



**I PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA**  
**2024-2028**

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
A.    Ficha Técnica	5
B.    Presentación de la fundación	6
C.    Fundamentos del Plan de Igualdad	6
D.    Compromiso con la igualdad en la fundación	7
<b>2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>7</b>
<b>3. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>8</b>
<b>4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>8</b>
<b>5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO</b>	<b>9</b>
<b>6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>19</b>
<b>7. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>22</b>
I.    Selección y Contratación.	22
II.   Clasificación profesional	22
III.  Formación	23
IV.  Promoción Profesional	25
V.    Condiciones de trabajo	26
VI.  Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	27
VII.  Infrarrepresentación femenina	30
VIII. Retribuciones	30
IX.  Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	31
X.    Violencia de género	31
XI.  Comunicación y cultura institucional	32
<b>8. CRONOGRAMA</b>	<b>35</b>
<b>9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	<b>43</b>
<b>10. COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	<b>45</b>
<b>11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>46</b>
<b>Anexo I. CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO DEL ESTADO Y EVOLUCIÓN DEL PLAN</b>	<b>47</b>
<b>Anexo II. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.</b>	<b>49</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea, lo contempla como tal, a partir de la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y el Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en el artículo 9.2 exige la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que esa igualdad sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento en nuestro país se produce con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación, directa o indirecta, de las mujeres. A esta ley se une el 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.

Con respecto al ámbito laboral, la mencionada Ley Orgánica 3/2007 establece en su Art. 45.1 que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades, debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores. El apartado 2 del mismo artículo, queda modificado por el Art 1.1 del Real Decreto-ley 6/2009 de 1 de marzo, que establece que “en el caso de las empresas de más de cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”. Se deberá tener en cuenta que esta modificación se aplicará paulatinamente en la forma establecida por la disposición transitoria décima segunda de la presente norma, añadida por el art. 1.3 del citado Real Decreto-ley 6/2019.

Sin embargo, aunque la teoría indica que las personas somos iguales en cualquier ámbito de nuestra vida, en la práctica se dan diversas discriminaciones por razón de sexo en múltiples escenarios, incluido el entorno laboral. Algunos ejemplos podrían ser ciertas políticas de contratación y promoción influenciadas por el género, la brecha salarial o la segregación sexual del trabajo.

Este es el motivo por el que se adoptan legalmente acciones en distintas áreas que suponen ventajas al sexo menos representado hasta alcanzar el equilibrio entre ambos, no con

el fin de otorgar posiciones ventajosas, sino para garantizar que ambos gocen de las mismas condiciones, surgiendo con este fin los Planes de Igualdad en el ámbito laboral.

Los Planes de Igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la fundación la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Previo a la elaboración de este Plan de Igualdad, se llevó a cabo un diagnóstico de situación en materia de igualdad, con el fin de detectar la presencia de posibles desequilibrios y así elaborar medidas que mejoren esta situación. Tanto la Dirección de la fundación como los sindicatos externos en representación de las personas trabajadoras, negociaron medidas para la mejora o corrección de los datos arrojados en dicho diagnóstico.

Esta Comisión negociadora ha trabajado para seguir desarrollando y potenciando las mismas oportunidades a mujeres y hombres, teniendo en consideración las siguientes áreas:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Conjuntamente se ha optado por el análisis e integración de medidas relativas a:

10. Lenguaje y comunicación no sexista.
11. Violencia de género.
12. Salud laboral.

## A. Ficha Técnica

DATOS DE LA FUNDACIÓN						
Denominación Social	FUNDACIÓN PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA					
C.I.F.	G-86527496					
Domicilio social	C/ Marqués de Cubas nº6, 1ªderecha					
Año de constitución	2012					
Página web	www.fundacionaspacia.org					
PERSONA RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Virginia Gil Portolés					
Cargo	Directora					
ACTIVIDAD						
Convenio de aplicación	C.C. estatal de acción e intervención social (código de convenio n.º: 99100155012015)					
Sector Actividad	Otras actividades asociativas					
CNAE	9499					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras (durante el año 2022)	Mujeres	70	Hombres	2	Total	72
Personas trabajadoras (31 de diciembre de 2022)	Mujeres	58	Hombres	1	Total	59
Centros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>MADRID.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sede central</li> <li>▪ Centro de Crisis contra la violencia sexual Pilar Estébanez</li> <li>▪ CIMASCAM (Centro de atención a mujeres víctimas de violencia sexual de la Comunidad de Madrid, edificio público).</li> <li>▪ Punto Municipal del Observatorio Regional de Violencia de Género (PMORVG) (San Sebastián de los Reyes, edificio público)</li> </ul> </li> <li>▪ <b>ALICANTE, MÁLAGA Y LAS PALMAS</b> (Espacios cedidos dentro de los centros penitenciarios de estas provincias).</li> </ul>					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de un departamento de personal	Sí	Dispone de representación legal de las personas trabajadoras				No

## **B. Presentación de la fundación**

La Fundación para la convivencia ESPACIA es una organización no gubernamental que trabaja para eliminar la violencia en todas sus expresiones, proteger a las víctimas y promover la igualdad entre todas las personas. Desde la fundación se atiende a las víctimas, formando a profesionales, e investigando sobre los motivos que originan la violencia, y sensibilizando contra su uso.

Fue creada por un grupo de personas, que sensibilizadas por las manifestaciones de violencia de las que eran testigos en su actividad profesional, buscaron impulsar una iniciativa de solidaridad con las víctimas que pudiera contribuir a cambiar el estado de las cosas, especialmente la conducta de quienes usan la violencia como instrumento de dominación de personas, de su entorno, al servicio de sus intereses individuales, y visión del mundo.

El equipo profesional cuenta con una amplia experiencia en el ámbito de la intervención, sensibilización y movilización e incidencia social, en el marco de la lucha contra la violencia y la defensa de los derechos humanos.

La fundación tiene su sede central en Madrid y gran parte de su actividad se realiza en la Comunidad de Madrid. Están presentes en otras provincias (Alicante, Málaga y Las Palmas) y ello responde a proyectos con la Administración pública, disponiendo de espacios públicos cedidos para el desempeño del proyecto.

## **C. Fundamentos del Plan de Igualdad**

El Plan de Igualdad de Fundación para la Convivencia ASPACIA se inscribe en el marco de gestión institucional de la fundación que afronta la implantación del Plan de Igualdad como una mejora de su sistema de gestión institucional que dará lugar a una estructura interna y unas relaciones con la sociedad libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva. La política de la fundación consiste en tratar a todas las personas trabajadoras de forma justa y equitativa independientemente de su sexo, estado civil, orientación sexual, raza, color, nacionalidad u origen, religión, edad o posible discapacidad.

Además, se persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, concretamente, de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su posterior modificación a través del 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, así como el 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, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres y lo establecido en el convenio al que está adscrita la fundación.

Por lo tanto, con el fin de dar cumplimiento legal en esta materia y avanzar en la política social de la fundación, se impulsa el desarrollo e implementación del presente Plan de Igualdad a todos los niveles de la organización.

## **D. Compromiso con la igualdad en la fundación**

Fundación para la Convivencia ASPACIA hizo público a su plantilla el compromiso de establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de las Políticas Corporativas y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## **1. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

Debido a que la fundación no disponía de RLPT se hizo llamamiento a los sindicatos más representativos, así como a los sindicatos representativos del sector al que pertenece la fundación, y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora, conforme al artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad del RD 901/2020 de 13 de octubre.

A este llamamiento dio respuesta el sindicato CCOO y UGT, pasándose a conformar por tanto la mesa negociadora, suscribiendo el plan de igualdad tanto por la parte de la fundación como por parte de ambos sindicatos en representación de las personas trabajadoras.

Esta comisión ha conocido, analizado y aprobado de manera conjunta tanto el diagnóstico de situación en materia de igualdad, como la auditoría retributiva, negociando posteriormente al resultado del diagnóstico de situación, las medidas más adecuadas al mismo.

### **Por la representación de la fundación:**

- Virginia Gil Portolés (Directora).
- Marisa de Blas Andrada (Responsable de administración).

**Por la representación legal de las personas trabajadoras como sindicatos legitimados para la negociación del plan de igualdad por ser los más representativos, así como los más representativos del sector:**

- Teresa Palazón Casado (USMR-CCOO). Representante del sindicato CCOO.
- Cristina Rejón Rodríguez (Servicios públicos UGT). Representante del sindicato UGT

## 2. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

La constitución de la Comisión negociadora se hizo efectiva el día 6 de junio de 2023 mediante la firma del Acta de Constitución en dicho encuentro, así como del reglamento interno de funcionamiento de dicha comisión.

La función principal de esta comisión es la de facilitar y garantizar la elaboración e implementación del plan de igualdad en FUNDACIÓN PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA basado en un diagnóstico previo de la situación de la fundación en coherencia con la legislación vigente y el compromiso de igualdad de la dirección.

Todas las partes se reconocen mutuamente y garantizan su actuación de buena fe en aras de mantener su compromiso con la igualdad y de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

También se nombró a la persona que realizaría las funciones de Secretaría.

La Comisión negociadora, constituida en principio con carácter estable y permanente para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, debe cumplir con los siguientes objetivos:

- Promover el principio de igualdad y la no discriminación en el seno de la fundación.
- Cooperar en la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas asociadas.
- Participar en el análisis de situación con respecto a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de FUNDACIÓN PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA.
- Ayudar a difundir y promover el Plan de Igualdad entre la plantilla.
- Realizar funciones de asesoramiento en materia de igualdad en el ámbito de la fundación.
- Asistir a las reuniones que se programen y a aquellas reuniones extraordinarias que fuesen necesarias en materia de igualdad.

## 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD

En lo que respecta al ámbito territorial, el presente Plan de Igualdad se aplicará en todas las provincias del territorio del Estado Español en el que la fundación tiene actualmente centros de trabajo, de la misma forma que en aquellos centros de trabajo que la fundación



pueda comprar, abrir o gestionar durante el periodo de vigencia del presente Plan de igualdad, siempre dentro del territorio español. Al respecto del ámbito personal será para la totalidad de la plantilla, incluido el personal eventual o de puesta a disposición de FUNDACIÓN PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA.

El periodo de vigencia y por tanto el ámbito temporal dispuesto para el presente Plan de Igualdad será de cuatro años a partir de su entrada en vigor, siendo el día posterior a su aprobación por parte de la Comisión negociadora de igualdad de FUNDACIÓN PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA, de acuerdo con el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020, por tanto, desde el 1 de febrero de 2024 y hasta el 31 de enero de 2028.

La Comisión de Seguimiento tendrá competencia para resolver y solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, con el fin de adecuarse a la realidad de la fundación y la evolución de la aplicación de las medidas de acción propuestas en el presente Plan de Igualdad. Cualquier cambio en el Plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión negociadora.

## 4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El informe diagnóstico fue aprobado y firmado por la Comisión negociadora de Igualdad de FUNDACIÓN PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA el día 22 de diciembre de 2023.

Para la elaboración de este informe se han utilizado la información y datos relativos al año natural 2022 como periodo de referencia, excepto para ciertos apartados en los que se ha requerido el estudio de un intervalo mayor de tiempo, tales como promoción, formación, etc., en estos casos esos periodos son especificados.

Para su realización se ha recurrido a la normativa vigente en materia de Igualdad y otras relacionadas (L.O 3/3007, RDL 2/2015, RDL 6/2019, RD 901/2020, RD 902/2020), así como las guías y herramientas propuestas por el Instituto de las Mujeres como entidad referente en este campo, y otros instrumentos propios para la recogida y análisis de la información de la fundación.

### A. METODOLOGÍA

El objetivo de la elaboración del diagnóstico es conocer la situación exacta en la que se encuentra la fundación con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de manera que la elaboración del diagnóstico tiene tres finalidades:

1. Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
2. Obtener información acerca de:
  - Características de la plantilla y sus necesidades.

- Conocer la política de RRHH de la compañía.
3. Servir de base para la elaboración del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de los RR.HH. con relación al compromiso con la igualdad.

El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

1. **Análisis de Indicadores Cualitativos:** Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, expedientes de selección, descripción de puestos, etc.).
2. **Análisis de Indicadores Cuantitativos:** Cálculo de ratios en relación con la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (tipología de contratos, edad, antigüedad, promociones, condiciones laborales...).

#### **Interpretación de los indicadores cuantitativos:**

**Índice de Distribución** (indicador extra-sexo): porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género).

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

**Índice de concentración:** porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos.

**Índice de feminización:** Representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable.

## **B. CONCLUSIONES**

A continuación, se muestra un resumen de las conclusiones obtenidas a través del diagnóstico de situación.

La totalidad de personas que han trabajado en FUNDACIÓN PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA durante el ejercicio del año 2022 ha sido de un total de 72 personas trabajadoras, siendo 70 mujeres y 2 hombres.

A la finalización del año 2022 a fecha 31 de diciembre del 2022 la distribución de la plantilla era de un total de 59 personas; 58 mujeres y 1 hombre, respondiendo por tanto a un porcentaje del 98% de mujeres y un 2% de hombres.

A través de estos datos vemos como el número de mujeres es mayoritario, esto nos indica que estamos ante una fundación feminizada según lo estipulado en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y

hombres, en relación con la presencia de ambos sexos en las organizaciones: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

### **CARACTERÍSTICAS GENERALES**

Plantilla con una medida de edad de las mujeres de 41 años y de los hombres de 53 años.

En cuanto a la antigüedad de la plantilla, se comprueba que para ambos sexos la media es de 3 años.

El nivel formativo de las personas que conforman la plantilla es alto, el 89% del personal tiene estudios universitarios, (89% de las mujeres y 100% de los hombres).

### **COMUNICACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL**

En cuanto a los canales de comunicación interna de la compañía, se utilizan principalmente las reuniones, el correo electrónico, así como cuestionario de obtención de información.

Con respecto al acceso a la comunicación de la plantilla, ésta es fluida, la plantilla tiene contacto directo con las personas responsables de la entidad, así como de la Dirección.

Disponen de una página web ([www.fundacion-aspacia.org](http://www.fundacion-aspacia.org)) donde se presenta la Fundación, su historia y servicios. Tras su revisión, no se aprecia un uso de lenguaje o imágenes que perpetúen estereotipos, más bien se muestra una web integradora y con un perfil muy social enfocado en la actividad que desarrolla.

En cuanto al uso del lenguaje no sexista, todas las personas que trabajan en la entidad tienen formación en igualdad y violencia de género, con lo que cuentan con formación relativa a la utilización de un lenguaje inclusivo para romper con los estereotipos sexistas.

### **PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

El Departamento de Recursos Humanos es el encargado de la selección y contratación, el proceso se inicia cuando surge un nuevo proyecto que conlleva la contratación, con frecuencia se llevan a cabo un alto número de contrataciones, en ocasiones para realizar sustituciones ya que los centros deben tener una adecuada cobertura de personal. De manera puntual, se han llevado a cabo contrataciones por necesidad de producción temporales.

La necesidad puede estar motivada principalmente por puestos de nueva creación, pero también por bajas o salidas de la compañía de manera voluntaria o impuesta.

El sistema de reclutamiento es tanto a través de difusión de portales de empleo como de otros medios que la fundación tiene a disposición (mailings, redes sociales, etc.). También se envía el puesto internamente a todo el personal para su posible postulación y/o difusión entre sus redes. En las ofertas de empleo, se incluye la siguiente cláusula “FUNDACIÓN PARA LA

*CONVIVENCIA ASPACIA, es una organización sin ánimo de lucro comprometida con la igualdad de oportunidades, que garantiza el principio de igualdad y no discriminación en sus procesos de selección.”*

La descripción de los perfiles se adecúa a los requisitos y condiciones de cada uno de los proyectos o recursos que se solicitan según los requisitos que vengán marcados en los procesos de contratación pública, así como de las subvenciones, y siempre en congruencia con la estructura de puestos.

El método de reclutamiento es la entrevista personal, sin establecerse un protocolo estandarizado de preguntas, pero sí se advierte desde RRHH que las preguntas no difieren si son para hombres o para mujeres. Únicamente en puestos como Administración o gestión económica sí se realizan pruebas escritas.

Desde FUNDACIÓN PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA se observan barreras sectoriales para la incorporación de hombres, dado que el sector al que pertenece está ya de por sí feminizado se une que, en su ámbito de actuación, la violencia de género, los hombres no suelen mostrar mucho interés en trabajar en este campo. Son principalmente las mujeres las que cuentan con la formación y experiencia requerida tanto por la entidad como por las instituciones públicas para las que trabajan, de ahí que la incorporación de hombres resulte complicada.

Durante el año 2022 no ha existido personal de ETT.

Los datos relativos a las incorporaciones del 2022 responden a lo siguiente:

- Las edades son variadas, media de edad del hombre 64 años y para las mujeres una media de edad de 40 años, sin observarse discriminaciones asociadas al sexo.
- El nivel formativo es mayoritariamente universitario (87%M, 100%H) seguido de estudios secundarios (13%M).
- El 100% de las mujeres y de los hombres que se han incorporado no tienen hijos/as.
- Todas las posiciones tanto de hombres como de mujeres que se incorporaron en el año 2022 responden el nivel jerárquico Resto de plantilla (94%).
- El puesto de trabajo con más movimiento de personal para mujeres es el de Psicólogo/a, seguido de Técnico/a de sensibilización.
- En el caso de las empleadas el 39% de las contrataciones es de indefinido a jornada completa, seguido de temporal parcial (30%). Para los hombres es temporal completa 100%.

Se observa lo siguiente en cuanto al perfil de los ceses:

- La edad media de las mujeres que causaron cese es de 40 años y el hombre de 64 años. La antigüedad es de dos años para ella y de un año para él.
- El nivel formativo es mayoritariamente universitario (92%M, 100%H) seguido de estudios secundarios FP- Ciclos formativos (8%M).

- El 100% de las mujeres y de los hombres que han cesado no tienen hijos/as.
- El nivel jerárquico tanto para hombres como para mujeres es Resto de plantilla.

Los motivos principales de los ceses durante el año 2022 han sido en un mismo porcentaje por baja voluntaria, así como finalización de contrato (36%).

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Debido al porcentaje de representatividad de las mujeres, ellas ocupan todos los puestos con capacidad de mando y el resto de las mujeres responden al nivel jerárquico resto de plantilla (91%). En el caso de los dos empleados durante el año 2022, ambos se encuentran en el nivel resto de plantilla (100%).

Con respecto al porcentaje por departamentos, el que aglutina mayor número de personas empleadas, el departamento de Área Atención está conformado por el 46% de las mujeres de la plantilla. El siguiente departamento es el Área Técnica con un 39% de las mujeres y 50% de hombres.

Los hombres están presentes en un mismo porcentaje (50%), en cada uno de los siguientes departamentos: Administración y Área Técnica.

El puesto de Psicólogo/a responde al 35% de la plantilla (34% de las mujeres y 50% de los hombres) siendo el puesto con mayor porcentaje de personas. Este puesto es seguido por los puestos de Asesor/a jurídica y Trabajador/a social, en un mismo porcentaje (15%), ambos puestos representados en un 16% por mujeres y sin hombres.

El análisis al respecto de la categorización por grupos profesionales no se observa ninguna diferencia conforme a hombres y mujeres.

### **FORMACIÓN**

Las necesidades de formación se detectan conforme a un cuestionario de detección de necesidades. Las coordinaciones de los equipos hacen llegar sus peticiones a Dirección. Están muy orientadas a la especialización técnica y la mejora en el desempeño del puesto de trabajo.

Las ofertas formativas se anuncian directamente por correo electrónico al personal que asistirá a dicha acción formativa. Puesto que las formaciones se han diseñado para equipos/recursos concretos, se hace obligatoria la participación de este grupo seleccionado, si bien se permite la participación a otros equipos si estas materias son de interés para estos equipos.

La formación es de carácter voluntario cuando no coinciden con el horario de trabajo (principalmente para profesionales en horario de turno de noche) pero esencialmente son de carácter obligatorio ya que son relevantes para el desempeño de su puesto.

En el supuesto de que alguna persona quiera participar en alguna formación específica puede hacerlo siempre que haya cupo y esté relacionada con su puesto.

Con respecto a la realización de los cursos casi siempre son en jornada laboral dentro del lugar de trabajo siendo ocasional cuando se realiza fuera del lugar de trabajo o en formato online.

Los datos cuantitativos de los últimos cuatro años muestran que ha sido íntegramente impartida dentro de la jornada laboral, no requiriendo por tanto de permisos o medidas de adaptación de la jornada de sus asistentes.

El contenido de las acciones formativas ha sido eminentemente técnico y dirigido al personal situado en el puesto o departamento “diana”, de manera que la formación técnica es la materia con mayor número de formaciones cada año.

### **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Con la intención de ofrecer oportunidades de progresión al personal, se envían todas las ofertas de empleo a la plantilla. La fundación apuesta por su plantilla y su promoción profesional.

El medio para hacer llegar las ofertas es a través de un correo electrónico remitido desde el departamento de RRHH con la oferta adjunta. A la hora de promocionar, los requisitos son; compartir la misión, visión, valores y objetivos de la fundación, así como un compromiso en su promoción con el resto del equipo.

No existe una metodología estandarizada para la evaluación del personal

En la promoción interna intervienen las coordinaciones de las áreas, de los proyectos/recursos, así como la dirección. No son equipos mixtos, pero esta cuestión responde a la feminización de la plantilla. La decisión al igual que ocurre en la selección se toma de manera consensuada.

De las promociones profesionales producidas en el año 2022, se observa:

- Las dos promociones fueron publicadas internamente.
- Ninguno de estos dos puestos llevaba vinculación a disponibilidad para viajar o a movilidad geográfica.
- Nivel formativo en ambos puestos, son personas con formación universitaria.
- 100% personal femenino.

### **CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

Durante el año 2022 no ha habido personal de puesta a disposición en la plantilla. Durante el año 2022 no se contó con contrataciones para la formación y el aprendizaje.

Las contrataciones para las mujeres en un 71% responden en mayor porcentaje a contratación indefinida completa, en el caso de los hombres su presencia responde en un mismo porcentaje (50%) a contratación indefinida parcial y contratación temporal a tiempo completo.

La razón de las contrataciones parciales, así como temporales va de la mano de los proyectos en los que se trabaja desde la fundación y por tanto depende del proyecto y están sujetos a las necesidades/obligaciones suscritas de estos proyectos. No se han producido en los últimos años modificaciones sustanciales en los contratos de la plantilla.

La fundación cuenta con un servicio de prevención ajeno. Durante el año 2022 las bajas laborales responden a incapacidad temporal y accidentes de trabajo.

En cuanto a los datos relativos a la prevención de riesgos laborales se describe:

- No ha habido denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
- Sin empleadas acreditadas como víctimas de violencia de género.

### **RESUMEN DE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

*Se recoge un resumen de los resultados obtenidos en dicha Auditoría Retributiva.*

La auditoría retributiva se ha realizado en base al análisis de la situación que dicha organización ha presentado del 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, ambos incluidos.

El registro retributivo y la valoración de puestos se realizó conforme a las herramientas que pone a disposición tanto el Ministerio de Igualdad como el Ministerio de Trabajo y Economía Social asegurando que se trabaja con herramientas óptimas para el estudio.

#### VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la fundación, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la fundación y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

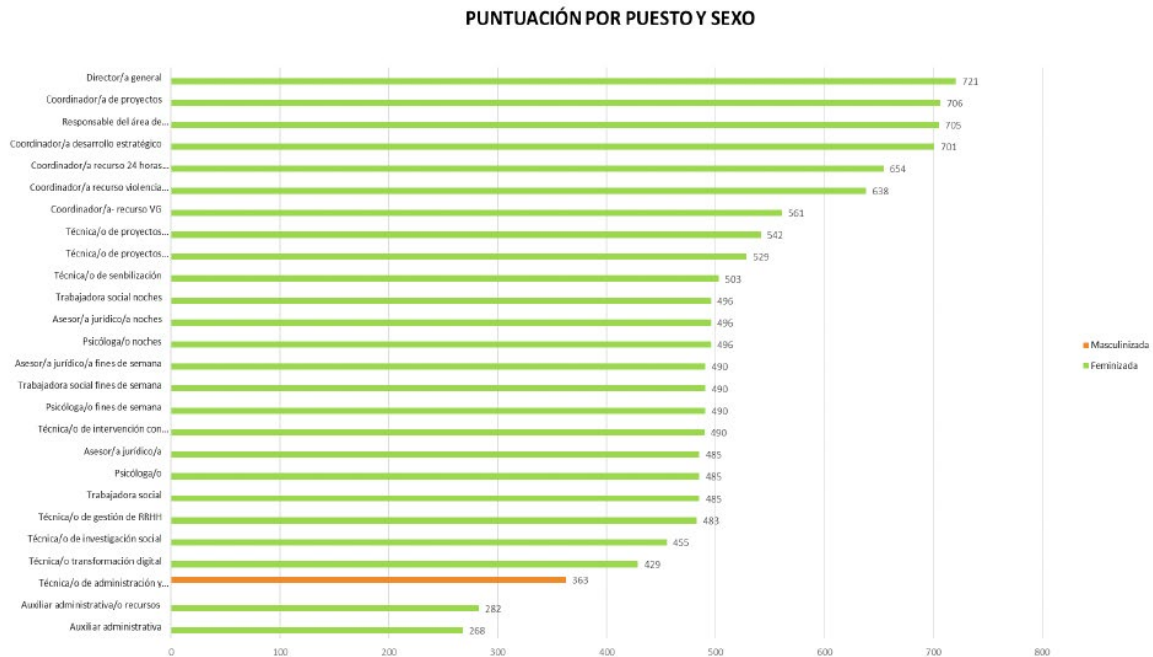
De cada uno de estos puestos se llevó a cabo un procedimiento en base a unos factores de valoración tales como la naturaleza de las funciones o tareas, condiciones educativas, condiciones profesionales y de formación condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño. A su vez también se establecieron unos subfactores de valoración cumpliendo con los criterios de carácter común, variabilidad, relevancia y gradualidad.

Se ha identificado una clasificación de los puestos de igual valor, en función de la puntuación obtenida y revisada.

Acorde a la coherencia global de la valoración, los puestos quedarían encuadrados en puestos de igual valor, conforme a los rangos de puntos. Se han identificado un total de 9 niveles de puestos de trabajo de igual valor o valores.

En base a los puestos de trabajo identificados se calculan las brechas salariales a través de diferentes indicadores. Para el análisis se utiliza la fórmula de cálculo de la brecha salarial global con los datos facilitados por la empresa. Los cálculos se corresponden con el salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, así como las retribuciones

totales con las medias y medianas, tal como se especifica en el RD 902/2020 de igualdad retributiva.



Se observa a través de los datos aportados por la herramienta una correlación sin sesgos de género entre los puestos.

### REGISTRO RETRIBUTIVO

El análisis de la información de los salarios percibidos por la plantilla se examinó de dos maneras complementarias: por **importes efectivos** y por **importes equiparados**.

En cuanto a la diferencia salarial global se observan diferencias de un -22% en la media equiparada y un -16% en la mediana equiparada. Ambas a favor de las mujeres. En el caso de la fundación hay que señalar por un lado que el importe salarial global apunta a la diferencia de salarios existentes a nivel general, sin tener en cuenta ninguna variable más, esto significa que aglutina todas las posiciones jerárquicas, desde la persona empleada con el salario más elevado hasta aquel o aquella con la remuneración más reducida. Las mujeres responden al 97% de la plantilla, ocupando todos los cargos de liderazgo y responsabilidad, y esto da como resultado que los salarios globales favorezcan a las mujeres ya que ellas disponen de salarios más altos conforme a su nivel. Los dos hombres de la fundación, quienes representan una minoría, ocupan puestos de menor jerarquía y, por tanto, sus salarios son comparativamente más bajos.

No se observa una discriminación directa hacia los hombres, sino que la propia idiosincrasia de la fundación hace que la distribución de roles y responsabilidades dentro de la misma muestre una concentración de mujeres en posiciones de alto rango y, por consiguiente, a una brecha



salarial que las favorece en el agregado global. Con todo ello, para establecer un dictamen equitativo y lograr una valoración correcta, resulta imprescindible desagregar los datos por puestos de trabajo o trabajos de igual valor conforme al resultado de la valoración de puestos, ya que este dato global como se ha apuntado responde a la fundación a nivel general sin tener en consideración otras variables.

Una vez analizadas las diferencias salariales por puesto de trabajo iguales o de igual valor se observa que en la escala 05 que conforma los diferentes puestos se obtiene una diferencia salarial de (-259%) a favor de las mujeres. Este dato responde a la media efectiva, es decir que señala las cantidades salariales realmente percibidas sin tener en cuenta ni tiempo ni jornada de trabajo. En este caso particular, el hombre que ocupa este puesto trabaja al 25% de la jornada, lo cual influye en la notable diferencia salarial respecto a las mujeres en el mismo grupo, resultando este porcentaje tan alto. Tras equiparar los salarios para igualar las condiciones de jornada y tiempo de servicio, la diferencia salarial se reduce a -27% siendo a favor de las mujeres de este grupo. En la mediana equiparada esta diferencia disminuye al -14%, manteniéndose a favor de las mujeres.

Aunque hablamos de un grupo de puestos de trabajo que tienen el mismo valor, es común que algunos de estos puestos, debido a su naturaleza específica, requieran o permitan una mayor asignación de complementos salariales. Otro factor que influye en esta diferencia es la antigüedad de algunas de las empleadas y las condiciones específicas del pliego del proyecto en el que participan. Los salarios pueden variar considerablemente según el pliego del proyecto, que es un documento que detalla condiciones y requisitos. Estas variaciones pueden estar influenciadas por múltiples factores, incluyendo la naturaleza del proyecto, la experiencia y habilidades requeridas, así como la financiación, el presupuesto y la duración de este.

***Se concluye que la asignación de los salarios se fundamenta en criterios objetivos y no responde a discriminación alguna al respecto del sexo de las personas que conforman este grupo lo que indica la ausencia de discriminación hacia alguno de los sexos.***

### **CONCLUSIONES A LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

En conclusión, la diferencia de los niveles salariales de la fundación tiene su raíz en situaciones carentes de sesgos de género y por tanto no atribuibles a un sistema discriminatorio contra mujeres u hombres en la empresa.

Los datos salariales desagregados por sexo sugieren la influencia de múltiples factores, que van desde la antigüedad, la asignación de responsabilidades específicas hasta la diferenciación en los pliegos conforme a los diferentes proyectos que justifican la existencia de complementos salariales diferenciados.

La presencia de estas disparidades no implica necesariamente una discriminación directa por género, sino que refleja la heterogeneidad en el desempeño de roles dentro de la organización.

Como **puntos fuertes** en la organización tenemos:

- Conocimientos del nuevo RD 902/2020 de igualdad retributiva.
- Valoración de puestos de trabajo según nueva normativa RD 902/2020.

Y conforme a las **áreas de mejora**, se describen:

- **Revisión de Políticas Retributivas:** realizar revisiones periódicas de las políticas de compensación para asegurar que reflejen los principios de equidad.

MEDIDA 1	
Medida	Anualmente se realizará un informe con las retribuciones medias de cada uno de los puestos de trabajo comprobando si los porcentajes de las diferencias salariales no superan el 25%. En el caso de que así lo fuera, buscar nuevas medidas correctoras temporales.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Diciembre de 2024 (anualmente)
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la fundación.
Indicadores de seguimiento	- Informe de las retribuciones medias - Justificación si estas superan el 25% de diferencia salarial

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

FUNDACIÓN PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA trata de facilitar y fomentar la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, cumpliendo con la legislación vigente.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los que se dispone no se encuentran recogidos en un medio público, sino que se tratan en el día a día en el puesto de trabajo conforme surgen las peticiones.

El 81% de las personas que trabajan en la fundación no tienen hijos/as a su cargo, concretamente el 80% de las mujeres y el 100% de los hombres.

Si distinguimos por índices de concentración, vemos que tanto para las mujeres como para los hombres los mayores porcentajes de concentración están en plantilla sin hijos/as. El porcentaje de personal con hijos/as es del 20% siendo todas mujeres.

El análisis de los datos destaca el alto número de personal sin cargas familiares.

Hay dos empleadas con reducción de jornada por guarda legal del menor, ambas con contratación indefinida y con porcentaje de jornada (87% y 84%).

## **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

El análisis de los datos que se han visto a lo largo del informe de diagnóstico muestra un alto porcentaje de presencia femenina, lo que se traduce en una representación de mujeres en todas las categorías y puestos de trabajo además de todos los niveles jerárquicos.

Puesto que la base de un plan de igualdad es la creación de medidas que impulsen ambos sexos, se considera importante seguir trabajando en conseguir un equilibrio de ambos sexos en la plantilla en puestos o departamentos infrarrepresentados, a excepción de aquellos en los que debido a la naturaleza del proyecto esto no fuera conveniente.

## **PROTOCOLO DE LUCHA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

La fundación dispone de un Protocolo de acoso laboral y sexual, pero se llevó a cabo una actualización de este y se tomó como referencia el modelo propuesto por el Instituto de las Mujeres. Se propondrá como medida de acción la divulgación de éste a la plantilla y se mantendrá a disposición de todos en lugares accesibles que respeten el derecho a la privacidad e intimidad.

## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

La fundación trabaja en la eliminación de la violencia en toda su expresión, protegiendo a la víctima y promoviendo la igualdad entre todas las personas, de manera que el personal está altamente sensibilizado, no se entendería por tanto que no hubiese medidas relativas a la violencia de género en su Plan de igualdad.

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

En base al resultado del informe diagnóstico de situación de la fundación, se diseñaron unos objetivos generales y se negociaron medidas conforme al resultado de dicho diagnóstico.

- Favorecer una cultura igualitaria que implique a toda la organización (dirección, mandos intermedios, plantilla...) y que esté presente todos los ámbitos de Fundación para la Convivencia ASPACIA.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la fundación, dando prioridad, en igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.
- Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de promoción. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna para garantizar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo, en especial las derivadas de maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil, origen, credo y las condiciones laborales.

- Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso en igualdad de condiciones a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.
- Asegurar la aplicación del principio de equidad retributiva, aplicando un criterio basado en la contribución de cada profesional a la compañía y garantizando la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todo el personal de la fundación.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, contribuyendo al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Realizar acciones de sensibilización para la igualdad, el respeto de los derechos fundamentales y la construcción de una sociedad sin violencia sobre las mujeres y/o de inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Inclusión en este plan de las personas trans, con especial atención a las mujeres trans conforme a 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.

### Áreas de actuación

De acuerdo con el RD-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Plan de Igualdad se estructura en nueve áreas distintas que abarcan todos los aspectos analizados en el diagnóstico:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones.
- IX. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Conjuntamente se ha optado por el análisis e integración de medidas relativas a:

- X. Lenguaje y comunicación no sexista.
- XI. Violencia de género.
- XII. Salud laboral.

Para cada una de estas áreas se definen los objetivos y se detallan las medidas de acción previstas para alcanzarlos, las personas destinatarias, así como la persona o departamento responsable de su puesta en marcha, el plazo para realizarlo y el indicador o método de evaluación, que nos va a permitir analizar su eficacia.

Las medidas de acción se establecen conforme al inicio de su implantación a partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad. La clasificación de las medidas se ha realizado teniendo en cuenta factores tales como la dificultad de la medida, el coste que pueda suponer tanto de personal como económico, o la relevancia de acuerdo con la ley. Se han señalado aquellas medidas que son prioritarias y por tanto que se llevarán a cabo en los primeros meses de la vigencia del Plan de igualdad.

Estos plazos han sido establecidos de común acuerdo en el seno de la Comisión. En el caso de no poder cumplir el plazo o la ejecución de alguna de las medidas establecidas, se deberá justificar dicho incumplimiento y acordar, o bien la modificación del periodo de referencia o bien declarar la medida como inviable, sustituyendo la misma por otra medida de acuerdo con la realidad de la fundación y enfocada en la consecución del mismo objetivo (véase apartado 11. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad).

## 7. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### I. Selección y Contratación.

#### Objetivo específico 1.1.

**Garantizar la selección no discriminatoria que pueda tener lugar en el proceso de reclutamiento, sensibilizando y orientando a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades.**

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN MEDIDA 1.1.1 (PRIORITARIA)	
Medida	Ante candidaturas de igualdad mérito y capacidad, favorecer la contratación del sexo menos representado con el objetivo de equilibrar la plantilla.
Personas destinatarias	Personas que acceden a contratación a través de procesos de selección y contratación.
Cronograma de implantación	Marzo 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	- N.º desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. - N.º de veces que se ha aplicado la medida.
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN - MEDIDA 1.1.2	
Medida	Creación de un registro sistematizado de todos los procesos de selección de personal que se desarrollen en cada centro de trabajo, recogiendo información de todas sus fases desagregada por sexo/género de ofertas/vacantes, candidaturas internas recibidas, candidaturas internas y externas preseleccionadas, entrevistas realizadas y resultado final del proceso.
Personas destinatarias	Todas las personas que formen parte de procesos de selección y contratación.
Cronograma de implantación	Enero 2025 (anualmente)
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	- N.º de hombres/ mujeres por niveles jerárquicos y puestos de trabajo. - N.º de ofertas/vacantes ofrecidas indicando las candidaturas internas y externas, personas preseleccionadas, entrevistas realizadas y sexo de la persona elegida, todos estos datos desagregados por sexo.

<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b> MEDIDA 1.1.3	
Medida	<b>Se elaborará un protocolo de actuación para las entrevistas de selección de personal integrando la perspectiva de género.</b>
Personas destinatarias	El personal involucrado en procesos de selección.
Cronograma de implantación	Octubre 2025
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación / Empresas colaboradoras.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de actuación.</li> <li>- N.º de personas que han accedido a dicha guía desagregado por sexo.</li> <li>- Método utilizado para hacer llegar la guía de buenas prácticas.</li> </ul>
<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b> MEDIDA 1.1.4	
Medida	<b>Formación en materia de selección al personal de ASPACIA que participa activamente en los procesos de selección como personas reclutadoras, incluyendo contenidos específicos sobre selección no sexista y sesgos inconscientes de género, así como contenidos sobre selección sin prejuicios culturales y antirracista.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Febrero 2025
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Empresas proveedoras de formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenido de la formación/es impartida/s.</li> <li>- N.º de acción/es realizadas.</li> <li>- Información estadística desagregada por sexo de las personas asistentes.</li> </ul>

## II. Clasificación profesional

### Objetivo específico 2.1.

***Fomentar la igualdad de oportunidades en la fundación a través de una clasificación profesional no sexista y no discriminatoria.***

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### MEDIDA 2.1.1

Medida	Se revisará antes de la finalización de la vigencia del plan de igualdad la descripción de los puestos de trabajo, asegurando que es un sistema de clasificación profesional basados en los principios de igualdad y no discriminación y que no incurre en sesgos de género o prejuicios culturales.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Previo a la finalización del plan de igualdad (último trimestre del año 2027).
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Colaboración de empresa externa (si fuera preciso)
Indicadores de seguimiento	- N.º DPTs añadidas a causa de nuevos puestos creados. - N.º DPTs modificadas/ampliadas.



### III. Formación

#### Objetivo específico 3.1.

***Favorecer el acceso a recursos de formación a toda la plantilla en igualdad de condiciones, para la mejora de la competitividad y la promoción de la plantilla, incluyendo formación en materia de igualdad.***

#### FORMACIÓN

##### MEDIDA 3.1.1

Medida	Sesión informativa al conjunto de la plantilla en el que se pondrá en conocimiento la puesta en marcha del Plan de igualdad, así como el objetivo de éste y las medidas que se incluyen en el mismo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Octubre 2024.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Empresas proveedoras de formación.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenido de la formación/es impartida/s.</li> <li>- N.º de acción/es realizadas.</li> <li>- Información estadística desagregada por sexo de las personas asistentes.</li> </ul>

#### FORMACIÓN

##### MEDIDA 3.1.2

Medida	Elaborar una formación en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla, dando a conocer el protocolo del que dispone la fundación. Se deberá incluir también al equipo de voluntariado y alumnado en prácticas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Octubre 2024.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Empresas proveedoras de formación.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenido de la formación/es impartida/s.</li> <li>- N.º de acción/es realizadas.</li> <li>- Información estadística desagregada por sexo de las personas asistentes.</li> </ul>

<b>FORMACIÓN</b> MEDIDA 3.1.3	
Medida	<b>Promover la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia a las personas trabajadoras con reducción de jornada o con jornada parcial.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Junio 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de convocatorias realizadas a las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión de los contratos.</li> <li>- N.º de formaciones impartidas a las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión de sus contratos.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b> MEDIDA 3.1.4	
Medida	<b>Formar a los miembros de la Comisión de seguimiento en materia de políticas de Igualdad de Oportunidades y seguimiento del Plan de igualdad.</b>
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento.
Cronograma de implantación	Noviembre 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Empresas proveedoras de formación.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenido de la formación/es impartida/s.</li> <li>- N.º de acción/es realizadas.</li> <li>- N.º de hombres/n.º de mujeres que han asistido.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b> MEDIDA 3.1.5	
Medida	<b>Creación de un registro sistematizado de formación, que recoja información desagregada por sexo de solicitudes de formación y alumnado resultante por categorías, puestos de trabajo, centro, horas de formación y modalidad.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Enero de 2025 (anualmente).
Responsable	Departamento RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de las acciones formativas impartidas en la fundación, con el dato desagregado por sexo de sus participantes, puesto de trabajo, centro, modalidad y horas de la formación.</li> <li>- N.º de solicitudes de formación.</li> </ul>

#### IV. Promoción Profesional

<b>Objetivo específico 4.1.</b>	
<b>Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.</b>	
<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>MEDIDA 4.1.1</b>	
Medida	<b>Análisis estadístico anual de las promociones llevadas a cabo, desagregada por sexo tal y como han sido recogidas en el informe diagnóstico.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Enero 2025 (anualmente)
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	- N.º de promociones llevadas a cabo en ese año. - Informe con los datos desagregados por sexo.
<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>MEDIDA 4.1.2. (PRIORITARIA)</b>	
Medida	<b>Reforzar la comunicación interna, asegurándonos que las vacantes llegan a toda la plantilla, facilitando la presentación de candidaturas para dichas promociones.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Junio 2024
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	- N.º de vacantes que se han dado a conocer. - Medios utilizados para hacer llegar las vacantes.
<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>MEDIDA 4.1.3. (PRIORITARIA)</b>	
Medida	<b>Ante una promoción, y siempre bajo las mismas condiciones de idoneidad tendrá preferencia para la promoción al puesto la persona del sexo menos representado dentro de ese puesto o departamento.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Junio 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	- N.º de mujeres/hombres que han promocionado - N.º de promociones llevadas a cabo. - N.º de veces que se ha aplicado la medida.

## V. Condiciones de trabajo

<b>Objetivo específico 5.1.</b>	
<b>Asegurar la búsqueda de mejoras en las condiciones de trabajo de la plantilla.</b>	
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>MEDIDA 5.1.1</b>	
Medida	<b>Encuesta bianual a la totalidad de la plantilla sobre el grado de satisfacción con el fin de detectar áreas de mejora en la compañía.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	A partir de enero de 2026.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	- Resultado de la encuesta.
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>MEDIDA 5.1.2</b>	
Medida	<b>Implementación del protocolo de teletrabajo en aquellos puestos de trabajo que así lo permitan.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero de 2025
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación/ empresas colaboradoras.
Indicadores de seguimiento	- El protocolo de teletrabajo.
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>MEDIDA 5.1.3</b>	
Medida	<b>Elaboración y difusión de un protocolo de desconexión digital de implementación en ASPACIA.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Marzo de 2025.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	- El protocolo de desconexión digital - N.º de personas que lo han recibido desagregado por sexo. - El método utilizado para hacer llegar el protocolo de desconexión.

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

### Objetivo específico 6.1.

**Promover una cultura institucional y laboral que facilite la conciliación y la corresponsabilidad. Dado que las usuarias/os de la institución son personas mayores y dependientes y siempre en aras de la adecuada atención de estos, la Fundación facilitará el disfrute de estos permisos.**

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

##### MEDIDA 6.1.1

Medida	Elaborar un documento que reúna todas las medidas del uso corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral que se dispone en la Fundación además de los establecidos por ley y hacerlo llegar a la plantilla de la forma que se considere más eficaz.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Mayo 2025
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los que dispone la fundación.
Indicadores de seguimiento	- El propio documento. - Método de comunicación utilizado para hacer llegar el documento.

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

##### MEDIDA 6.1.2

Medida	Concienciar sobre la corresponsabilidad llevando a cabo campañas informativas o de sensibilización sobre el reparto equitativo e igualitario de las responsabilidades familiares.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Noviembre de 2025
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	- N.º de campañas llevadas a cabo.

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.1.3 (PRIORITARIA)</b>	
Medida	<b>Establecimiento de un periodo máximo de 15 días laborales para la contestación de solicitudes de adaptación de jornada.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Marzo 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	- N.º de personas que lo han solicitado desagregado por sexo.
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.1.4 (PRIORITARIA)</b>	
Medida	<b>Establecimiento de una licencia retribuida por el tiempo indispensable para asistencia a tutorías vinculadas al ámbito académico de menores de 16 años a cargo de la persona trabajadora, hasta un máximo tres al año por descendiente, debiendo ser convenientemente justificada.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Marzo 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	- N.º de personas que han solicitado el permiso desagregado por sexo.
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.1.5 (PRIORITARIA)</b>	
Medida	<b>Establecimiento de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir o acompañar a familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad a citas y gestiones en centros de intervención o atención social. En el caso de menores hasta 16 años.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Marzo 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	- N.º de personas que han solicitado el permiso desagregado por sexo.

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.1.6 (PRIORITARIA)</b>	
Medida	<b>Posibilidad de teletrabajar, al personal que ocupe aquellos puestos que así lo permitan, un día en cada ciclo menstrual para personas con menstruaciones dolorosas o abundantes, que hayan presentado un diagnóstico previo no siendo objeto de compensación económica por teletrabajo ni dotación de medios de trabajo específicos.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Marzo 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	- N.º de personas que han solicitado el permiso desagregado por sexo.
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.1.7 (PRIORITARIA)</b>	
Medida	<b>Ampliación de 3 a 4 años la excedencia por cuidado de menores, con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Marzo 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	- N.º de personas que han solicitado el permiso desagregado por sexo.
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.1.8 (PRIORITARIA)</b>	
Medida	<b>Ampliación de la edad a los 14 años de la persona menor a cargo para poder acogerse a los supuestos de reducción/adaptación de jornada por guarda legal.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Marzo 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	- N.º de personas que han solicitado el permiso desagregado por sexo.

## VII. Infrarrepresentación femenina

### Objetivo específico 7.1.

**Analizar anualmente las posiciones jerárquicas, departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales desagregados por sexo.**

#### INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

##### MEDIDA 7.1.1

Medida	Revisión anual mediante estadística desagregada por sexo, de la plantilla en los distintos niveles jerárquicos, departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Enero 2025 (anualmente)
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la fundación.
Indicadores de seguimiento	- Estadística anual y las conclusiones que se trasladen de ese análisis - N.º de cambios o movimientos del personal para equilibrar la plantilla.

## VIII. Retribuciones

### Objetivo específico 8.1.

**Garantizar y asentar el principio de no discriminación por cuestión de sexo del sistema de retribución variable para trabajo equivalente.**

#### RETRIBUCIONES

##### MEDIDA 8.1.1.

Medida	Anualmente se realizará un informe con las retribuciones medias de cada uno de los puestos de trabajo comprobando si los porcentajes de las diferencias salariales no superan el 25%. En el caso de que así lo fuera, buscar nuevas medidas correctoras temporales.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero 2025 (anualmente)
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la fundación.
Indicadores de seguimiento	- Informe de las retribuciones medias - Justificación si estas superan el 25% de diferencia salarial



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

### Objetivo específico 9.1.

Difusión de una cultura institucional comprometida con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

##### MEDIDA 9.1.1. (PRIORITARIA)

Medida	Difundir el nuevo protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo a todo el personal, dejando claro el posicionamiento de la fundación en tales situaciones. Se hará difusión del Protocolo buscando el medio más adecuado para dicha difusión. Además, se deberá incluir en la documentación que se aporta a la incorporación. Informando sobre los canales de denuncia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Marzo 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la fundación.
Indicadores de seguimiento	- Las formas de difusión del Protocolo de acoso y por razón de sexo. - N.º de personas que lo han recibido desagregado por sexo

## X. Violencia de género

### Objetivo específico 10.1.

Compromiso de acción para la prevención de mujeres víctimas de violencia de género, así como la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

##### MEDIDA 10.1.1 (PRIORITARIA)

Medida	La empleada víctima de violencia de género tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de <i>18 meses (o 24 meses)</i> , cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.
Personas destinatarias	Trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Febrero 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	- N.º de veces que se ha aplicado esta medida.

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>MEDIDA 10.1.2 (PRIORITARIA)</b>	
Medida	<p>A la empleada víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.</p> <p>Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.</p> <p>La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.</p>
Personas destinatarias	Trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Febrero 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la fundación.
Indicadores de seguimiento	- N.º de veces que se ha aplicado esta medida.

## XI. Comunicación y cultura institucional

<b>Objetivo específico 11.1.</b>	
<b>Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la Fundación.</b>	
<b>COMUNICACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL</b>	
<b>MEDIDA 11.1.1 (PRIORITARIA)</b>	
Medida	Plan de comunicación específico para hacer partícipe a la plantilla del Plan de igualdad. En dichas comunicaciones se darán a conocer de manera puntual aquellas medidas que se están poniendo en marcha.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Octubre 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de lo que dispone la fundación
Indicadores de seguimiento	- N.º de comunicaciones - Medios utilizados para estas comunicaciones.

<b>COMUNICACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL</b> <b>MEDIDA 11.1.2 (PRIORITARIA)</b>	
Medida	<b>Garantizar que se seguirá haciendo uso de un lenguaje no sexista y antirracista, así como de los símbolos y de las imágenes de las redes sociales y de las comunicaciones de la plantilla.</b>
Personas destinatarias	Público general.
Cronograma de implantación	Abril 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Páginas web, redes sociales, empresas colaboradoras, etc.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de correcciones de ofertas de empleo / N.º ofertas revisadas.</li> <li>- N.º ofertas publicadas con lenguaje neutro e inclusivo / N.º total ofertas publicadas.</li> <li>- N.º imágenes publicadas no sexistas / N.º total imágenes publicadas.</li> </ul>
<b>COMUNICACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL</b> <b>MEDIDA 11.1.3</b>	
Medida	<b>Crear un correo electrónico o buzón de sugerencias en el que se permita a la plantilla realizar peticiones, reclamaciones o sugerencias en relación con el Plan de Igualdad y las políticas de igualdad de la fundación.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Mayo 2025
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Aquellos de los que dispone la fundación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Correo electrónico de contacto</li> <li>- Comunicación en la que se da a conocer a la plantilla</li> <li>- N.º de comunicaciones recibidas en dicho correo por parte de la plantilla</li> </ul>

## XII. Salud laboral

<b>Objetivo específico 12.1.</b>	
<b>Incluir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral.</b>	
<b>SALUD LABORAL</b>	
<b>MEDIDA 12.1.1</b>	
Medida	<b>Revisar toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales garantizando que la elaboración de éstas se tenga en cuenta los factores físicos y psicosociales de hombres y mujeres en la actividad preventiva de la Fundación.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Febrero 2026
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de lo que dispone la fundación
Indicadores de seguimiento	- N.º de revisiones/modificaciones realizadas.
<b>SALUD LABORAL</b>	
<b>MEDIDA 12.1.2</b>	
Medida	<b>Dar a conocer en los centros de trabajo, los espacios físicos habilitados para mujeres en situación de lactancia.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Octubre 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Aquellos de los que dispone la fundación
Indicadores de seguimiento	- Comunicación en la que se da a conocer a la plantilla. - N.º de centros de trabajo a los que se les ha hecho llegar esta información.

## 8. Cronograma

MEDIDAS	2024				2025				2026				2027											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																								
1.1.1.- Ante candidaturas de igualdad mérito y capacidad, favorecer la contratación del sexo menos representado con el objetivo de equilibrar la plantilla.																								
1.1.2.- Creación de un registro sistematizado de todos los procesos de selección de personal que se desarrollen en cada centro de trabajo, recogiendo información de todas sus fases desagregada por sexo/género de ofertas/vacantes, candidaturas internas recibidas, candidaturas internas y externas preseleccionadas, entrevistas realizadas y resultado final del proceso.																								
1.1.3.- Se elaborará un protocolo de actuación para las entrevistas de selección de personal integrando la perspectiva de género.																								
1.1.4.- Formación en materia de selección al personal de ASPACIA que participa activamente en los procesos de selección como personas reclutadoras, incluyendo contenidos específicos sobre selección no sexista y sesgos inconscientes de género, así como contenidos sobre selección sin prejuicios culturales y antirracista.																								

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

2.1.1.- Se revisará antes de la finalización de la vigencia del plan de igualdad la descripción de los puestos de trabajo, asegurando que es un sistema de clasificación profesional basados en los principios de igualdad y no discriminación y que no incurre en sesgos de género o prejuicios culturales.

**FORMACIÓN**

3.1.1.- Sesión informativa al conjunto de la plantilla en el que se pondrá en conocimiento la puesta en marcha del Plan de igualdad, así como el objetivo de éste y las medidas que se incluyen en el mismo.

3.1.2-Elaborar una formación en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla, dando a conocer el protocolo del que dispone la fundación. Se deberá incluir también al equipo de voluntariado y alumnado en prácticas.

3.1.3.-Promover la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia a las personas trabajadoras con reducción de jornada o con jornada parcial.

3.1.4.- Formar a los miembros de la Comisión de seguimiento en materia de políticas de Igualdad de Oportunidades y seguimiento del Plan de igualdad.

<p>3.1.5.- Creación de un registro sistematizado de formación, que recoja información desagregada por sexo de solicitudes de formación y alumnado resultante por categorías, puestos de trabajo, centro, horas de formación y modalidad.</p>				
<p><b>PROMOCIÓN</b></p>				
<p>4.1.1.- Análisis estadístico anual de las promociones llevadas a cabo, desagregada por sexo tal y como han sido recogidas en el informe diagnóstico.</p>				
<p>4.1.2.- Reforzar la comunicación interna, asegurándonos que las vacantes llegan a toda la plantilla, facilitando la presentación de candidaturas para dichas promociones.</p>				
<p>4.1.3.- Ante una promoción, y siempre bajo las mismas condiciones de idoneidad tendrá preferencia para la promoción al puesto la persona del sexo menos representado dentro de ese puesto o departamento.</p>				
<p><b>CONDICIONES DE TRABAJO</b></p>				
<p>5.1.1.- Encuesta bianual a la totalidad de la plantilla sobre el grado de satisfacción con el fin de detectar áreas de mejora en la compañía.</p>				
<p>5.1.2.- Implementación del protocolo de teletrabajo en aquellos puestos de trabajo que así lo permitan.</p>				
<p>5.1.3.- Elaboración y difusión de un protocolo de desconexión digital de implementación en ASPACIA.</p>				

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.												
<p>6.1.1.- Elaborar un documento que reúna todas las medidas del uso corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral que se dispone en la Fundación además de los establecidos por ley y hacerlo llegar a la plantilla de la forma que se considere más eficaz.</p>												
<p>6.1.2.-Concienciar sobre la corresponsabilidad llevando a cabo campañas informativas o de sensibilización sobre el reparto equitativo e igualitario de las responsabilidades familiares.</p>												
<p>6.1.3.-Establecimiento de un periodo máximo de 15 días laborales para la contestación de solicitudes de adaptación de jornada.</p>												
<p>6.1.4.-Establecimiento de una licencia retribuida por el tiempo indispensable para asistencia a tutorías vinculadas al ámbito académico de menores de 16 años a cargo de la persona trabajadora, hasta un máximo tres al año por descendiente, debiendo ser convenientemente justificada.</p>												



<p>6.1.5.- Establecimiento de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir o acompañar a familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad a citas y gestiones en centros de intervención o atención social. En el caso de menores hasta 16 años.</p>																																											
<p>6.1.6.- Posibilidad de teletrabajar, al personal que ocupe aquellos puestos que así lo permitan, un día en cada ciclo menstrual para personas con menstruaciones dolorosas o abundantes, que hayan presentado un diagnóstico previo no siendo objeto de compensación económica por teletrabajo ni dotación de medios de trabajo específicos.</p>																																											
<p>6.1.7.- Ampliación de 3 a 4 años la excedencia por cuidado de menores, con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p>																																											
<p>6.1.8.- Ampliación de la edad a los 14 años de la persona menor a cargo para poder acogerse a los supuestos de reducción/adaptación de jornada por guarda legal.</p>																																											
<p><b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b></p>																																											
<p>7.1.1.- Revisión anual mediante estadística desagregada por sexo, de la plantilla en los distintos niveles jerárquicos, departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales.</p>																																											

**RETRIBUCIONES**

8.1.1.- Anualmente se realizará un informe con las retribuciones medias de cada uno de los puestos de trabajo comprobando si los porcentajes de las diferencias salariales no superan el 25%. En el caso de que así lo fuera, buscar nuevas medidas correctoras temporales.

**ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

9.1.1.- Difundir el nuevo protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo a todo el personal, dejando claro el posicionamiento de la fundación en tales situaciones. Se hará difusión del Protocolo buscando el medio más adecuado para dicha difusión. Además, se deberá incluir en la documentación que se aporta a la incorporación. Informando sobre los canales de denuncia.

**VIOLENCIA DE GÉNERO**

10.1.1.- La empleada víctima de violencia de género tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por periodos de tres meses, con un máximo de *18 meses (o 24 meses)*, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

<p>10.1.2.- A la empleada víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.</p> <p>Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.</p> <p>La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.</p>	
<b>COMUNICACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL</b>	
<p>11.1.1.- Plan de comunicación específico para hacer partícipe a la plantilla del Plan de igualdad. En dichas comunicaciones se darán a conocer de manera puntual aquellas medidas que se están poniendo en marcha.</p>	
<p>11.1.2.- Garantizar que se seguirá haciendo uso de un lenguaje no sexista y antirracista, así como de los símbolos y de las imágenes de las redes sociales y de las comunicaciones de la plantilla.</p>	
<p>11.1.3.- Crear un correo electrónico o buzón de sugerencias en el que se permita a la plantilla realizar peticiones, reclamaciones o sugerencias en relación con el Plan de igualdad y las políticas de igualdad de la fundación.</p>	

**SALUD LABORAL**

12.1.1.- Revisar toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales garantizando que la elaboración de éstas se tenga en cuenta los factores físicos y psicosociales de hombres y mujeres en la actividad preventiva de la Fundación.

12.1.2.-Dar a conocer en los centros de trabajo, los espacios físicos habilitados para mujeres en situación de lactancia.

## 9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para llevar a cabo una evaluación se hace necesario establecer un seguimiento y evaluación que nos permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de la aplicación de las medidas. El seguimiento es un proceso que comprende la recogida y el análisis de datos y que se cumplen los objetivos y medidas de actuación que se han propuesto y, que, a su vez, se dé respuesta a las necesidades y carencias detectadas en el diagnóstico de situación.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y el R.D. 901/2020 de 13 de octubre, exponen que los Planes de Igualdad deben de incorporar sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para llevar a cabo el seguimiento las partes firmantes del Plan de Igualdad se constituyen para formar la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Su composición será paritaria y se responsabilizará de realizar el seguimiento periódico de las acciones del Plan y evaluar el grado de cumplimiento.

Entre las funciones a desarrollar por la Comisión de Seguimiento, entre otras, se encuentran las siguientes:

- a) Conocer el estado de las medidas propuestas: iniciado, nivel de ejecución, paralizado, no iniciado, recursos asociados suficientes, cumplimiento del cronograma...
- b) Valorar la adecuación de la medida y de los indicadores de seguimiento propuestos con respecto al objetivo general y específico planteado.
- c) Detectar problemas de aplicación o desarrollo de las medidas del plan de igualdad.
- d) Corregir, en caso pertinente, medidas de acción ineficaces para con el objetivo propuesto.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento será la encargada de resolver las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del I Plan de Igualdad de Fundación para la Convivencia ASPACIA.

El órgano de seguimiento y control encargado de realizar el seguimiento del Plan de Igualdad tendrá la misma composición que la Comisión Negociadora, firmándose además el día de su constitución, un reglamento de funcionamiento propio. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por cuatro miembros: dos por parte de la fundación y dos por la parte social. Esta composición se mantendrá así mientras no exista en la fundación RLPT. En el momento en que se cuente con representación legal, ésta asumirá el seguimiento del Plan de Igualdad con el asesoramiento de quienes lo negociaron en la parte social.

Esta comisión se reunirá anualmente desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad y hasta la extinción de este, transcurridos cuatro años, con el fin de analizar la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión principalmente de manera anual.

En cada reunión, la Comisión de seguimiento y evaluación elaborará conjuntamente un cronograma detallado donde se establecerá el plan de trabajo en materia de igualdad del próximo año, indicando las áreas de actuación implicadas, los objetivos generales y específicos que se promueven en el periodo de referencia y las respectivas medidas de acción.

Además, se dispondrá de cuantas reuniones extraordinarias sean necesarias en el caso de que acontezcan situaciones relevantes vinculadas con la situación de igualdad en la fundación o que afecten a la misma.

En estos encuentros se tratará el estado actual y grado de consecución de los objetivos generales del Plan, los objetivos específicos de cada área y las medidas de acción, junto con las dificultades encontradas en su implementación y las soluciones adoptadas. Para ello, se utilizarán los indicadores propios especificados en cada medida de acción y el cuestionario tipo (*Anexo I*).

Se levantará acta y se realizará un informe de seguimiento del Plan de Igualdad, donde se describirá el grado de ejecución de las medidas, los obstáculos presentados, las modificaciones realizadas, las conclusiones y, en consecuencia, la planificación para el siguiente año, haciendo uso de distintos indicadores de seguimiento.

Seis meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma, la fundación se reunirá con la Comisión de Seguimiento para elaborar la evaluación final. Esta evaluación final servirá de punto de partida junto con la documentación que se estime necesaria, para comenzar a negociar el siguiente plan de igualdad. Durante este espacio de tiempo, se tramitará las comunicaciones y acciones precisas para la designación de las personas que conformarán la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad y que estarán legitimadas para ello.

## 10. COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El órgano encargado de realizar la evaluación y revisión del Plan de Igualdad tendrá la misma composición que la Comisión Negociadora y el órgano de seguimiento y revisión.

Basados en los informes anuales de seguimiento, se realizará un informe de evaluación del Plan de Igualdad de Fundación para la Convivencia ASPACIA bienalmente, es decir, al intermedio y vencimiento de la vigencia del plan.

Estas evaluaciones pretenden analizar el desarrollo del plan según lo previsto en el momento de elaboración, establecer el grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos mediante la puesta en marcha de las distintas medidas de acción indicadas, corroborando la adecuación de los recursos planteados, tanto humanos como materiales y de procedimiento, pudiendo finalmente detectar áreas de mejora que conformen una modificación consecuente sobre el Plan de Igualdad y/o un guía para la elaboración futura del siguiente plan de igualdad.

A esto se añadirá una encuesta a la dirección y a la plantilla una vez finalizados los cuatro años de vigencia, con el fin de evaluar si su percepción con respecto a la situación de Igualdad ha mejorado, y especialmente el conocimiento sobre el tema, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de opinión anterior realizada para el informe diagnóstico.

En cada sesión de evaluación, la Comisión de Seguimiento y evaluación levantará acta y plasmará el análisis de situación en un informe de evaluación con la evaluación del plan, incluyendo la información recopilada a través del seguimiento y revisión ya expuestos, junto con las herramientas de evaluación anteriormente descritas.

Este informe dará pie al informe diagnóstico que refleje la situación de igualdad tras los cuatro años de vigencia del presente plan y el inicio del II Plan de Igualdad.

## 11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En el caso de que hubiera la necesidad de proceder a la adaptación o modificación parcial del contenido de este Plan de Igualdad, o en el caso de que la Comisión de Seguimiento detectara deficiencias o incapacidades en el desarrollo de este, se procederá a la revisión y modificación de cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias, recogidas en el 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:

- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la fundación.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la fundación, 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.
- Cuando una resolución judicial condene a la fundación 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.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- 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.

En caso de discrepancias y conflictos que pudieran surgir en el seno de la Comisión de Seguimiento, ésta se regirá por el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad.

También podrán adherirse y someterse a los sistemas extrajudiciales de solución alternativa de conflictos laborales. Será de aplicación el sistema judicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

En prueba de conformidad, se aprueba el presente Plan de Igualdad en Madrid a 31 de enero de 2024.



**Anexo I. CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO DEL ESTADO Y EVOLUCIÓN DEL PLAN**

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/Dpto. responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas			
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	<input type="checkbox"/> 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)		
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	

**Anexo II. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**