Fecha implantación | | | |
| Fecha de seguimiento | | | |
| Cumplimentado por | | | |
| Indicadores de seguimiento | | | |
| [Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)] | | | |
| Indicadores de resultado | | | |
| Nivel de ejecución | <input type="checkbox"/> Pendiente | <input type="checkbox"/> En ejecución | <input type="checkbox"/> Finalizada |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente | Falta de recursos humanos | | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de recursos materiales | | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de tiempo | | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de participación | | <input type="checkbox"/> |
| | Descoordinación con otros departamentos | | <input type="checkbox"/> |
| | Desconocimiento del desarrollo | | <input type="checkbox"/> |
| | Otros motivos (especificar) | | <input type="checkbox"/> |
| Indicadores de proceso | | | |
| Adecuación de los recursos asignados | | | |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación | | | |
| Soluciones adoptadas (en su caso) | | | |
| Indicadores de impacto | | | |
| Reducción de desigualdades | | | |
| Mejoras producidas | | | |

| | |
|---|--|
| Propuestas de futuro | |
| Documentación acreditativa de la ejecución de la medida | |

2.- FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Datos generales:

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

| | Bajo | Medio | Alto |
|---|------|-------|------|
| Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad | | | |
| Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad | | | |
| Nivel de obtención de resultados esperados | | | |
| Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad | | | |
| Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas | | | |
| Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico | | | |
| Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad | | | |

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.

- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

| | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Niveles de desarrollo de las acciones | | | |
| Grado de implicación de la plantilla en el proceso | | | |
| El presupuesto ha sido | | | |
| El cumplimiento del calendario previsto ha sido | | | |

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

| | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa? | | | |
| ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres? | | | |
| ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres? | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Junta Directiva? | | | |
| ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla? | | | |

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

3. CUESTIONARIO IGUALDAD DIRIGIDO A LA PLANTILLA PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Siguiendo el Anexo VI “Modelo de cuestionario para la plantilla” de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas elaborado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, se enviará mediante Google Forms un cuestionario a la plantilla para conocer la percepción de las personas trabajadoras acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de

oportunidades en el entorno laboral. Se complementará con las preguntas dirigidas a empresas u organizaciones en las que hay mayoría de mujeres (más del 60%) o de hombres (más del 60%).