

Plan de Igualdad



Con, por y para
las personas con
discapacidad

Plan de Igualdad

Con, por y para
las personas con
discapacidad

Índice

01. Quiénes somos	5
02. Marco legal	6
03. Compromiso de la fundación con la igualdad	8
04. Características generales	9
05. Definición del ámbito personal y temporal	10
06. Fase del diagnóstico	12
07. Auditoría retributiva	23
08. Estructura del plan de igualdad	31
a. Objetivos generales	31
b. Objetivos específicos y medidas	31
09. Comisión de seguimiento y evaluación	46
10. Procedimiento de modificación	53

01.- Quiénes somos

En Dfa ofrecemos respuestas a las necesidades y demandas de las personas con discapacidad a lo largo de su ciclo vital mediante la gestión de centros sociales y asistenciales que permiten el crecimiento personal y ponen en valor la capacidad frente a la discapacidad.

Apostamos por la inclusión social y laboral, luchamos por la accesibilidad universal, defendemos los derechos y mejoramos la calidad de vida de las personas con discapacidad física.

Colaboramos con el sistema público y privado para promover la autonomía de las personas con discapacidad y la eliminación de los prejuicios sociales.

Nuestros objetivos son:

- La promoción social y la defensa de los derechos de las personas con discapacidad.
- La prevención de la discapacidad y la eliminación de los prejuicios sociales que originan la marginación de este colectivo.
- El seguimiento permanente de la situación de las personas con discapacidad, realizando cuantos estudios y acciones de sensibilización social se consideren precisos.
- La colaboración con los poderes públicos y demás agentes sociales en el diseño, seguimiento y evaluación de los planes, programas y servicios dirigidos al colectivo.
- La promoción, creación y gestión de centros y servicios para la atención e integración de las personas con discapacidad.
- La meta de aglutinar, en torno a este proyecto, al mayor número de personas para la promoción de marcos generales de actuación solidarios con todos los agentes del tejido social.
- La defensa de un sistema público con medios suficientes para la protección social de las personas con discapacidad, tal y como establece la Constitución en sus artículos 9.2 y artículo 49.

02. Marco legal

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros. Y, concretamente, en materia de empleo está regulada en la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En nuestro país, en trasposición del contenido de numerosas directivas europeas, la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del derecho de igualdad y la no discriminación por razón de sexo recogido en el artículo 14 de la Constitución de 1978, en su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En el punto 2 del mismo artículo, el Plan de Igualdad es una de las medidas de obligado cumplimiento para las empresas de más de 250 trabajadoras y trabajadores.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en LOIEMH, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Fundación Dfa tiene como fin dar cumplimiento a dicho Real Decreto-ley, por ello, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está constituida:

En representación de la empresa

- Pedro Subías Escolan
- Marina Ladrero Pablo
- Pilar Moreno Lorente
- Santiago Guerrero Hernández
- Beatriz Aranda Naudin
- Pilar Pérez Casino
- Luis Molina Martínez

En representación de las trabajadoras y los trabajadores

Miembros del comité de empresa:

- Yasmina Fau San Rafael
- Antonio Badorrey Julián
- Guayante Casasús Maza
- Joaquín Núñez Frutos

Delegados/as de personal

- Juan Diego Luján López
- Pilar Cáceres Rodríguez

Comisión sindical

- Marta Laiglesia Gracia

03. Compromiso de la fundación con la igualdad

En Fundación Dfa incorporamos la gestión de la diversidad como un elemento clave en el desarrollo de las relaciones laborales y lo hacemos porque estamos convencidos de que fomentar la diversidad y promover un estilo de liderazgo inclusivo, además de responder a principios de justicia social, nos permite establecer un modelo de gestión de personas comprometido con la excelencia profesional y la calidad de vida, todo ello de conformidad con la legislación vigente y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas en estos ámbitos.

A través de esta Política, la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio, la diversidad y la inclusión son una prioridad en la estrategia de la Fundación, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Fundación.

Fruto de ello, la fundación aprobó, con fecha 24 de noviembre de 2021, la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión, de manera que los valores de estos tres principios pasan a formar parte, de manera inequívoca, del modelo de gestión de la fundación.

Por ello, conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la fundación, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

04. Características que rigen el Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones negociadas con la representación de las trabajadoras y los trabajadores, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la fundación.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la fundación en todas sus políticas y a todos los niveles
- Considera la participación y el diálogo como uno de sus principios básicos y herramienta de trabajo para todas las partes (dirección de la fundación, parte social y el conjunto de la plantilla)
- Es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de sus seguimiento y evaluación
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

05. Definición del ámbito personal y temporal

Ámbito personal: El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de Fundación Dfa.

Ámbito temporal: El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientada a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de cuatro años a contar desde la fecha de firma.

Ámbito territorial: El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón, en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón, Toledo y Burgos a los centros de trabajo de Fundación Dfa y a todas las actividades que se desarrollen en los mismos.

El periodo establecido otorga una estabilidad a los nuevos procedimientos que se inician y permite una evaluación progresiva del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Fundación Dfa con las oportunas mejoras o adaptaciones en el caso de la detección de nuevas necesidades.

Se detallan a continuación algunos de los principales aspectos contenidos en el mismo:

Definiciones

Con el objetivo de asegurar una interpretación consensuada de los términos más comunes empleados en materia de igualdad y no discriminación, se recoge el siguiente glosario:

- a. **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, creencias, orientación sexual y el estado civil.
- b. **Discriminación directa e indirecta:**
 1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
 3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- d. **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
 - e. **Acciones positivas:** son medidas de carácter temporal dirigidas a fomentar situaciones, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.
 - f. **Indemnidad frente a represalias:** es la nulidad de las actuaciones de cualquier trato adverso o negativo como consecuencia de la presentación de quejas o reclamaciones destinado a exigir un trato igualitario y el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

06. Fase de diagnóstico

La negociación y adopción del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo dar continuidad a los principios y objetivos generales del Plan de Igualdad del Grupo DFA (2013-2019), al cual pertenece Fundación Dfa y seguir avanzando en la igualdad de oportunidades.

Han sido objetos de análisis los siguientes puntos:

- a. Cultura de empresa y comunicación
- b. Características de la plantilla:
 - Datos generales
 - Contratación
 - Antigüedad
 - Niveles jerárquicos
 - Tiempo de trabajo/Jornada
- c. Selección y contratación
- d. Clasificación profesional
- e. Promoción profesional
- f. Formación
- g. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- h. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- i. Infrarrepresentación femenina
- j. Retribuciones
- k. Salud laboral y prevención del acoso sexual o por razón de sexo
- l. Violencia de género

Los datos necesarios para la elaboración del diagnóstico se han obtenido de la información generada por la propia entidad en la que se distinguen:

- **Información cuantitativa:** herramienta de datos cuantitativos que permite un conocimiento exhaustivo de la distribución de la plantilla con relación a sexo, edad, tipo de contrato, categorías, salarios, movilidad, formación, etc.
- **Información cualitativa:** normativa, políticas, procedimientos de empresa, cuestionario dirigido a toda la plantilla, etc.

A continuación, se detallan las conclusiones del informe de diagnóstico según los diferentes ámbitos de análisis

A. CULTURA DE EMPRESA Y COMUNICACIÓN

Fundación Dfa demuestra su compromiso a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en los servicios que realiza como hacia su plantilla.

Para realizar el análisis sobre un posible uso de lenguaje e iconografía sexista en la redacción de documentos, se han revisado ejemplos de escritos, cartas y publicaciones tanto internas como externas. Podemos concluir que la imagen y comunicación de la entidad cumplen con la igualdad, utilizan el lenguaje no sexista y existe una estructura donde el principio de igualdad de oportunidades está incorporado de forma transversal en todas las políticas estratégicas de la entidad a través de la inclusión del enfoque de género en la organización.

La comunicación interna con la plantilla se realiza a través de reuniones semanales del equipo, de correo electrónico y a través del Puente.

B. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Los datos correspondientes a la plantilla y su organización se han extraído de la aplicación de personal hasta diciembre de 2021. Los datos son la foto de la plantilla a 31 de diciembre de 2021.

La plantilla total de Fundación Dfa es de 546 personas, 339 mujeres y 207 hombres, de las cuales el 38% son hombres y el 62% son mujeres.

Debido a la variedad de las actividades que realiza la fundación, se ha realizado un análisis de la composición de la plantilla por áreas y puestos de trabajo.

En relación con los puestos de trabajo, con 9 personas de la plantilla encontramos a la Dirección que representa el 1,65% del total de trabajadores y trabajadoras de Fundación Dfa, entre este 1,65%, el 56% son mujeres y el 44% hombres.

Representados por un 3,66% encontramos a los mandos intermedios, de entre los cuales el 55% son mujeres y el 45% son hombres.

En tercer lugar, encontramos a las trabajadoras y trabajadores en la categoría profesional de personal titulado (abogado/a, psicóloga, trabajadora social, técnico de empleo, logopeda, etc.), representados por 22,71% de la plantilla, el 79,80% son mujeres.

En cuarto lugar, están el personal soporte a la actividad profesional que representan el 8,9% de la plantilla de la fundación, entre los cuales el 57% son mujeres y el 43% son hombres.

Y por último, el personal de producción, administración y servicios generales, con 364 de la plantilla que representan el 66,66% de la plantilla, el 57% son mujeres y el 43% hombres.

Si analizamos estos datos por áreas, llegamos a la conclusión de que de las 9 áreas que forman el organigrama de la fundación, cinco de ellas están feminizadas y una masculinizada.

Las áreas feminizadas (centros sociales, centros asistenciales, rehabilitación integral, infraestructuras y recursos humanos) las actividades se desarrollan en sectores históricamente feminizados en el sentido que los estudios y certificados que dan acceso a estos sectores son tradicionalmente escogidos por mujeres.

Por el contrario en el área de empleo, de las 105 personas que componen la plantilla de dicha área el 79% son hombres. La actividad principal de esta área es la gestión de aparcamientos, actividad históricamente masculinizada.

En conclusión, podemos afirmar que la distribución de la plantilla no es fruto de una discriminación directa sino de la realidad social en el momento de las incorporaciones a la fundación, así como un reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral y requeridos para cada puesto.

En la distribución de la plantilla por nivel de estudios, el 27% de la plantilla tiene una titulación universitaria, el 40% de las mujeres y el 19% de los hombres, el 27% de la plantilla tiene bachiller o un grado superior o medio y el 29% de la plantilla

tiene certificado de profesionalidad o estudios primarios, entre los cuales el 33% son mujeres y el 23% son hombres.

En relación con la antigüedad, con respecto a los trabajadores, el 32% lleva más de 10 años en la organización, el 31% entre 3 y 10 años y el 36% tienen una antigüedad menor de 3 años. Con respecto a las mujeres, el 32% llevan más de 10 años, el 26% entre 3 y 10 años y el 42% menos de 3 años

Con respecto a la edad, los datos reflejan una plantilla mayor ya que el 61,72% son personas con más de 45 años, siendo el 57,56% mujeres. Sin embargo, en aquellos puestos de trabajos que se requiere una titulación para su ejercicio (psicóloga, trabajadora social, abogada, etc.) el 82,85% son menores de 45 años, de las cuales el 93% son mujeres.

Por tipo de contratos, el 64,65% de la plantilla tiene un contrato indefinido y el 11% un contrato de fomento de empleo, lo que supone que el 76% de la plantilla tiene un contrato estable, el 65% de mujeres tienen contrato indefinido y el 8% fomento de empleo, lo que supone que el 73% de las mujeres tienen un contrato estable.

Por horas semanales de trabajo, a jornada completa trabaja el 76% de las mujeres y el 82% de los hombres. En relación con la jornada parcial, el 28% de las mujeres que realizan una parcial es por reducción por hijo a cargo. Si no tenemos en cuenta las reducciones por hijo a cargo el 17% del total de mujeres y el 17% del total de los hombres, trabajan con jornada parcial, respondiendo a las necesidades del servicio (aparcamiento, atención telefónica, formación, etc.)

En el año 2021, hubo un total de 165 incorporaciones, 113 mujeres (68%) y 52 hombres (32%), 52 son contratos estables, correspondiendo el 67% a mujeres, 49 contratos temporales, correspondiendo el 63% a mujeres y 64 contratos de sustitución, correspondiendo el 73% a mujeres.

En relación con los ceses, finalizaron 114 mujeres y 49 hombres, siendo el 70% finalizaciones de contratos.

C. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Los procesos de selección de personal se gestionan por el departamento de recursos humanos; existen procedimientos y criterios generales de selección y contratación, de aplicación a todas las áreas y departamentos de la fundación.

Fundación Dfa considera la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos del reclutamiento y la selección. Los principios que rigen la selección están recogidos en el Código Ético de la fundación.

En este sentido, mediante estos principios se garantiza la igualdad de oportunidades, así como condiciones laborales dignas y adecuadas evitando cualquier tipo de discriminación por edad, género, raza, ideología, preferencia sexual, durante los procesos de reclutamiento y selección, contratación y desarrollo del personal.

En las ofertas de empleo, los puestos se denominan con un lenguaje no sexista y los canales de reclutamiento que se utilizan garantizan el acceso tanto a mujeres como a hombres sin condicionar explícita ni implícitamente el acceso a las mujeres u hombres a determinados puestos buscando exclusivamente el alineamiento con los valores de la fundación.

De acuerdo con la información proporcionada, a la hora de la selección:

- Únicamente se tiene en cuenta los aspectos formativos y profesionales.
- En las entrevistas se evalúan la capacidad, la cualificación, los conocimientos y la experiencia, asegurando en todo momento que no existe distinción o exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

En relación con la contratación:

- Se favorecerá la contratación de personas pertenecientes a colectivos con dificultades para acceder a un empleo, reservando puestos de trabajo a personas provenientes de estos colectivos.
- Se mantendrá actualizados los archivos sobre contratación que faciliten la transparencia en la aplicación de los principios enunciados.

A 31 de diciembre de 2021, el 65% de la plantilla tenía un contrato de trabajo indefinido, el 62% corresponde a mujeres.

En el año 2021, hubo un total de 165 incorporaciones, siendo el 68% mujeres.

D. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo con el artículo 8 del RD 902/2020, el diagnóstico de la auditoría retributiva de una empresa requiere la evaluación de puesto de trabajo.

En consecuencia, para determinar el valor de los puestos de trabajo la Fundación ha seguido un sistema cuantitativo de valoración de puestos, en base a criterios y factores comunes a todos ellos, garantizando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de la equiparación, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la Fundación y un desempeño estándar en los mismos; es, por tanto, aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

En base a lo anterior, las categorías equivalentes han dado lugar a los 5 grupos definidos, conforme al valor relativo de las categorías:

1. Dirección

Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento de la organización.

Se incluyen dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director de la organización.

2. Mandos intermedios:

Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada.

3. Personal Titulado:

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado, pudiendo tener o no personal a su cargo.

4. Personal Soporte a la Actividad Profesional

Realiza tareas complejas y de impacto, que exigen iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando (bajo supervisión) la responsabilidad de estas, pudiendo desarrollar tareas de supervisión de otras personas trabajadoras.

5. Auxiliares

Se encargan de realizar las actividades de soporte y de gestión dentro de su ámbito de especialización de acuerdo con las directrices e instrucciones de su responsable y a las normas y procedimientos establecidos, con el fin de garantizar el mejor servicio.

En función de los grupos, anteriormente descritos, y a fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en los distintos grupos, a continuación se analiza esta segregación dentro de la Fundación:

- **Grupo I:** el 56% son mujeres y el 44% son hombres.
- **Grupo II:** el 55% son mujeres y el 45% son hombres.
- **Grupo III:** el 80% son mujeres y el 20% son hombres.
- **Grupo IV:** el 57% son mujeres y el 43% son hombres.
- **Grupo V:** el 57% son mujeres y el 43% son hombres.

El único grupo feminizado es el grupo III correspondiente al personal titulado, grupo que comprende al Personal titulado de grado superior o postgrado y personal titulado de grado medio o grado, las actividades donde prestan sus servicios este grupo corresponden a sectores históricamente feminizados en el sentido que los estudios y certificados que dan acceso a estos sectores son tradicionalmente escogidos por mujeres.

E. PROMOCIÓN PROFESIONAL

La igualdad es un objetivo en los procedimientos de promoción recogidos en el convenio colectivo.

En la Fundación hay 9 puestos de dirección, de las cuales el 55% son mujeres y 24 puestos de responsables, de las cuales el 58% son mujeres.

En el año 2013, cuando se aprobó el I Plan de Igualdad del Grupo Dfa, los 5 puestos de dirección no tenían representación femenina y de los 22 puestos de responsable, el 52% correspondía a mujeres.

Todos estos puestos han sido a través de promoción interna.

F. FORMACIÓN

En relación con la formación impartida durante el año 2021 se observa que 198 mujeres han recibido formación y 98 hombres, representado el 67% y 33%, respectivamente.

Estos porcentajes implican que, en términos de personas que han recibido formación existe una alineación con la distribución de la plantilla por sexos, ya que el número de mujeres en la empresa representa el 62% del total de los trabajadores y trabajadoras.

La formación se ha distribuido en un 30% para formación genérica, un 40% para formación específica del puesto de trabajo y un 30% para formación en habilidades.

Todas las horas dedicadas a la formación se han realizado en jornada de trabajo y sólo se han solicitado 13 permisos retribuidos para la concurrencia a exámenes, el 100% corresponde a mujeres

Todas las personas de nuevo acceso en la acogida reciben formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Anualmente, se elabora un calendario con la formación prevista del que se informa a las personas trabajadoras.

G. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA AUDITORÍA LABORAL

Desde una perspectiva de género, se hace necesario el análisis de estos temas dado el carácter diferencial que suele haber entre sexos. La feminización de los contratos parciales/temporales y jornadas reducidas, implican la necesidad de un abordaje estructural.

En el caso concreto de Fundación Dfa, no existe discriminación con relación a la temporalidad de los contratos ya que el 65% de las mujeres tienen un contrato indefinido frente al 64% de los hombres.

En relación con la jornada parcial, el 36% de las mujeres tienen un contrato parcial correspondiendo al 28% a jornada reducida por guarda legal. Si no tenemos en cuenta las reducciones por guarda legal el 17% del total de mujeres y el 17% del total de los hombres, trabajan con jornada parcial, respondiendo a las necesidades del servicio (aparcamiento, atención telefónica, formación, etc.).

En relación con la salud laboral, En cumplimiento de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, la entidad dispone de un Plan de Prevención por el cual se integra la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la organización , tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, que se organiza en la modalidad de Servicios de Prevención Ajeno en las especialidades de “seguridad, higiene, ergonomía y psicología y vigilancia de la salud”.

El Plan incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas y los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos a la fundación. La metodología de evaluación de riesgos de la fundación garantiza que se detecten y se evalúan los riesgos con perspectiva de género, y la fundación tiene implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres. La organización ofrece formación en materia de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

No existe discriminación en los salarios del equipo humano de Fundación Dfa. La Fundación no aplica diferencias salariales entre hombres y mujeres para funciones y contenidos del puesto iguales, a igual valor igual remuneración. Se elabora el informe de auditoría salarial.

H. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDAD PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Para lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal, la organización debe velar por una ordenación de los tiempos de trabajo, adecuadas a las circunstancias de cada persona empleada. Esto se debe llevar a cabo, impulsando medidas, dirigidas tanto a los hombres como a las mujeres de la Fundación, que favorezcan la corresponsabilidad.

Una de las medidas mejor valoradas es la flexibilidad, pero es una medida que no se aplica a todas las áreas debido a la complejidad organizativa de la Fundación.

Las medidas dirigidas al cuidado son disfrutadas por mujeres. Los permisos para el cuidado de lactante, reducción de jornada por guarda legal, excedencia por hijos/as o cuidado de familiares han sido disfrutados por el 100% de las mujeres.

El 100% de adaptaciones de jornada fueron solicitadas por mujeres.

I. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El 62% de la plantilla de la Fundación está compuesta por mujeres y en los puestos de trabajo de responsabilidad y mandos intermedios más de la mitad están ocupados por mujeres.

Sólo en el área de empleo la plantilla está masculinizada, en cambio en 5 de las 9 áreas que componen el organigrama de la Fundación la plantilla está feminizada, por ello, las acciones y propuestas a llevar a cabo irán dirigidas a aumentar la presencia masculina en las 5 áreas feminizadas y, por ende, aumentar la presencia femenina en el área de empleo de la Fundación.

J. RETRIBUCIONES

Durante el ejercicio de referencia 2021 han recibido remuneración por parte de Fundación Dfa 546 personas, de las que el 62% son mujeres frente al 38% que son hombres.

Actualmente, la Fundación desarrolla su trabajo en las tres provincias de la Comunidad Autónoma de Aragón: Zaragoza, Huesca y Teruel y en Toledo y Burgos, a través de las siguientes actividades: residencia, centro de día, servicio de ayuda a domicilio, servicios sociales, servicios centrales, formación, servicios de telefonía, rehabilitación integral, aparcamientos, transporte, actividades socioculturales, etc.

El Convenio colectivo de aplicación es el V Convenio colectivo de Fundación Dfa.

El objeto de este registro es el cumplimiento del Real Decreto-Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Empleo y la Ocupación y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que lo regula.

Para determinar el valor de los puestos de trabajo la Fundación ha seguido un sistema cuantitativo de valoración de puestos, en base a criterios y factores comunes a todos ellos, garantizando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de la equiparación.

Este documento se ha adaptado a la guía de la herramienta de Registro Retributivo publicada con fecha 15 de abril de 2021 por el Ministerio de Igualdad. En ese sentido se ha incluido en las comparativas de salarios la diferencia porcentual entre las retribuciones de hombres y mujeres a nivel de grupo, subgrupo y concepto.

Los resultados del registro han sido los siguientes:

La diferencia de porcentaje en la retribución media entre hombres y mujeres es de un -1,6 por ciento.

La diferencia de porcentaje en la mediana de retribuciones entre hombres y mujeres es de un 0,74 por ciento.

En consecuencia, no se han encontrado en el registro retributivo equiparados, en media y en mediana, diferencias retributivas superiores al 25% para ninguno de los grupos de categorías asimiladas.

K. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

La Fundación cuenta desde el año 2013 y actualizado a fecha diciembre 2020 con un Protocolo de prevención e intervención contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico, con un Código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico y ha suscrito el Protocolo para la detección y tratamiento en la Fundación de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los lugares de trabajo.

No se han registrado denuncias que hayan obligado a aplicar dicho protocolo.

07. Auditoría retributiva

A. CONCEPTO DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De acuerdo con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurara la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

B. CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De acuerdo con el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, el contenido de la auditoría retributiva de Fundación Dfa debe incluir lo siguiente:

- Realización del diagnóstico de la situación retributiva.
- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

C. PLAZO Y VIGENCIA

El artículo 7.2 del RD 902/2020 establece que la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

La vigencia de la auditoría de Fundación Dfa es la misma que la del Plan de Igualdad, 4 años desde su firma.

D. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Con el presente informe se pretende comprobar que el sistema retributivo de la Fundación, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

A estos efectos, la auditoría retributiva de Dfa permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en Fundación Dfa y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres.

El objetivo se centra en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la fundación con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones y objetivos, así como las personas que va a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la Fundación.

Para el objetivo anteriormente descrito, se ha tenido en cuenta las políticas, procedimientos y bases de datos necesarias para la elaboración del diagnóstico retributivo de Fundación Dfa, entre los que se encuentran:

- Convenio Colectivo de aplicación
- Memoria social y plan de actuación 2021
- Memoria de sostenibilidad de 2021
- Diagnóstico de igualdad realizado en junio 2022
- Último Plan de igualdad de Fundación Dfa
- Registro retributivo
- Plantilla acogida a medidas de conciliación en 2021, con perspectiva de género.
- Promociones 2021

E. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores 'Igualdad de remuneración por razón de sexo' establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleven a cabo en realidad sean equivalentes.

Para determinar el valor de los puestos de trabajo, la fundación ha seguido el método de puntos por factor. Se trata del sistema más utilizado y difundido en todos los países, incluido España. Aunque requiere mucha laboriosidad, ofrece una mayor posibilidad de objetividad y de equidad.

Se fundamenta en un tratamiento analítico de las características de los puestos de trabajo, a través de puntuar dentro de unos baremos determinados, unos factores comunes a todos los puestos.

Para ello, se determinan previamente los distintos factores comunes que se valorarán y las puntuaciones máximas y mínimas que se podrán asignar a tales factores. Posteriormente, se definirán tanto el propio factor, como los tramos de puntuación de este, indicando en qué casos, situaciones o características determinadas se deberán aplicar tales puntuaciones.

Este método permite realizar un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (en adelante SVPT) que proporcione un valor a cada puesto, y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor facilitando la equiparación de los salarios de hombres y mujeres en una organización y, en el caso de que existan diferencias, ayudar a identificar su origen.

Se ha recabado información sobre la estructura organizativa de la organización -grupos profesionales, departamentos y puestos de trabajo existentes- así como sobre cada uno de los puestos de trabajo -características principales, tareas que desempeña, requisitos para su implementación-.

Se ha establecido una relación de factores (tales como conocimientos, aptitudes comunicativas, relaciones humanas, esfuerzo mental, responsabilidad sobre materiales, etc.), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados). Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, si un factor es la formación, los grados pueden corresponder a niveles de titulación académica). A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se ha asignado un grado para cada uno de los factores.

La importancia relativa de los factores se ha definido mediante unos pesos asociados a los mismos (normalizados de tal forma que su suma sea 100). La puntuación del puesto de trabajo se ha obtenido sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por sus pesos correspondientes.

La metodología utilizada para determinar el valor de los puestos de trabajo de la organización comprende las siguientes fases:

1. Determinación de los puestos de trabajo
2. Definición del sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
3. Valoración de puestos de trabajo (según dicho SVPT)
4. Comparativa y análisis de género de las puntuaciones de los puestos de trabajo

El único grupo feminizado es el grupo III correspondiente al personal titulado, grupo que comprende al Personal titulado de grado superior o postgrado y personal titulado de grado medio o grado.

F. REGISTRO RETRIBUTIVO

Durante el ejercicio de referencia 2021 han recibido remuneración por parte de Fundación Dfa 546 personas, de las que el 62% son mujeres frente al 38% que son hombres.

Actualmente, la Fundación desarrolla su trabajo en las tres provincias de la Comunidad Autónoma de Aragón: Zaragoza, Huesca y Teruel, en Toledo y en Burgos a través de las siguientes actividades: residencia, centro de día, servicio de ayuda a domicilio, servicios sociales, servicios centrales, formación, servicios de telefonía, rehabilitación integral, aparcamientos, transporte, actividades socioculturales, etc.

Se ha analizado el Convenio colectivo de aplicación (V Convenio Colectivo de Fundación Dfa) sin que se hayan encontrado sesgos de género.

Por rangos de antigüedad, no se encuentran diferencias significativas en la distribución de la plantilla de cada género.

El objeto de este registro es el cumplimiento del Real Decreto-Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Empleo y la Ocupación y del Real Decreto 902/2020, de

13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que lo regula.

El registro recoge las medias aritméticas y medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales abonados por la empresa. A su vez, estas cifras se han desagregado por cada uno de los conceptos retributivos, especificando de modo diferenciado cada percepción

Este documento se ha adaptado a la guía de la herramienta de Registro Retributivo publicada con fecha 15 de abril de 2021 por el Ministerio de Igualdad. En ese sentido se ha incluido en las comparativas de salarios la diferencia porcentual entre las retribuciones de hombres y mujeres a nivel de grupo, subgrupo y concepto.

G. CONCLUSIONES

- Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la Fundación cuenta con un registro retributivo de acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

El registro elaborado considera a toda la plantilla de la Fundación que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.

De acuerdo, a la normativa legal vigente, Fundación Dfa ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021.

- La Fundación ha elaborado el registro salarial en media y en mediana con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa, dejando una diferencia en retribución media entre mujeres y hombres de -1,6% y la mediana de retribuciones entre mujeres y hombres de un 0,74%. En consecuencia, Fundación Dfa estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.
- En otros factores desencadenantes de las diferencias, durante el ejercicio de referencia 2021 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la fundación un total de 546 personas, el 62% son mujeres y el 38% hombres.

No obstante, del diagnóstico realizado se ha detectado que el Grupo III "Personal titulado" el porcentaje de mujeres es el 80%, este porcentaje es el reflejo

de una realidad social que muestra que hay más mujeres que estudian y se forman en carreras sociales y sanitarias.

Asimismo, realizando el análisis por áreas, llegamos a la conclusión de que las 9 áreas que forman el organigrama de la fundación, cinco de ellas están feminizadas y una masculinizada.

Las áreas feminizadas (centros sociales, centros asistenciales, rehabilitación integral, infraestructuras y recursos humanos) las actividades se desarrollan en sectores históricamente feminizados en el sentido que los estudios y certificados que dan acceso a estos sectores son tradicionalmente escogidos por mujeres.

Por el contrario en el área de empleo, de las 105 personas que componen la plantilla de dicha área el 79% son hombres. La actividad principal de esta área es la gestión de aparcamientos, actividad históricamente masculinizada.

- Se ha analizado el Convenio de aplicación para la Fundación sin que se haya encontrado sesgos de género.
- Por rasgos de antigüedad, no se encuentran diferencias significativas en la distribución de la plantilla de cada género.
- Por tipo de contrato, a tiempo completo y a tiempo parcial, los contratos parciales son consecuencia de la reducción por cuidado de hijo/a y el resto son consecuencia de la propia actividad, no habiendo diferencias significativas en la distribución de plantilla de cada género.
- La promoción del personal se realizará en base a la capacidad, cualificación, los conocimientos y la experiencia, asegurando en todo momento que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. Se establece la prioridad de promoción interna, a través de medios objetivos, utilizando para ello pruebas de acreditación, sistemas de evaluación de desempeño, cumplimiento de requisito, etc. buscando en todo momento la idoneidad de las personas candidatas al puesto a cubrir.

Asimismo, se establece que todo el personal tendrá en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías profesionales.

En consecuencia, cuando el personal acredite la titulación, formación y experiencia requerida para el puesto, y la Dirección considere que tiene las

aptitudes y cualidades requeridas, se podrá promocionar a una empleada o empleado para la vacante concreta.

En la Fundación hay 9 puesto de dirección, de las cuales el 55% son mujeres y 24 puestos de responsables, de las cuales el 58% son mujeres. En el año 2013, cuando se aprobó el I Plan de Igualdad del Grupo Dfa, los 5 puestos de dirección no tenían representación femenina y de los 22 puestos de responsable, el 52% correspondía a mujeres.

- Los procesos de selección y contratación de personal se rigen por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos más vulnerables.

Existe un único procedimiento de selección y contratación para toda la Fundación. A 31 de diciembre de 2021, el 65% de las mujeres tenían un contrato de trabajo indefinido y el 64% de los hombres. Asimismo, hubo un total de 165 incorporaciones, siendo el 68% mujeres.

Fundación Dfa cuenta con determinadas medidas de conciliación y corresponsabilidad que le son de aplicación a las personas trabajadoras de la fundación, con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, donde el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida personal y profesional sean una realidad, siendo las medidas más frecuentes: la flexibilidad horaria, la jornada intensiva, el permiso para acompañamiento a consulta médica de familiar, etc. En todo caso, a los permisos retribuidos y a los no retribuidos tienen acceso toda la plantilla, con independencia del género de la persona trabajadora.

En torno al 8% de la plantilla ha disfrutado de algún tipo de permiso durante el ejercicio 2021. Sobre el total de permisos, un 89% han sido disfrutados por mujeres.

En función de la plantilla de cada género entorno al 2% de los hombres ha disfrutado de algún tipo de permiso, frente al 12% de las mujeres.

H. PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Selección y contratación

- Formar a los responsables del acceso a la Fundación, en la aplicación de los contenidos del procedimiento de selección.
 - **Indicador:** número de personas formadas
 - **Responsable:** departamento de RRHH
 - **Calendario:** 1 año tras la firma del plan de igualdad
 - **Objetivo:** aumentar la incorporación del sexo menos representado
- Mantener una base de datos desagregada por sexo en lo relativo a la distribución de mujeres y hombres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
 - **Indicador:** informes de base de contratación
 - **Responsable:** departamento de RRHH
 - **Calendario:** anualmente durante toda la vigencia del plan de igualdad
 - **Objetivo:** aumentar la incorporación del sexo menos representado

Promoción profesional

- Realización de un seguimiento anual por puestos de las promociones desagregadas por sexo, indicando puesto de origen y destino, tipo de contrato y jornada.
 - **Indicador:** número de mujeres y hombres promocionados por puesto de origen y destino, según el tipo de contrato y jornada.
 - **Responsable:** departamento de recursos humanos
 - **Calendario:** anualmente durante toda la vigencia del plan
 - **Objetivo:** mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican estas promociones.

08. Estructura del Plan de Igualdad

A. OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad de Fundación Dfa tiene como objetivos generales:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, selección, contratación, clasificación profesional, promoción, formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
- Comunicación, sensibilización y cultura de la organización.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la fundación (transversalidad de género).
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.

B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

1. Acceso y selección

1.1 Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Fundación:

- a. Revisar documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, web, denominación de puesto en las ofertas, etc.) tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad.
 - **Indicadores:** documentos revisados desde la perspectiva de género
 - **Responsable:** Comisión de seguimiento
 - **Calendario:** en 1 año tras la firma se revisarán todos los documentos.

b. Establecer un procedimiento de selección, que sea objetivo, basado en competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista), siendo utilizado en todos los procesos de selección.

- **Indicadores:** documento del procedimiento
- **Responsable:** Comisión de seguimiento
- **Calendario:** 6 meses tras la firma del Plan

c. Introducir un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de acogida para nuevas incorporaciones.

- **Indicadores:** documento de acogida
- **Responsable:** Comisión de seguimiento
- **Calendario:** 6 meses tras la firma del Plan

d. Formar a los responsables del acceso a la Fundación, en la aplicación de los contenidos del procedimiento de selección.

- **Indicadores:** número de personas formadas
- **Responsable:** departamento de RRHH
- **Calendario:** 1 año tras la firma del Plan.

1.2 Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación.

a. Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el puesto de trabajo.

- **Indicadores:** incorporar este principio en los procesos de selección
- **Responsable:** departamento de RRHH
- **Calendario:** durante toda la vigencia del plan

- b. Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de mujeres y hombres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- **Indicadores:** informes de la base de contratación.
 - **Responsable:** departamento de RRHH
 - **Calendario:** anualmente durante toda la vigencia del plan.
- c. Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de mujeres y hombres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- **Indicadores:** actas de las reuniones con Comisión de seguimiento.
 - **Responsable:** departamento de RRHH
 - **Calendario:** anualmente durante toda la vigencia del plan.

2. Contratación

2.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

- a. Seguir manteniendo de forma equilibrada la contratación indefinida de mujeres y hombres.
- **Indicadores:** incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Conversiones a indefinidos según sexo.
 - **Responsable:** departamento de RRHH
 - **Calendario:** inmediato tras la firma del plan.

- b. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que por departamento pasan de un contrato a tiempo parcial a un contrato a tiempo completo.
- **Indicadores:** informe estadístico.
 - **Responsable:** departamento de RRHH
 - **Calendario:** anualmente durante la vigencia del plan.
- c. Informar a la Comisión de seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas a tiempo completo desagregadas por sexo.
- **Indicadores:** acta de reuniones con Comisión de seguimiento.
 - **Responsable:** departamento de RRHH
 - **Calendario:** anualmente durante la vigencia del plan.

3. Promoción

3.1 Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

- a. Fomentar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.
- **Indicadores:** número de responsables formados
 - **Responsable:** departamento de RRHH
 - **Calendario:** a determinar en el Plan de Formación.
- b. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.
- **Indicadores:** número de personas formadas según sus puestos / número

de personas que influyen en el proceso de promoción.

- **Responsable:** departamento de RRHH
 - **Calendario:** a determinar en el Plan de formación.
- c. Realización de un seguimiento anual por puestos de las promociones desagregadas por sexo, indicando puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada.
- **Indicadores:** número de mujeres y hombres promocionados por puesto de origen y destino, según el tipo de contrato y jornada.
 - **Responsable:** departamento de RRHH
 - **Calendario:** anualmente.

4. Formación

4.1 Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la Fundación, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

- a. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos intermedios.
- **Indicadores:** número de cursos con módulos de igualdad / número de cursos impartidos.
 - **Responsable:** departamento de RRHH.
 - **Calendario:** desde la aprobación del Plan.
- b. Informar y formar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad.
- **Indicadores:** número de personas formadas / número de personas de la plantilla.
 - **Responsable:** departamento de RRHH.
 - **Calendario:** desde la aprobación del Plan.

c. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos, manuales desde la perspectiva de género.

- **Indicadores:** número de materiales revisados / número de manuales – materiales editados.
- **Responsable:** departamento de RRHH.
- **Calendario:** desde la aprobación del Plan.

d. Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual.

- **Indicadores:** Porcentaje de mujeres y hombres que participan en las acciones formativas.
- **Responsable:** departamento de RRHH.
- **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.

4.2 Garantizar a toda la plantilla el acceso a toda la formación que imparte la fundación, que se requiera para su puesto de trabajo, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.

a. Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla.

- **Indicadores:** informe del resultado del análisis de datos. Sistema de detección de necesidades formativas y resultado.
- **Responsable:** departamento de RRHH.
- **Calendario:** anual.

b. Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personal.

- **Indicadores:** número de horas realizadas en horario laboral / número de horas de formación total. Sistema de detección de necesidades formativas y resultado.

- **Responsable:** departamento de RRHH.
 - **Calendario:** desde la vigencia del Plan.
- c. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional en los puestos que por sus funciones o responsabilidades así lo requieran a quienes se reincorporan en la fundación al finalizar la suspensión de contrato por maternidad y paternidad, excedencia por cuidado de menor o personas a cargo y bajas de larga duración.
- **Indicadores:** número de personas reincorporadas por estas causas que participan en las acciones formativas / número de personas en suspensión de contrato que se reincorporan.
 - **Responsable:** departamento de RRHH.
 - **Calendario:** desde la vigencia del Plan.
- d. Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual.
- **Indicadores:** porcentaje de mujeres y hombres que participan en las acciones formativas.
 - **Responsable:** departamento de RRHH.
 - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.

5. Retribución

5.1 Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor

- a. Realizar una valoración analítica, desde la perspectiva de género, de los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igual salario para trabajos de igual valor.
- **Indicadores:** informe de resultado de la valoración analítica realizada de todos los puestos con definición de los salarios.
 - **Responsable:** departamento de RRHH.

- **Calendario:** anualmente.

b. En el caso de detectarse desigualdades se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras.

- **Indicadores:** informe de detección de desigualdades.
- **Responsable:** departamento de RRHH.
- **Calendario:** anualmente.

6. Conciliación de la vida personal y profesional

6.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

a. Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la Fundación los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.

- **Indicadores:** canales de comunicación.
- **Responsable:** departamento de Comunicación.
- **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.

b. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en la legislación vigente.

- **Indicadores:** información incluida en canales de comunicación
- **Responsable:** departamento de RRHH.
- **Calendario:** desde la vigencia del Plan.

c. Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción y ascenso, retribución y acceso a la formación.

- **Indicadores:** número de personas promocionadas por sexo y tipo de jornada.

- **Responsable:** departamento de RRHH.
 - **Calendario:** desde la vigencia del Plan.
- d. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de seguimiento.
- **Indicadores:** número de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.
 - **Responsable:** departamento de RRHH.
 - **Calendario:** anualmente.
- e. Utilizar nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.
- **Indicadores:** número de horas de videoconferencia, o en su caso, online utilizadas.
 - **Responsable:** departamento de RRHH.
 - **Calendario:** anualmente.
- f. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.
- **Indicadores:** campañas realizadas.
 - **Responsable:** departamento de Comunicación.
 - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.
- g. Se realizará un estudio en los diferentes departamentos y áreas de la fundación para conocer la situación de la conciliación y las necesidades de la plantilla sobre esta materia, para con sus resultados proceder a la elaboración de un plan de medidas que la favorezcan.
- **Indicador:** resultado del estudio.
 - **Responsable:** departamento de RRHH.
 - **Calendario:** anualmente.

7. Salud laboral

7.1 Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

- a. Conservar la protección del embarazo y la lactancia a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo.
 - **Indicadores:** prestaciones de riesgo por embarazo. Número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto.
 - **Responsable:** departamento de PRL.
 - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.

- b. Proteger el embarazo y la lactancia a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto y la adaptación de las tareas en el caso de riesgo.
 - **Indicadores:** evaluaciones y número de puestos revisados.
 - **Responsable:** departamento de PRL.
 - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.

- c. Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos.
 - **Indicadores:** evaluaciones y número de puestos revisados.
 - **Responsable:** departamento de PRL.
 - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.

- d. Revisar y difundir el protocolo de riesgo de embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la fundación.
 - **Indicadores:** documento de la revisión.
 - **Responsable:** departamento de PRL.
 - **Calendario:** revisión anual.

e. Informar a la Comisión de seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.

- **Indicadores:** reuniones de la Comisión.
- **Responsable:** departamento de PRL.
- **Calendario:** anualmente durante la vigencia del Plan.

8. Acoso sexual y por razón de sexo

8.1 Asegurar que las trabajadoras y trabajadores disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

a. Revisar y en su caso adaptar el Código de Conducta para que asegure un ambiente de respeto entre las trabajadoras y trabajadores y prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.

- **Indicadores:** documento Código de Conducta del Personal.
- **Responsable:** departamento de RRHH.
- **Calendario:** primer año de vigencia.

b. Revisar el Protocolo de Prevención e Intervención contra el Acoso, consensuado con la Comisión de Seguimiento.

- **Indicadores:** Protocolo de Prevención e Intervención contra el Acoso.
- **Responsable:** departamento de RRHH.
- **Calendario:** primer año de vigencia.

c. Difundir el protocolo de acoso entre la plantilla.

- **Indicadores:** medios por los que se difunde el protocolo.
- **Responsable:** departamento de Comunicación.
- **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.

- d. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- **Indicadores:** modulo elaborado e incluido.
 - **Responsable:** departamentos de RRHH y PRL.
 - **Calendario:** primer año de vigencia del Plan.
- e. Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- **Indicadores:** número de cursos y personas formadas desagregados por centros.
 - **Responsable:** departamentos de RRHH y PRL.
 - **Calendarios:** durante la vigencia del Plan.
- f. Realizar cursos de formación a mandos y personal técnico sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- **Indicadores:** nº de cursos y personas formadas desagregado por centros.
 - **Responsable:** departamentos de RRHH y PRL.
 - **Calendario:** durante la vigencia del Plan.

09. Violencia de género

9.1 Difundir y mejorar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

- a. Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo. La responsable de RRHH estudiará todas las solicitudes que existan para darle celeridad.
- **Indicadores:** difusión por los medios habituales de la fundación
 - **Responsable:** departamento de RRHH y Comunicación.
 - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.

- b. Poner a disposición de las trabajadoras víctimas de violencia de género la política de anticipos existentes para que pueda afrontar un traslado.
- **Indicadores:** número de anticipos concedidos sobre los solicitados.
 - **Responsable:** departamento de RRHH.
 - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.
- c. Facilitar la adaptación de la jornada, cambio de turno o flexibilidad a las mujeres víctimas de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
- **Indicadores:** número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
 - **Responsable:** departamento de RRHH.
 - **Calendario:** anualmente.
- d. No se computarán como faltas de asistencias o puntualidad, las ausencias motivadas por las situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda.
- **Indicadores:** número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
 - **Responsable:** departamento de RRHH.
 - **Calendario:** anualmente.
- e. La trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género podrá suspender su contrato por una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, se podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- **Indicadores:** número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida
 - **Responsable:** departamento de RRHH.
 - **Calendario:** anualmente.

f. Informar a la Comisión de Seguimiento del número de casos de mujeres víctima de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas en cada uno.

- **Indicadores:** acta de la comisión en la que se refleja la información.
- **Responsable:** departamento de RRHH.
- **Calendario:** anualmente.

10. Cultura de empresa, comunicación y sensibilización.

10.1 Difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad, sensibilizando a toda la plantilla de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades.

a. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.

- **Indicadores:** sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.
- **Responsable:** departamento de RRHH.
- **Calendario:** anualmente.

b. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la Fundación de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándolas a que compartan dichos principios.

- **Indicadores:** número de empresas colaboradoras informadas / número de empresa colaboradoras existentes.
- **Responsable:** departamento de RRHH.
- **Calendario:** anualmente.

c. Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.

- **Indicadores:** número de acciones desarrolladas. Número de personas informadas. Comunicaciones desarrolladas. Datos desagregados por sexo.
- **Responsable:** Comisión de Seguimiento.

- **Calendario:** anualmente.
- d. Difundir el nuevo Plan de Igualdad en los medios de comunicación interna.
- **Indicadores:** verificar su difusión en todos los centros y en qué medios.
 - **Responsable:** departamento de Comunicación.
 - **Calendario:** un mes después de la firma del nuevo Plan.

10.2 Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

- a. Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: manual de acogida, El Puente, cartelería, etc. y en la página web, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivos.
- **Indicadores:** número de medios revisados y modificaciones realizadas.
 - **Responsable:** departamento de Comunicación.
 - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.
- b. Formar al departamento de Comunicación de la Fundación en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusiva.
- **Indicadores:** número de personas formadas.
 - **Responsable:** departamento de RRHH.
 - **Calendario:** antes de dos años desde la firma.
- c. Asegurar que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla.
- **Indicadores:** verificar su difusión en todos los centros y en qué medios.
 - **Responsable:** departamento de Comunicación.
 - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.

I. Comisión de seguimiento y evaluación

A) INTRODUCCIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los planes de igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la fundación en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad sobre la consecución de sus objetivos: de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad en la empresa, y de haberse establecido un Plan de Igualdad, sobre la aplicación de éste.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Fundación Dfa permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este acontecimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación. El seguimiento y evaluación del Plan será realizado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, los objetivos marcados y las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Fundación Dfa. Dicha comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

B) COMPOSICIÓN Y FUNCIONES

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Fundación Dfa será paritaria y estará compuesta por:

Por la parte de la Fundación

- Pedro Subías Escolan
- Marina Ladrero Pablo
- Santiago Guerrero Hernández
- Beatriz Aranda Naudín

Por la parte sindical

- Antonio Badorrey Julián (comité de empresa)
- Guayante Casaus Maza (comité de empresa)
- Juan Diego Luján López (delegado de personal)
- Pilar Cáceres Rodríguez (delegada de personal)

Cada una de las partes tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido y proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.

C) ATRIBUCIONES GENERALES

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y grado de implantación.
- Intervención cuando desde algún centro les sea requerida, tanto desde la dirección de la Fundación, como desde la RLT, como desde trabajadores o trabajadoras concretas, sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.).
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan de Igualdad.

D) ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas, analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Fundación, de la pertenencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de finalizar su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento frente a la evaluación de resultados e Impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.

- El grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan, atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la Fundación, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y cambios que deben incorporarse.

E) FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá como mínimo cada 6 meses con carácter ordinario. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias, siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría simple de cada una de las dos representaciones. En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la dirección de la fundación y a la representación sindical.

• Medios

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

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al III Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC V); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su arbitraje, establecido por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores en las partes correspondientes pueden adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas.

Vigencia

Se determina un plazo de vigencia de cuatro años a contar desde su firma. Tres meses antes de la finalización, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

10. Procedimiento de modificación

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tendrá una vigencia de 4 años, sin perjuicio de la debida adaptabilidad del mismo a las novedades legislativas de todo orden, especialmente a la dimanantes de la actualización del Convenio Colectivo.

No obstante, el Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación realizados por la Comisión de Seguimiento.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

El procedimiento se iniciará cuando cualquier persona de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Igualdad que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días.

Reunidas las partes deberán valorar la modificación propuesta y negociarla del mismo modo que se ha hecho con el propio Plan, se requerirá el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las dos representaciones; cuando se alcance un acuerdo o cuando se deba realizar la modificación por imperativo administrativo, la misma se incorporará como parte integrante del Plan, comunicándose a la plantilla para su pleno conocimiento, así como a la Administración.