



**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES EN LA FUNDACIÓN DE LOS  
FERROCARRILES ESPAÑOLES, F.S.P.**





## INDICE

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 1.     | INTRODUCCIÓN .....   | 6  |
| 2.     | ÁMBITO DE APLICACIÓN .....   | 7  |
| 3.     | DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE SITUACIÓN .....  | 7  |
| 3.1.   | Metodología .....  | 7  |
| 3.2.   | Características de la plantilla.....   | 8  |
| 3.2.1. | Porcentaje de mujeres y hombres .....  | 8  |
| 3.2.2. | Evaluación de la edad media .....  | 8  |
| 3.2.3. | Proceso de selección y contratación .....  | 9  |
| 3.2.4. | Clasificación del Personal .....   | 9  |
| 3.2.1. | Formación del personal.....  | 10 |
| 3.2.1. | Promoción profesional .....  | 10 |
| 3.2.2. | Condiciones de trabajo.....  | 10 |
|        | Ordenación del tiempo de trabajo.....  | 10 |
|        | Teletrabajo .....  | 10 |
|        | Auditoria Salarial.....  | 10 |
| 3.2.3. | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral . | 11 |
|        | Reducciones de Jornada .....   | 11 |
|        | Permisos y excedencias .....   | 11 |
| 3.2.4. | Retribuciones.....   | 11 |
| 3.2.5. | Bajas y reposición .....   | 11 |
| 3.2.6. | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....                              | 11 |
| 3.3.   | Conclusiones.....  | 11 |
| 4.     | ANÁLISIS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....  | 13 |
| 4.1.   | Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos.....                     | 14 |
| 4.2.   | Análisis e interpretación de la comparativa o/y brecha salarial .....              | 14 |
| 4.3.   | Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.....        | 15 |
| 5.     | CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA .....                                      | 17 |
| 6.     | VIGENCIA .....   | 18 |
| 7.     | GLOSARIO DE TÉRMINOS .....   | 19 |
| 8.     | OBJETIVOS .....  | 21 |
| 8.1.   | Objetivos cualitativos .....   | 21 |
| 8.2.   | Objetivos cuantitativos, medidas y recursos.....                                   | 22 |



|        |  |    |
|--------|--|----|
| 8.2.1. | Área de acceso al empleo, selección y contratación.....  | 22 |
|        | Medida 6.2.1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa .....  | 22 |
|        | Medida 6.2.1.2. Revisar el lenguaje en las convocatorias de procesos selectivos y de becas de formación .....  | 23 |
|        | Medida 6.2.1.3. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas contratadas para apoyar los servicios de la Fundación.....  | 23 |
|        | Medida 6.2.1.4. Incluir materias y preguntas relativas a la igualdad en los procesos selectivos.....   | 24 |
| 8.2.2. | Área de condiciones laborales y desarrollo profesional .....   | 24 |
|        | Medida 6.2.2.1. Fomentar el desarrollo profesional de la plantilla fomentando las convocatorias internas .....   | 24 |
|        | Medida 6.2.2.2. Formar a trabajadoras para su acceso a puestos de mayor categoría.....   | 25 |
|        | Medida 6.2.2.3. Seguimiento de la brecha salarial de género mediante la creación del registro salarial de la plantilla .....   | 25 |
| 8.2.3. | Área de formación, sensibilización e información .....   | 26 |
|        | Medida 6.2.3.1. Crear el acceso “FFE Concilia” con información actualizada sobre la igualdad y la conciliación de la entidad y fuera de ella.....  | 26 |
|        | Medida 6.2.3.2. Desarrollo de un curso on-line en materia de igualdad entre mujeres y hombres que se integre en la formación permanente de la plantilla.....   | 26 |
|        | Medida 6.2.3.3. Desarrollo de acciones formativas específicas sobre micromachismos y violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral .....                                     | 27 |
| 8.2.4. | Área de conciliación personal, familiar y laboral y corresponsabilidad .....   | 27 |
|        | Medida 6.2.4.1. Previsión de medidas que faciliten a las aspirantes embarazadas o en maternidad, así como a los aspirantes en paternidad, el acceso a los procesos internos o externos de selección.....   | 27 |
|        | Medida 6.2.4.2. Elaboración y promoción de un documento de medidas de conciliación a disposición de la plantilla .....   | 28 |
| 8.2.5. | Área de cultura organizativa, comunicación e imagen institucional.....   | 28 |
|        | Medida 6.2.5.1. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar estereotipo de género .....                  | 28 |
|        | Medida 6.2.5.2. Revisar la página web, las redes sociales y la Intranet para potenciar el uso de un lenguaje verbal, escrito e iconográfico no sexista y el tratamiento no sexista de la información ..... | 29 |
| 8.2.6. | Área de salud laboral, prevención del acoso y de la violencia de género.....   | 29 |
|        | Medida 6.2.6.1. Implantar un canal de denuncias en caso de acoso de cualquier tipo.....  | 29 |
|        | Medida 6.2.6.2. Implantar un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....  | 30 |



|  |    |
|--|----|
| Medida 6.2.6.3. Difundir el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo de la Fundación ..... | 30 |
| 8.3. Recursos y medios .....   | 31 |
| 9. ACCIONES DE SEGUIMIENTO, DESARROLLO Y EVALUACIÓN .....  | 31 |
| 9.1. Composición de la Comisión .....  | 31 |
| 9.2. Metodología de trabajo.....   | 32 |
| 9.2.1. Proceso de seguimiento del Plan de Igualdad.....  | 32 |
| 9.3. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y de resolución de discrepancias                       | 33 |
| 10. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN DEL IGUALDAD POR ÁREAS Y MEDIDAS.....                                     | 35 |
| 11. LEGISLACIÓN DE REFERENCIA .....  | 37 |
| ANEXO 1. INFORME DEL ANÁLISIS COMPARATIVO SALARIAL/BRECHA SALARIAL .....                                       | 38 |



## **1. INTRODUCCIÓN**

El presente plan de igualdad de la Fundación de los Ferrocarriles Españoles, F.S.P., (en adelante la Fundación), tiene la finalidad de enumerar, establecer, implementar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa.

Es bien sabido que la igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en la normativa y textos internacionales, europeos y estatales.

Así, ya la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997, cuando estableció que “la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar la desigualdad entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”, objetivo transversal que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los Estados miembros.

Con esos objetivos generales como punto de destino fijado por la Fundación, se han venido manteniendo negociaciones con la representación legal de los trabajadores de la institución hasta culminar con el correspondiente acuerdo.

Con anterioridad a la suscripción del presente acuerdo, la Fundación ha venido atendiendo sus obligaciones legales en esta materia, adoptando diferentes medidas, las cuales se recogen en este documento.

En todo caso, con la suscripción del presente Plan de Igualdad, se incorporan unos objetivos y medidas que mejoran significativamente este ámbito de las relaciones laborales, con el ambicioso fin de avanzar en la materia y alcanzar la mayor igualdad posible entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación que se pueda apreciar.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un profundo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y de los hombres dentro de la Fundación para detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que puedan requerir la adopción de una serie de medidas para su eliminación y/o corrección.

No se debe olvidar que conseguir la igualdad real supone no solo evitar discriminaciones por razón de género, consistentes en la 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 clasificación profesional, la ordenación del tiempo de trabajo, la formación, la retribución y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la especial atención a aquellas situaciones de violencia hacia las mujeres que supongan mayor vulnerabilidad para quienes puedan sufrir directamente esa violencia.

El presente Plan de Igualdad está en consonancia con la normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.



- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El presente Plan de Igualdad se configura como un documento vivo que se actualizará periódicamente. El paquete de medidas de igualdad que se presenta en el mismo, servirá de motor del principio de igualdad y de tutela contra la discriminación según establece la regulación legal, todo ello sin dejar de considerar ni perder de vista las especiales características de la Fundación, claramente marcada por el sector de actividad en el que se encuadra.

## **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este Plan de Igualdad se aplicará en las tres (3) sedes de la Fundación en el territorio español y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos puestos de trabajo que se creen en el futuro y vayan, en consecuencia, a incorporarse a la entidad.

En la actualidad existen tres centros de trabajo:

- La sede de la Fundación en el Palacio Fernán Núñez, ubicado en la Calle Santa Isabel 44, Madrid. En este centro a 31 de diciembre de 2020 había 49,83 efectivos.
- El Museo del Ferrocarril de Madrid, ubicado en el Paseo de las Delicias 61, Madrid. En este centro a 31 de diciembre de 2020 había 17,98 efectivos.
- El Museo del Ferrocarril de Catalunya, ubicado en Plaça d'Eduard Maristany, s/n, Vilanova i La Geltrú. En este centro a 31 de diciembre de 2020 había 6,44 efectivos.

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la igualdad real y la diversidad y en el que, en su virtud, mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades; reuniendo para ello un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo.

## **3. DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE SITUACIÓN**

El paso previo y obligatorio para diseñar y redactar un plan de igualdad es realizar un diagnóstico de situación, dando cumplimiento a la legislación vigente (según se recoge en el artículo 46 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo), realizando para ello un análisis detallado de la situación presente de la entidad respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con los datos objetivos a fecha 31 de diciembre de 2020.

Este informe diagnóstico tenía el objetivo de identificar y estimar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las desigualdades y desventajas existentes o que pudieran existir en la Fundación para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### **3.1. Metodología**

Para la realización del diagnóstico de situación en igualdad, se tomó como referencia toda la información recogida en el programa A3NOM, donde tenemos toda la información sobre el personal, de los expedientes físicos y del DAFO realizado para el diseño del Plan Estratégico de la Fundación aprobado en julio de 2021. Se seleccionaron indicadores de tipo cuantitativo y cualitativo.

Los indicadores cuantitativos empleados fueron: datos generales de la plantilla, movimientos de personal, promoción y formación, licencias y excedencias, responsabilidades familiares y datos generales de la representación legal del personal.



En cuanto a los indicadores cualitativos, se incluyeron cultura de la empresa, selección externa, formación, comunicación, representatividad de género, riesgos laborales y salud laboral.

Con toda esta información recogida se realizó un estudio detallado de la situación de las mujeres y los hombres de la empresa, para lo que fue desagregada por sexo y se aplicó el análisis y la evaluación de impacto de género.

El análisis permitió identificar cómo es la plantilla de la Fundación, qué desequilibrios pudieran existir entre mujeres y hombres y en qué aspectos y prácticas empresariales se podría avanzar en la gestión de recursos humanos desde la óptica de igualdad de oportunidades.

### **3.2. Características de la plantilla**

#### **3.2.1. Porcentaje de mujeres y hombres**

Según los datos actualizados de plantilla, a 31 de diciembre de 2020 el total de la plantilla de la Fundación ascendía a 74 personas, de las cuales 42 (57 %) son mujeres y 32 son hombres (43 %). Concentrándose el porcentaje más elevado en los titulados y técnicos.

El número de empleados medios en plantilla, a 31 de diciembre de 2020, clasificados por categoría y sexo:

| Categoría profesional       | Medios 2020  |              |              | Reales a 31/12/2020 |              |              |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|
|                             | Mujeres      | Varones      | Total        | Mujeres             | Varones      | Total        |
| <b>Alta Dirección</b>       | --           | 1,00         | <b>1,00</b>  | --                  | 1,00         | <b>1,00</b>  |
| <b>Directivos</b>           | 1,00         | 3,00         | <b>4,00</b>  | 1,00                | 3,00         | <b>4,00</b>  |
| <b>Titulados y Técnicos</b> | 36,52        | 27,42        | <b>63,94</b> | 36,75               | 25,25        | <b>62,00</b> |
| <b>Administrativos</b>      | 4,91         | 2,00         | <b>6,91</b>  | 4,25                | 2,00         | <b>6,25</b>  |
| <b>Varios</b>               | --           | 1,00         | <b>1,00</b>  | --                  | 1,00         | <b>1,00</b>  |
| <b>TOTAL</b>                | <b>42,43</b> | <b>34,42</b> | <b>76,85</b> | <b>42,00</b>        | <b>32,25</b> | <b>74,25</b> |

Por jornadas reales, a 31 de diciembre del 2020, existen seis (6) jubilaciones parciales, cinco (5) con jornada del 25%, de dos (2) mujeres y de tres (3) hombres y una (1) con jornada del 50% de un hombre y una mujer temporal con contrato a jornada parcial del 50%.

#### **3.2.2. Evaluación de la edad media**

La mayor concentración de la plantilla se produce en el tramo de edad “entre 50 y 59 años”, que asciende a un 41,90% de la plantilla. Al tramo de edad “entre 60 y 63 años” pertenece un 18,90%, al tramo “entre 40 y 49 años” pertenece el 21,60% de la plantilla y tan sólo un 17,60% se encuentra en el tramo “entre 30 y 39 años”.

Concretamente, la media de edad de las mujeres es de 49 años y la media de edad de los hombres es 53 años, siendo la edad media global de 51 años.



### 3.2.3. Proceso de selección y contratación

La Fundación tiene una normativa de contratación aprobada, que da cumplimiento a la recomendación de la Intervención General de la Administración del Estado I.G.A.E., de disponer de un procedimiento de selección de personal que garantice el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad previstos por la Ley 50/2002 de 26 de diciembre de Fundaciones y represente una actualización derivada de las modificaciones legislativas y se ha desarrollado de conformidad con lo establecido en el art. 130 de la Ley 40/2015, de 1 de Octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en el que se establece que las fundaciones del Sector Público Estatal se rigen por lo previsto en la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en la que se regula, en el art 46, apartado 4 que “La selección de personal deberá realizarse con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de la correspondiente convocatoria”. Así mismo, se tuvo en consideración la regulación legal sobre igualdad entre hombres y mujeres, contenida en el art. 14 de la Constitución y en la LO 3/2007, así como en el acuerdo del Consejo de Ministros del 20 de noviembre de 2015, por el que se aprobó el Plan para la igualdad entre hombres y mujeres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.

Queda excluida de esta norma la contratación de personal de Alta Dirección (los contratos de este personal se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, consolidado, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección y por las demás disposiciones legales aplicables).

La clasificación del personal a 31 de diciembre de 2020, según el tipo de contrato es el siguiente:

| Tipo de contrato                     | Hombres | %     | Mujeres | %     | Total |
|--------------------------------------|---------|-------|---------|-------|-------|
| Indefinido – jornada completa        | 28      | 37,8% | 39      | 52,7% | 90,5% |
| Temporal por jubilación parcial      | 4       | 5,4%  | 2       | 2,7%  | 8,1%  |
| Temporal, de relevo, jornada parcial | --      | --    | 1       | 1,4%  | 1,4%  |
| <b>TOTAL</b>                         | 32      | 43,2% | 42      | 56,8% | 100%  |

### 3.2.4. Clasificación del Personal

El personal está clasificado tomando como referencia la clasificación del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, de la siguiente manera:

| Categoría profesional               | Reales a 31/12/2020 |       |         |       |       |       |
|-------------------------------------|---------------------|-------|---------|-------|-------|-------|
|                                     | Mujeres             | %     | Varones | %     | Total | %     |
| Alta Dirección                      | --                  | --    | 1,00    | 1,3%  | 1,00  | 1,3%  |
| Directivos                          | 1,00                | 1,3%  | 3,00    | 4,0%  | 4,00  | 5,3%  |
| Titulados y Técnicos <sup>(1)</sup> | 36,75               | 49,6% | 25,25   | 34,0% | 62,00 | 83,6% |



|                                 |              |       |              |       |              |             |
|---------------------------------|--------------|-------|--------------|-------|--------------|-------------|
| ▪ Gerentes/as                   | 2,00         | 5,4%  | 4,00         | 15,8% | 6,00         |             |
| ▪ Jefes/as de Área              | 3,00         | 8,2%  | 2,75         | 10,9% | 5,75         |             |
| ▪ Jefes/as                      | 14,00        | 38,1% | 9,50         | 37,6% | 23,50        |             |
| ▪ Técnicos                      | 17,75        | 48,3% | 9,00         | 35,6% | 26,75        |             |
| Administrativos                 | 4,25         | 5,7%  | 2,00         | 2,7%  | 6,25         | 8,4%        |
| Varios-Oficial<br>Mantenimiento | --           | --    | 1,00         | 1,4%  | 1,00         | 1,4%        |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>42,00</b> |       | <b>32,25</b> |       | <b>74,25</b> | <b>100%</b> |

(1) El cálculo de porcentajes desglosado por las categorías se ha hecho con respecto al total de mujeres que están en el grupo de "Tituladas o Técnicos" y de igual formar, con respecto al total hombres en ese mismo grupo.

### 3.2.1. Formación del personal

De la plantilla de la Fundación a 31 de diciembre de 2020, 51 personas, tenían titulaciones superiores (Grado, Postgrado o/y Doctorado), siendo un 69% del total de trabajadores. Ese porcentaje se desglosa en un 42% de mujeres con titulación superior (corresponde con el 74% del total de mujeres en plantilla) y 27% de hombres (corresponde con el 64% del total de hombres en plantilla).

Las mujeres en la Fundación están más formadas académicamente.

### 3.2.1. Promoción profesional

En la Fundación no se puede promocionar al personal salvo que otra persona cause baja en un puesto debido a las restricciones de los Presupuestos Generales del Estado y la Masa Salarial.

En el ejercicio 2020, no promociono ningún trabajador ni trabajadora.

### 3.2.2. Condiciones de trabajo

#### **Ordenación del tiempo de trabajo**

En la Fundación el 100% de la plantilla tiene jornada flexible pudiendo entrar entre las 6:30 y las 9:00 h y la salida adaptada al cumplimiento de las 37,5 horas semanales de trabajo que se deben cumplir.

El 100% de la plantilla hace jornada continuada.

#### **Teletrabajo**

En 2020 se aprobó un procedimiento de regulación del teletrabajo al que a 31 de diciembre de 2020 estaban acogidos 30 trabajadores, un 37,50% de la plantilla, de los cuales 20 empleados eran mujeres y 10 hombres.

#### **Auditoria Salarial**

El análisis de la Auditoria Salarial se desarrolla en profundidad en el punto 4 del presente plan.

Como se desarrolla más adelante del análisis comparativo de la mediana de las retribuciones normalizadas vemos que hay una brecha salarial positiva, cobran más los hombres, en las categorías de Gerente nivel 2, Jefatura de Área, Jefatura nivel 1, Jefatura nivel 2 y Administrativo nivel 1, no



llegando en ningún caso al 25%, y por otro lado, existe brecha salarial negativa, cobran más las mujeres, en las categorías de Directora, Jefatura nivel 3, Técnico nivel 2 y Cuadro Técnico nivel 1.

La diferencia total en el caso de la mediana en términos porcentuales, de todas las categorías y puestos es de 7,30%.

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

En la Fundación se implantan las medidas recogidas en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Reducciones de Jornada**

A 31 de diciembre de 2020, un total de 11 personas en la Fundación tenían reducción de jornada, de las cuales sólo 4 trabajadores/as eran por cuidado de un menor (3 mujeres y un hombre) y el resto por la puesta en marcha del plan de jubilaciones parciales (tal y como se indica en el punto 3.2.1. hay 5 trabajadores con un contrato de jubilación parcial con una reducción de jornada del 75% de la misma, 1 trabajador con un contrato de jubilación parcial con una reducción de jornada del 50% de la misma y una trabajadora con un contrato de relevo con media jornada (cubriendo la reducción de la jornada citada anteriormente).

#### **Permisos y excedencias**

En 2020 se solicitaron 2 permisos de maternidad y ninguna de paternidad.

En cuanto a situación de excedencias: a 31 de diciembre de 2020 había 3 personas en situación de excedencia voluntaria, 2 hombres y una mujer.

Además, había 2 trabajadoras en situación de excedencia por cuidado o guarda legal de un menor.

### 3.2.4. Retribuciones

En la Fundación existen una bandas salariales, desde 2010, donde se establecen los mínimos y los máximos por categorías profesionales.

Los incrementos retributivos son los que se aprueben en los Presupuestos Generales de Estado, no pudiéndose ser superiores a los establecidos. Además, se presenta anualmente el informe de Masa Salarial que debe ser aprobada por el Ministerio de Hacienda y Función Pública.

### 3.2.5. Bajas y reposición

Del 2018 al 2020, ha habido 8 bajas: 2 jubilaciones (un hombre y una mujer), un fallecimiento (un hombre) y el resto bajas voluntarias por cambio de trabajo.

En 2020 se han incorporado a la plantilla tres mujeres y tres hombres, 5 de las incorporaciones fueron de Técnico (3 hombres y 2 mujeres), una de Jefe de Área (una mujer).

### 3.2.6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Fundación cuenta, desde el 2 de diciembre de 2010, con un Protocolo de Actuación para prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, firmado por el Comité de Seguridad y Salud. Actualmente, se está trabajando en su actualización y mejora.

## **3.3. Conclusiones**

La plantilla de la Fundación está bastante equilibrada en ambos sexos, siendo superior la presencia de las mujeres. Del análisis de los resultados, así como de los datos históricos de la Fundación podemos



deducir que, en forma global, la plantilla considera que el tema de la igualdad está bien tratado en la Fundación.

Actualmente, se encuentran equilibradas las distintas categorías salvo en la categoría de Directivos que sigue habiendo más hombres que mujeres.

Analizada la situación global de la Fundación se extrajeron los siguientes items:

| <b>Fortalezas y oportunidades</b>   | <b>Debilidades y Amenazas</b>  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>✓ <b>El Plan Estratégico en funcionamiento</b></li><li>✓ <b>La mayor formación de las mujeres</b></li><li>✓ <b>La igualdad entre hombres y mujeres que solicitan medidas de conciliación</b></li><li>✓ <b>La naturaleza pública de la Fundación. En la que la igualdad es prioritaria.</b></li><li>✓ <b>La implicación de la Dirección</b></li><li>✓ <b>Las empresas patronas tienen planes de igualdad implantados</b></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ <b>Desconocimiento y falta de formación de la plantilla en materia de igualdad.</b></li><li>✓ <b>Pocos recursos para implantar todas las medidas</b></li><li>✓ <b>Necesidad de herramientas para hacer efectiva la implementación de las medidas</b></li><li>✓ <b>Naturaleza pública – cambios políticos</b></li></ul> |

Se proponen algunas líneas de actuación para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres:

- Difundir una cultura empresarial de compromiso con la igualdad y sensibilizar a todo el personal de la empresa de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.
- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación entre mujeres y hombres.
- Garantizar acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Utilizar un lenguaje inclusivo de género en las convocatorias y publicaciones.
- Difundir un protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral.



#### **4. ANALISIS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA**

Tomando como referencia lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en sus artículos 5 y 6:

“Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad. 6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva. Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.



b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.”

#### 4.1. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos

La herramienta consiste en un fichero Microsoft Excel en el que hay que incorporar los datos descargados del programa A3NOM. A partir de ellos, y de forma automatizada, la aplicación realizará los cálculos necesarios para los análisis. El resultado son cálculos automatizados y tablas dinámicas que nos proporciona los resultados de manera útil.

A efectos del presente plan se ha obtenido la brecha salarial calculando la media (promedio) y la mediana, en términos porcentuales, tanto de las retribuciones cobradas como de las retribuciones normalizadas, de las mujeres y los hombres, por puesto y por categoría, en el ejercicio 2020.

#### 4.2. Análisis e interpretación de la comparativa o/y brecha salarial

El marco legal existente en el ámbito laboral de la Fundación, al pertenecer al sector público, incorpora derechos y obligaciones que, a priori, deberían asegurar la inexistencia de discriminación por diferencias salariales entre hombres y mujeres. En el mismo sentido intervienen las garantías establecidas en el convenio colectivo para evitar tal discriminación. A pesar de ello, existe un conjunto complejo e interrelacionado de factores que originan diferencias salariales entre hombres y mujeres, dando origen a la brecha salarial de género en esta entidad. Existen dos razones principales para las diferencias salariales: la antigüedad (cuando se creó la Fundación había más hombres que mujeres y tienen más antigüedad a fecha actual) y si la contratación ha sido a través de convocatoria interadministrativa cuyas retribuciones son las que se vinieran percibiendo en la empresa matriz, Renfe o Adif, que por sus convenios son superiores a las que se tienen en la Fundación.

En la Fundación 11 tipos de puestos y dentro de los mismos puede haber hasta 3 categorías:

| MEDIANA PORCENTUAL<br>Categoría/Grupo Profesional | Total retribuciones normalizadas |           |            |
|---|----------------------------------|-----------|------------|
|   | Mujeres                          | Hombres   | Diferencia |
| DIRECTOR GERENTE                                  |                                  | 90.218,26 |            |
| DIRECTOR/A  | 79.467,41                        | 79.284,89 | -0,23%     |
| SUBDIRECTOR/A                                     | 54.123,09                        |           |            |
| GERENTE NIVEL 1                                   |                                  | 72.920,13 |            |
| GERENTE NIVEL 2                                   | 43.456,94                        | 44.152,89 | 1,58%      |
| JEFE DE ÁREA                                      | 44.597,45                        | 50.269,32 | 11,28%     |
| JEFE NIVEL 1                                      | 41.407,11                        | 44.809,39 | 7,59%      |
| JEFE NIVEL 2                                      | 35.814,05                        | 37.043,46 | 3,32%      |
| JEFE NIVEL 3                                      | 34.811,76                        | 30.124,50 | -15,56%    |
| TÉCNICO ESPECIALISTA                              | 39.450,27                        |           |            |
| TÉCNICO NIVEL 1                                   | 35.768,61                        |           |            |
| TÉCNICO NIVEL 2                                   | 25.308,83                        | 24.908,01 | -1,61%     |
| TÉCNICO NIVEL 3                                   | 23.285,02                        |           |            |
| CUADRO TÉCNICO NIVEL 1                            | 33.205,44                        | 30.299,60 | -9,59%     |
| CUADRO TÉCNICO NIVEL 2                            | 22.909,88                        |           |            |
| MANDO INTERMEDIO NIVEL 1                          |                                  | 30.205,06 |            |



|                        |           |           |        |
|------------------------|-----------|-----------|--------|
| ADMINISTRATIVO NIVEL 1 | 25.904,09 | 31.783,26 | 18,50% |
| ADMINISTRATIVO NIVEL 2 | 23.006,37 |           |        |
| ADMINISTRATIVO NIVEL 3 |           | 20.861,44 |        |
| OFICIAL DE OFICIO      |           | 25.711,64 |        |

Del análisis comparativo de la mediana de las retribuciones normalizadas vemos que hay una brecha salarial positiva, cobran más los hombres, en las categorías de Gerente nivel 2, Jefatura de Área, Jefatura nivel 1, Jefatura nivel 2 y Administrativo nivel 1, no llegando en ningún caso al 25%, y debiéndose a que los hombres en esas categorías tienen más antigüedad y, además, vienen de nuestras empresas Patronas Adif o/y Renfe con las retribuciones fijadas siendo superiores a las del Convenio de Oficinas y Despachos.

Por otro lado, existe brecha salarial negativa, cobran más las mujeres, en las categorías de Directora, Jefatura nivel 3, Técnico nivel 2 y Cuadro Técnico nivel 1. Estas diferencias se deben, en el caso de la Directora y el Cuadro Técnico nivel 1 que provienen de Renfe y sus retribuciones eran superiores, tal y como se explica al principio de punto 4.2. Y en el caso de la Jefatura nivel 3 y Técnico nivel 2, porque tienen más responsabilidades y titulaciones superiores.

La diferencia total en el caso de la mediana en términos porcentuales, de todas las categorías y puestos es de 7,30%.

#### **4.3. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**

1. Implementar la aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación aplicable. Desarrollo de una herramienta informática que permita analizar los datos salariales siguiendo los parámetros relativos a clasificación profesional establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva.

Plazo ejecución: 1 año desde el inicio de la vigencia del Plan.

Indicador de evolución: Creación de la herramienta

Responsable: Dirección de Administración y Control de Gestión – Jefatura de Gestión de Personas.

2. Información a la Comisión de seguimiento sobre el registro retributivo anual de la Empresa, que se elaborará en los términos establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva con el fin de identificar, de haberlas, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres que son estructurales y las que no lo son.

Plazo ejecución: Desde primer año de vigencia del plan y anualmente.

Indicador de evolución: Nº Informaciones reportadas a la Comisión de seguimiento.

Responsable: Dirección de Administración y Control de Gestión – Jefatura de Gestión de Personas.

3. Definición de planes de acción a través de un grupo de trabajo dependiente de la Comisión de seguimiento para reducir las diferencias que pudieran detectarse en las auditorias y no estuvieran justificadas de acuerdo a lo establecido en la normativa que resulte de aplicación.

Plazo ejecución: Bienalmente

Indicador de evolución: Nº de planes de acción definidos



Responsable: Dirección de Administración y Control de Gestión – Jefatura de Gestión de Personas.

4. Seguimiento y análisis al menos por actividad durante la vigencia del Plan de Igualdad, de la auditoria retributiva que será adaptada en el primer año de vigencia del Plan a lo previsto en los RD 901/2020 y 902/2020.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

Indicador de evolución: Nº de planes de acción definidos.

Responsable: Dirección de Administración y Control de Gestión – Jefatura de Gestión de Personas.



## **5. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

La constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad de la Fundación se ha conformado según las reglas previstas en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se constituyó un grupo de trabajo, que emanaba del propio Comité de empresa, con objeto de lograr una implantación con la mayor implicación y garantías de éxito posibles, que está formada por la representación de las personas trabajadoras de los sindicatos C.G.T., CC.OO. y U.G.T., la Dirección de Administración y Control de Gestión, la Dirección de Asesoría Técnica y la Jefatura de Gestión de Personas. Además, con el fin de promover la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral, se cuenta en la comisión negociadora con el apoyo y asesoramiento de tres trabajadores formados en materia de igualdad entre hombre y mujeres en el ámbito laboral.

Como ya se ha indicado, en el punto dos, la Fundación tiene tres centros de trabajo, dos en Madrid y uno en Barcelona: En el Palacio Fernán Núñez, hay tres representantes del Comité de Empresa; en el Museo del Ferrocarril de Madrid, hay dos representantes del Comité de Empresa; y, en el Museo del Ferrocarril de Catalunya, hay una Delegada Sindical.

En representación de la empresa:

- JOSÉ MANUEL CLAROS TRUJILLO, Director de Administración y Control de Gestión.
- JESUS BENÍTEZ BENÍTEZ, Director de Asesoría Técnica.
- PABLO LUIS TORAL OROPESA, Jefe de Asesoría Técnica. Sustituye a Jesús Benítez Benítez a partir del 1 de marzo de 2022.
- LETICIA GARCÍA GONZÁLEZ-ROMÁN, Jefa de Gestión de Personas.

En representación de las trabajadoras y los trabajadores de los centros:

- CAMINO DÍAZ SANTIAGO, Presidenta del Comité de empresa., por C.G.T., en el Palacio Fernán Núñez.
- AINARA FUENTE GÓMEZ, Vocal por C.G.T. Museo del Ferrocarril de Madrid
- MARÍA CARRERA JIMÉNEZ, Vocal por CC.OO., Museo del Ferrocarril de Madrid
- M<sup>a</sup> ÁNGELES LANILLO FUENTE, Vocal por CC.OO. Se integra en el Comité a partir del 1 de marzo de 2022 en el Palacio Fernán Núñez.
- INÉS TORTOSA CÉSPEDES, Vocal por U.G.T., en el Palacio Fernán Núñez.
- ANA GRANDE JIMÉNEZ, Delegado Sindical por U.G.T., en el Museo del Ferrocarril de Catalunya.

Asesores del Plan de Igualdad (no integrantes del Comité de empresa):

- MARÍA GÓMEZ CHANGO, Técnico de Gestión de Personas.
- GUSTAVO MARCHANTE CALATAYUD, Jefe de Contratación.
- JOSÉ MARIANO RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, Gerente de Tecnologías de la Información y Protección de Datos.



## **6. VIGENCIA**

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro (4) años a contar desde la fecha de su firma. Las partes comenzarán la negociación del nuevo Plan de Igualdad de la Fundación seis (6) meses antes de la finalización del que esté vigente en ese momento.

Para el seguimiento de las medidas adoptadas y la pertinencia de las mismas, se constituirá una comisión de seguimiento que se reunirá, como mínimo una (1) vez al año en sesión ordinaria, y cuando sea necesario, en sesión extraordinaria a petición de una de las partes.

Asimismo, el presente Plan de Igualdad podrá ser susceptible de revisión durante la vigencia si así lo estimaran las partes de común acuerdo.



## 7. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- ✚ **Acciones positivas:** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, las personas físicas y jurídicas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- ✚ **Acoso ambiental:** Todas aquellas conductas que crean un ambiente de trabajo hostil, humillante o amenazador para la persona acosada.
- ✚ **Acoso laboral:** Son aquellas situaciones en que una persona o un grupo ejercen comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema sobre una persona en su lugar de trabajo, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado. En definitiva, son conductas abusivas que atentan, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona y que ponen en peligro su trabajo o degradan el ambiente laboral. Las conductas que pueden asociarse al acoso moral en el trabajo o *mobbing* son lesivas, no deseadas y susceptibles de causar daño.
- ✚ **Acoso por razón de sexo:** Según la Ley orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Dicha norma establece de igual manera que el derecho o expectativas de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerarán actos de discriminación por razón de sexo.
- ✚ **Acoso sexual:** La propia Ley orgánica 3/2007 también regula que, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. En un entorno laboral podrá considerarse acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, producidos en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.
- ✚ **Brecha salarial de género:** Diferencia entre la retribución de las mujeres y los hombres, normalmente expresada como el menor porcentaje de salario que perciben las mujeres respecto a los hombres, medida en términos de salario medio bruto hora o retribución media a través de diferentes métricas e indicadores.
- ✚ **Conciliación de la vida familiar, personal y laboral:** Necesidad de las personas de atender sus necesidades en estos tres ámbitos. Para ello se hace indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite que mujeres y hombres puedan satisfacer todas sus necesidades en los diferentes ámbitos de la vida y hacer frente a las responsabilidades generadas desde el ámbito privado y público. Hace referencia a la búsqueda de acciones sociales, empresariales e instituciones encaminadas a lograr una sociedad más equilibrada, justa e igualitaria.
- ✚ **Derecho de igualdad:** Es un derecho subjetivo, pero su misma estructura en la CE se configura como un derecho transversal, que afecta a todos los derechos.
- ✚ **Discriminación directa:** Cuando una persona es tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra.



- ✚ **Discriminación indirecta:** Ocurre cuando, en una situación aparentemente neutra, las personas de un sexo están en desventaja respecto a personas del otro.
- ✚ **Enfoque de género:** Perspectiva que permite visibilizar las implicaciones que tiene para las mujeres y para los hombres cualquier acción que se planifique, y conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas.
- ✚ **Equidad de género e igualdad de oportunidades:** Se refieren a la igualdad de resultados. La equidad de género es un concepto que hace referencia a los derechos humanos y a la justicia social.
- ✚ **Estereotipos:** Ideas y creencias que circulan socialmente y adquieren el rango de realidad y que se fundamentan en prejuicios.
- ✚ **Género:** Incluye aspectos culturales y sociales, roles y actitudes diferenciados para mujeres y hombres atribuidos en función de su sexo biológico.
- ✚ **Igualdad:** Hace referencia a que mujeres y hombres disfruten de similares oportunidades y recursos iniciales (de salida) para desarrollar determinadas actividades o para disfrutar de los bienes y servicios.
- ✚ **Protocolo de acoso:** La mencionada Ley orgánica 3/2007, en su artículo 48, regula la obligación para las empresas consistente en establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, y en este ámbito, las empresas tendrán que arbitrar procedimientos específicos para prevenir y dar cauce a cualquier denuncia o reclamación de quienes hayan sido objeto de estas formas de acoso: esos procedimientos son los protocolos de acoso.
- ✚ **Roles de género:** Papeles que se realizan en la sociedad y que representan las distintas funciones que ejercemos cotidianamente; en muchas ocasiones, son reflejo de los estereotipos.
- ✚ **Sexo:** Diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre mujeres y hombres.
- ✚ **Techo de cristal:** Conjunto de normas no escritas o cultura empresarial que dificulta a las mujeres acceder a los puestos de alta dirección.



## **8. OBJETIVOS**

### **8.1. Objetivos cualitativos**

El objetivo general del Plan de Igualdad, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es garantizar en el ámbito de la Fundación la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan de Igualdad prevé conseguir, en la medida de lo posible, el equilibrio en los aspectos que se indican a continuación y la ausencia de discriminación, en consonancia con los principios y políticas de la empresa:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección y promoción que eviten la segregación vertical y horizontal, asegurando procedimientos de selección transparentes, convocatorias de empleo no discriminatorias y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos de cada puesto, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito laboral: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la organización.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Fundación (transversalidad de género).
- Avanzar en el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptación a los requisitos de los puestos.
- Promover las posibilidades de acceso y promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad, con la consecuente atribución del nivel salarial correspondiente al puesto, reorientando situaciones de desigualdad.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas que integran la plantilla de la Fundación, fomentando la corresponsabilidad y realizando campañas de sensibilización para promover esta cultura y difusión de las medidas existentes.
- Conseguir una plantilla más sensible y formada en materia de igualdad entre mujeres y hombres, mediante la realización continuada de acciones formativas y de sensibilización.
- Promover unas condiciones de trabajo y una política organizativa tendentes a erradicar los “micromachismos” y cualesquiera formas potenciales de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Difundir, aplicar y fomentar la implantación de medidas destinadas a colaborar en la construcción de una sociedad sin violencia de género.



## 8.2. Objetivos cuantitativos, medidas y recursos

La estructura y el contenido fundamental del presente Plan de Igualdad lo representa el conjunto de objetivos específicos, cada uno con su medida, dado que es lo que va a marcar la actividad de la Fundación para conseguir sus propósitos, negociados con la RLT, en materia de igualdad. Estos objetivos serán los medios por los que se podrá medir y valorar la actividad de la Fundación en esta materia.

Las áreas que se van a desarrollar serán:

- ✚ Área de acceso al empleo, selección y contratación.
- ✚ Área de condiciones laborales y desarrollo profesional.
- ✚ Área de formación, sensibilización e información.
- ✚ Área de conciliación personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.
- ✚ Área de cultura organizativa, comunicación e imagen institucional.
- ✚ Área de salud laboral, prevención del acoso y violencia de género.

### 8.2.1. Área de acceso al empleo, selección y contratación.

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Medida 6.2.1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa</b>  |   |   |
| <b>Descripción:</b><br>Se procederá a una revisión sistemática y exhaustiva de los procesos de convocatoria y selección de personal desde su motivación y necesidad hasta su resolución, y de las instancias y personas implicadas, a efectos de garantizar en todo caso, una participación equilibrada de mujeres y hombres en cada momento, así como en la toma de decisiones final, que garantice la pertinencia del proceso, la ausencia de sesgos, la transparencia y objetividad y la no concurrencia de motivos de discriminación. |   |   |
| <b>Responsable:</b><br>Jefatura de Gestión de Personas  | <b>Calendario de ejecución:</b><br>48 meses | <b>Indicadores:</b><br>Revisión y modificación del flujograma de procesos |
| <b>Seguimiento y evaluación:</b><br>Comisión de seguimiento, revisión de los procesos de selección con datos diferenciados por sexo trimestralmente.<br>Anualmente, se evaluarán las revisiones trimestrales  |   |   |



| <b>Medida 6.2.1.2. Revisar el lenguaje en las convocatorias de procesos selectivos y de becas de formación</b>   |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>Descripción:</b><br/>Revisión del lenguaje empleado en todas las convocatorias publicadas para la incorporación de personal a la Fundación, así como de las convocatorias de becas de formación, para eliminar cualquier ambigüedad o forma de uso del lenguaje potencialmente no igualitario. Deberán revisarse específicamente el uso de genéricos masculinos, las concordancias y la denominación de los puestos.</p> |   |   |
| <p><b>Responsable:</b><br/>Jefatura de Gestión de Personas</p>   | <p><b>Calendario de ejecución:</b><br/>48 meses</p> | <p><b>Indicadores:</b><br/>N.º de convocatorias revisadas</p> |
| <p><b>Seguimiento y evaluación:</b><br/>Comisión de seguimiento, revisión del lenguaje de las convocatorias trimestralmente.<br/>Anualmente, se evaluarán las revisiones trimestrales</p>  |   |   |

| <b>Medida 6.2.1.3. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas contratadas para apoyar los servicios de la Fundación</b>  |
|--|
| <p><b>Descripción:</b><br/>La Fundación exigirá ciertos requisitos o demandará el cumplimiento de otros, relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, a las empresas que les apoyan en los servicios prestados (limpieza, mantenimiento, seguridad) trasladando su compromiso con la igualdad a su relación con los proveedores. Los requisitos o criterios serán los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La acreditación de haber adoptado un plan de Igualdad será criterio puntuable en la adjudicación del contrato a estas empresas, siempre que no esté obligado a ello por aplicación de la normativa legal. Si estuviera obligado legalmente, la falta de adopción de un plan de igualdad determinará la prohibición de contratar con esa entidad.</li> <li>- Que la acreditación del distintivo de igualdad sea un criterio puntuable en la adjudicación del contrato a estas empresas.</li> <li>- La empresa certificará que las pruebas de selección que desarrolle no incurren en discriminación y cumplen el principio de igualdad e incorporan la perspectiva de género.</li> <li>- Que la empresa incluye mejoras en su oferta vinculadas a la contratación de mujeres para el desarrollo del proyecto, a la consolidación del empleo femenino de su plantilla o a la introducción de preguntas sobre temas de igualdad en el proceso de selección.</li> </ul> |



|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Responsable:</b><br>Jefatura de Contratación  | <b>Calendario de ejecución:</b><br>48 meses | <b>Indicadores:</b><br>N.º de criterios sociales de género introducidos en las contrataciones de proveedores externos |
| <b>Seguimiento y evaluación:</b><br>Comisión de seguimiento, revisión de los procesos de contratación. Previa consulta antes de la firma de contrato |   |   |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Medida 6.2.1.4. Incluir materias y preguntas relativas a la igualdad en los procesos selectivos</b>   |   |   |
| <b>Descripción:</b><br>Se incluirá en las pruebas técnicas previstas en los procesos de selección convocados, o de consolidación de puestos, contenidos relativos a la Ley de Igualdad como materia integrada en los programas de los concursos-oposición y procesos de selección, tanto internos como externos, con obligación de poner en todos los casos alguna pregunta. |   |   |
| <b>Responsable:</b><br>Jefatura de Gestión de Personas   | <b>Calendario de ejecución:</b><br>48 meses | <b>Indicadores:</b><br>N.º de pruebas técnicas que incorporan preguntas con contenidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres |
| <b>Seguimiento y evaluación:</b><br>Comisión de seguimiento, revisión de las pruebas selectivas. Anualmente.   |   |   |

### 8.2.2. Área de condiciones laborales y desarrollo profesional

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Medida 6.2.2.1. Fomentar el desarrollo profesional de la plantilla fomentando las convocatorias internas</b>   |   |   |
| <b>Descripción:</b><br>Se dará prioridad a las promociones internas, cuando haya vacantes disponibles, sólo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personal en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa. |   |   |
| <b>Responsable:</b><br>Jefatura de Gestión de Personas  | <b>Calendario de ejecución:</b><br>48 meses | <b>Indicadores:</b><br>N.º de convocatorias internas cubiertas internamente |
| <b>Seguimiento y evaluación:</b><br>Comisión de seguimiento, revisión de las convocatorias internas anualmente.   |   |   |



| <b>Medida 6.2.2.2. Formar a trabajadoras para su acceso a puestos de mayor categoría</b>  |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>Descripción:</b><br/>A efectos de que más trabajadoras aspiren a la movilidad o promoción profesional, se planificarán acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos o de mayor categoría que favorezcan el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.</p> |   |   |
| <p><b>Responsable:</b><br/>Jefatura de Gestión de Personas</p>  | <p><b>Calendario de ejecución:</b><br/>36 meses</p> | <p><b>Indicadores:</b><br/>N.º de trabajadoras que han realizado este tipo de formación<br/><br/>Nº de trabajadoras que han concurrido a procesos de mejora profesional</p> |
| <p><b>Seguimiento y evaluación:</b><br/>Comisión de seguimiento, revisión de las acciones formativas y trabajadoras que han participado anualmente.</p>   |   |   |

| <b>Medida 6.2.2.3. Seguimiento de la brecha salarial de género mediante la creación del registro salarial de la plantilla</b>  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>Descripción:</b><br/>De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, se creará el registro salarial de la plantilla, con el objetivo de poder realizar un seguimiento al menos anual, de la evolución en los salarios de la plantilla de trabajadoras y trabajadores, y de la brecha salarial existente entre ellos.<br/><br/>El registro debe recoger una serie de variables que permitan un análisis suficientemente desagregado para identificar y caracterizar la brecha salarial de género, y en concreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promedio de retribución anual</li> <li>- Categoría profesional y grupo profesional</li> <li>- Salario base y complementos</li> <li>- Percepciones extrasalariales</li> </ul> <p>El registro se actualizará cada vez que se produzcan modificaciones en la estructura retributiva, con una frecuencia mínima de un año.</p> |   |   |
| <p><b>Responsable:</b><br/>Jefatura de Gestión de Personas</p>   | <p><b>Calendario de ejecución:</b><br/>24 meses</p> | <p><b>Indicadores:</b><br/>Salario bruto anual promedio, por sexo.<br/><br/>Salario bruto mensual promedio, por sexo.</p> |
| <p><b>Seguimiento y evaluación:</b><br/>Comisión de seguimiento, revisará los indicadores anualmente.</p>  |   |   |



### 8.2.3. Área de formación, sensibilización e información

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Medida 6.2.3.1. Crear el acceso “FFE Concilia” con información actualizada sobre la igualdad y la conciliación de la entidad y fuera de ella</b>  |   |  |
| <p><b>Descripción:</b><br/>Creación en la Intranet de la Fundación de un apartado, FFE Concilia, con la normativa propia de la entidad, noticias externas y todos los temas vinculados a la materia.</p> <p>El apartado estará integrado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Igualdad entre mujeres y hombres</li> <li>- Estadísticas de hombres y mujeres actualizadas</li> <li>- Noticias, comunicaciones y normativas vinculadas a la Igualdad</li> </ul> |   |  |
| <p><b>Responsable:</b><br/>Gerencia de Acción Cultura y Comunicación</p>   | <p><b>Calendario de ejecución:</b><br/>12 meses</p> | <p><b>Indicadores:</b><br/>Normativas y noticias incorporadas a FFE Concilia</p> |
| <p><b>Seguimiento y evaluación:</b><br/>Comisión de seguimiento, revisará los indicadores anualmente.</p>  |   |  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Medida 6.2.3.2. Desarrollo de un curso on-line en materia de igualdad entre mujeres y hombres que se integre en la formación permanente de la plantilla</b>  |   |   |
| <p><b>Descripción:</b><br/>La formación en igualdad entre mujeres y hombres es un elemento fundamental y prioritario para la consecución de una organización más igualitaria y que no discrimine por razón de sexo. Por ello es necesario planificar de manera sistemática y reiterada acciones formativas en esta materia a la plantilla que sirvan como fuente de sensibilización y vector de cambio de una organización.</p> <p>Con carácter general se desarrollará un curso de entre 8 y 10 horas de duración, de carácter obligatorio para todo el personal y las nuevas incorporaciones. El contenido debe estar actualizado con los últimos avances legales.</p> <p>Este curso servirá de base para el desarrollo de otras acciones formativas vinculadas a la igualdad, que se ofertarán a los empleados, en función de los puestos y las responsabilidades asociadas.</p> |   |   |
| <p><b>Responsable:</b><br/>Gerencia de Formación y Jefatura de Gestión de Personas</p>  | <p><b>Calendario de ejecución:</b><br/>24 meses</p> | <p><b>Indicadores:</b><br/>Desarrollo del curso on-line<br/>Nº de trabajadores/as que realicen la formación</p> |



|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Seguimiento y evaluación:</b><br>Comisión de seguimiento, revisará el curso después de su desarrollo.   |   |  |
| <b>Medida 6.2.3.3. Desarrollo de acciones formativas específicas sobre micromachismos y violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral</b>  |   |  |
| <b>Descripción:</b><br>Creación de una acción formativa dirigida a toda la plantilla acerca de violencia de género, enfocada específicamente a sus manifestaciones en el ámbito laboral, desde las formas de violencia de género de baja intensidad (micromachismos) las más intensas (acoso y otras formas de violencia interpersonal). |   |  |
| <b>Responsable:</b><br>Gerencia de Formación y Jefatura de Gestión de Personas   | <b>Calendario de ejecución:</b><br>24 meses | <b>Indicadores:</b><br>Desarrollo del curso on-line<br>Nº de trabajadores/as que realicen la formación |
| <b>Seguimiento y evaluación:</b><br>Comisión de seguimiento, revisará el curso después de su desarrollo.   |   |  |

#### 8.2.4. Área de conciliación personal, familiar y laboral y corresponsabilidad

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Medida 6.2.4.1. Previsión de medidas que faciliten a las aspirantes embarazadas o en maternidad, así como a los aspirantes en paternidad, el acceso a los procesos internos o externos de selección</b>  |   |  |
| <b>Descripción:</b><br>Se adoptarán medidas razonables y adecuadas en el ámbito de la Fundación para facilitar a las aspirantes embarazadas o en maternidad y los aspirantes en paternidad, su participación en procesos selectivos internos o externos, a fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes en las que concurren dichas situaciones. |   |  |
| <b>Responsable:</b><br>Jefatura de Gestión de Personas  | <b>Calendario de ejecución:</b><br>48 meses | <b>Indicadores:</b><br>Nº de medidas adoptadas |
| <b>Seguimiento y evaluación:</b><br>Comisión de seguimiento, revisará las medidas anualmente  |   |  |



|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Medida 6.2.4.2. Elaboración y promoción de un documento de medidas de conciliación a disposición de la plantilla</b>  |   |   |
| <b>Descripción:</b><br>Elaboración de un documento específico, separado de las normas laborales de la FFE, con las medidas de conciliación previstas para su disfrute por parte de los/as trabajadores/as, así como la descripción de los requisitos y el proceso necesario para su disfrute. El objetivo de este documento es poder dar una difusión mejor y más efectiva de estas medidas entre el personal y favorecer, en la medida de lo posible, una mayor corresponsabilidad.<br><br>Este documento debe actualizarse en el momento en que se modifiquen y/o incorporen cualesquiera medidas de las previstas en el mismo.<br><br>El documento sobre medidas de conciliación de la FFE debe incorporarse al proceso de convocatoria y oferta de nuevos puestos de trabajo de la Fundación. Además, debe ser publicado en la intranet. |   |   |
| <b>Responsable:</b><br>Jefatura de Gestión de Personas   | <b>Calendario de ejecución:</b><br>24 meses | <b>Indicadores:</b><br>Elaboración del documento<br>Nº de email enviados a la plantilla |
| <b>Seguimiento y evaluación:</b><br>Comisión de seguimiento, revisará el documento anualmente.   |   |   |

#### 8.2.5. Área de cultura organizativa, comunicación e imagen institucional

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Medida 6.2.5.1. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar estereotipo de género</b>  |   |   |
| <b>Descripción:</b><br>Revisión y modificación de las comunicaciones, documentos oficiales, formularios, etc., desde la perspectiva de género para garantizar el uso de un lenguaje no sexista y cualesquiera otros elementos, de forma o contenido, que puedan incurrir en discriminación por razón de sexo. |   |   |
| <b>Responsable:</b><br>Gerencia de Acción Cultural y Comunicación   | <b>Calendario de ejecución:</b><br>24 meses | <b>Indicadores:</b><br>Nº de documentos, comunicaciones y procedimientos revisados.<br><br>Nº de documentos, comunicaciones y procedimientos modificados. |
| <b>Seguimiento y evaluación:</b><br>Comisión de seguimiento, revisará el nº de documentos revisados y modificados anualmente.   |   |   |



|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>Medida 6.2.5.2. Revisar la página web, las redes sociales y la Intranet para potenciar el uso de un lenguaje verbal, escrito e iconográfico no sexista y el tratamiento no sexista de la información</b></p>  |   |   |
| <p><b>Descripción:</b><br/>Realizar una revisión en profundidad del diseño, la estructura y contenidos de la web, de las redes sociales y de la Intranet de la Fundación, con el fin de asegurar un tratamiento no sexista de la información y el uso de lenguaje no sexista, en todas sus manifestaciones, promoviendo una comunicación igualitaria.</p> |   |   |
| <p><b>Responsable:</b><br/>Gerencia Acción Cultural y Comunicación</p>  | <p><b>Calendario de ejecución:</b><br/>24 meses</p> | <p><b>Indicadores:</b><br/>Nº de websites revisados<br/><br/>Ratio de apariciones de mujeres/hombres en las noticias y piezas informativas.</p> |
| <p><b>Seguimiento y evaluación:</b><br/>Comisión de seguimiento, revisión de los ratios anualmente.</p>   |   |   |

**8.2.6. Área de salud laboral, prevención del acoso y de la violencia de género**

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>Medida 6.2.6.1. Implantar un canal de denuncias en caso de acoso de cualquier tipo</b></p>   |   |  |
| <p><b>Descripción:</b><br/>Se creará e implantará de un canal de denuncias interno que facilite la comunicación de situación de acoso.</p>   |   |  |
| <p><b>Responsable:</b><br/>Jefatura de Gestión de Personas</p>   | <p><b>Calendario de ejecución:</b><br/>12 meses</p> | <p><b>Indicadores:</b><br/>Cumplimiento del plazo de comunicar la recepción de la denuncia en un plazo máximo de 7 días a la persona víctima de acoso.<br/><br/>Proceder a realizar una investigación interna que pueda esclarecer los hechos. Los resultados han de ser comunicados en un plazo máximo de tres meses.</p> |
| <p><b>Seguimiento y evaluación:</b><br/>Comisión de seguimiento, revisión de cumplimiento de plazos y resolución de casos.<br/><br/>Anualmente, se revisarán los casos denunciados y su resolución</p> |   |  |



| <b>Medida 6.2.6.2. Implantar un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>  |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>Descripción:</b><br/>Se realizará y adoptará un protocolo específico para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo que venga a completar el sistema de protección recogido en el Código ético y de conducta de la Fundación. El protocolo deberá incluir como mínimo los siguientes elementos: Fundamento jurídico, definición, principios informantes, vigencia, comisión creada para su supervisión, procedimiento y formulación de denuncia e instrucción</p> <p>El alcance subjetivo de este protocolo no debe distinguir, según la naturaleza jurídica de la relación que vincule a la persona, el personal en prácticas, el personal laboral fijo o temporal, becario, el personal de servicios externos, etc., ni en la duración de esta.</p> |   |  |
| <p><b>Responsable:</b><br/>Jefatura de Gestión de Personas, Dirección de Administración y Dirección Gerencia</p>  | <p><b>Calendario de ejecución:</b><br/>24 meses</p> | <p><b>Indicadores:</b><br/>Puesta en funcionamiento del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo</p> |
| <p><b>Seguimiento y evaluación:</b><br/>Comisión de seguimiento, control de las situaciones de acoso, con la información reportada por el/la responsable, respetando la confidencialidad de las personas.</p> <p>Anualmente, la Comisión analizará y evaluará si ha existido algún caso y su resolución</p>   |   |  |

| <b>Medida 6.2.6.3. Difundir el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo de la Fundación</b>  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>Descripción:</b><br/>Difundir el protocolo de prevención del acoso a todos los niveles (plantilla propia, servicios externos, patronos) por todos los canales de comunicación de la Fundación para mantener una ambiente laboral libre de situaciones de acoso. Las nuevas incorporaciones serán informadas del protocolo.</p> |   |   |
| <p><b>Responsable:</b><br/>Gerencia de Acción Cultural y Comunicación y la Jefatura de Gestión de Personas</p>   | <p><b>Calendario de ejecución:</b><br/>12 meses</p> | <p><b>Indicadores:</b><br/>Medios de comunicación en los que se difunde<br/>Incorporación del protocolo a la intranet<br/>N.º de envíos por e-mail a la plantilla</p> |
| <p><b>Seguimiento y evaluación:</b><br/>Comisión de seguimiento, revisión de la difusión realizada anualmente.</p>   |   |   |



### **8.3. Recursos y medios**

En cada medida se identifica a los responsables y los recursos humanos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de ellas. Así mismo la Empresa se compromete a dotar a todas las medidas recogidas en este Plan de Igualdad de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas durante los cuatro años de vigencia del Plan.

## **9. ACCIONES DE SEGUIMIENTO, DESARROLLO Y EVALUACIÓN**

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.

Tras la puesta en marcha del Plan, una vez aprobado por la Comisión Negociadora, la futura Comisión de Igualdad, tras su creación, establecerá, con el compromiso que sea de mutuo acuerdo la determinación de sus indicadores de seguimiento, que serán presentado por la Dirección en la Comisión de Seguimiento del Plan en el primer y segundo semestre de cada año natural de su vigencia.

### **9.1. Composición de la Comisión**

La constitución de la comisión seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad de la Fundación se ha conformado según las reglas previstas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El comité de seguimiento estará integrado por los mismos miembros que constituyen la Comisión Negociadora, que emanaba del propio Comité de empresa, con objeto de lograr una implantación con la mayor implicación y garantías de éxito posibles, que está formada por la representación de las personas trabajadoras de los sindicatos C.G.T., CC.OO. y U.G.T., la Dirección de Administración y Control de Gestión, la Dirección de Asesoría Técnica y la Jefatura de Gestión de Personas. Además, con el fin de promover la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral, se cuenta en la comisión negociadora con el apoyo y asesoramiento de tres trabajadores formados en materia de igualdad entre hombre y mujeres en el ámbito laboral.

En representación de la empresa:

- JOSÉ MANUEL CLAROS TRUJILLO, Director de Administración y Control de Gestión.
- JESUS BENÍTEZ BENÍTEZ, Director de Asesoría Técnica.
- PABLO LUIS TORAL OROPESA, Jefe de Asesoría Técnica. Suple a Jesús Benítez Benítez a partir del 1 de marzo de 2022.
- LETICIA GARCÍA GONZÁLEZ-ROMÁN, Jefa de Gestión de Personas.

En representación de las trabajadoras y los trabajadores de los tres centros:

- CAMINO DÍAZ SANTIAGO, Presidenta del Comité de empresa., por C.G.T.
- AINARA FUENTE GÓMEZ, Vocal por C.G.T.
- MARÍA CARRERA JIMÉNEZ, Vocal por CC.OO.



- M<sup>a</sup> ÁNGELES LANILLOS FUENTE, Vocal por CC.OO. Se integra en el Comité a partir del 1 de marzo de 2022.
- INÉS TORTOSA CÉSPEDES, Vocal por U.G.T.

Asesores del Plan de Igualdad (no integrantes del Comité de empresa):

- MARÍA GÓMEZ CHANGO, Técnico de Gestión de Personas.
- GUSTAVO MARCHANTE CALATAYUD, Jefe de Contratación.
- JOSÉ MARIANO RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, Gerente de Tecnologías de la Información y Protección de Datos.

## 9.2. Metodología de trabajo

La metodología estará centrada en el “RESULTADO”. De su análisis y diagnóstico se determinarán las mejoras oportunas para la consecución de los objetivos.

Cada objetivo y acción dispone de sus indicadores que permiten realizar la medición de los avances y obtener los resultados para el diagnóstico.



Corresponderá a la Comisión de Igualdad la función de realizar el seguimiento sobre el grado de cumplimiento del presente Plan de Igualdad.

- Las actuaciones de seguimiento se dirigirán, en primer lugar, a medir el grado de cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- En segunda instancia, el seguimiento servirá para analizar el desarrollo del Plan de Igualdad, conocer las incidencias y las dificultades que se produzcan en su ejecución, de manera que se facilite su resolución y su mejora en el futuro.
- En tercer lugar, a extraer conclusiones y tomar las decisiones pertinentes que permitan corregir las desviaciones entre las acciones propuestas (teniendo en cuenta el calendario de ejecución) y las acciones realizadas.

### 9.2.1. Proceso de seguimiento del Plan de Igualdad

El seguimiento se estructura en un ciclo de mejora continua:

- Planificación:** Es la fase de preparación en la cual se incorporan las necesidades, carencias y mejoras. Se asumen los nuevos compromisos y se ordenan las acciones a realizar.
- Aplicación:** fase de ejecución de la programación: objetivos, medidas e instrumentos a aplicar. Es imprescindible mantener una línea de comunicación y de formación constante con la totalidad de la plantilla.
- Seguimiento:** Por medio de los responsables asignados se mantiene un estado de seguimiento periódico de las acciones aplicadas.
- Medición/diagnóstico:** Valoración de los resultados obtenidos, indicando el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos o de avance del logro de objetivos.



- e. **Propuesta de mejora:** Según las conclusiones del diagnóstico se determinarán los ajustes correspondientes y las propuestas que reorientarán las medidas para la consecución del objetivo.

El seguimiento del Plan de Igualdad permitirá, además, renovar el impulso en el largo plazo de su implementación, buscando nuevos incentivos y mecanismos que permitan mantener los niveles de aplicación y de compromiso institucional necesarios para garantizar su implementación efectiva. Y finalmente, identificar nuevas necesidades y las formas de llevarlo a cabo.

La Comisión de Igualdad se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses para realizar el seguimiento de los avances en la implantación del Plan de Igualdad a partir de los indicadores previstos en cada línea de actuación. Así, en cada reunión de seguimiento de la Comisión de Igualdad se realizará un monitoreo de la implementación del Plan de Igualdad, teniendo en cuenta el calendario de ejecución de este.

Cada doce (12) meses se realizará el informe anual de evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad, del cual se dará cuenta a la plantilla a través de la intranet de la Fundación a partir de la actualización de los datos e información disponibles de la misma y del avance en el cumplimiento con las actuaciones previstas, así como de las decisiones correctivas potencialmente adoptadas por la Fundación para orientar o mejorar su aplicación.

Al finalizar el período de ejecución del Plan de Igualdad (a los 48 meses de su adopción), se realizará una evaluación final de todo el período en la que se midan sus resultados y se propongan las recomendaciones para futuras prórrogas de este.

En la primera reunión que esta Comisión de Igualdad mantenga una vez negociado y aprobado el Plan de Igualdad, se establecerá su composición, el contenido del seguimiento y las herramientas necesarias para realizarlo, así como el calendario y cualesquiera otras cuestiones pertinentes.

La Comisión de Igualdad, en su labor de supervisión, seguimiento e impulso de la implantación del Plan de Igualdad, podrá acordar el desarrollo de las oportunas acciones para garantizar su la correcta ejecución. Estas medidas se elevarán, en su caso, al Comité de Dirección de la Fundación para su ratificación y adopción.

Asimismo, esta Comisión Igualdad podrá reunirse de forma extraordinaria si las circunstancias así lo requieren, atendiendo a lo previsto en sus normas de funcionamiento.

### **9.3. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y de resolución de discrepancias**

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre: “a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes. b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa. d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración. e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación



directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”. En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.



## 10. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN DEL IGUALDAD POR ÁREAS Y MEDIDAS

| ÁREAS Y MEDIDAS <sup>(1)</sup>  | AÑO 2022 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | AÑO 2023 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | AÑO 2024 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | AÑO 2025 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <b>ÁREA 6.2.1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, SELECCIÓN Y CONVOCATORIAS</b>  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Medida 6.2.1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa.  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Medida 6.2.1.2. Revisar el lenguaje en las convocatorias de procesos selectivos y de becas de formación.  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Medida 6.2.1.3. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas contratadas para apoyar los servicios de la Fundación.                               |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Medida 6.2.1.4. Incluir materias y preguntas relativas a la igualdad en los procesos selectivos   |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>ÁREA 6.2.2. CONDICIONES LABORALES Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>   |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Medida 6.2.2.1. Fomentar el desarrollo profesional de la plantilla fomentando las convocatorias internas  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Medida 6.2.2.2. Formar a trabajadoras para su acceso a puestos de mayor categoría.  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Medida 6.2.2.3. Seguimiento de la brecha salarial de género mediante la creación del registro salarial de la plantilla  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>ÁREA 6.2.3. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN</b>   |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Medida 6.2.3.1. Crear el acceso a "FFE Concilia" con información actualizada sobre la igualdad y la conciliación de la Fundación y fuera de ella                  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Medida 6.2.3.2. Desarrollo de un curso on-line de igualdad entre mujeres y hombres que se integre en la formación permanente de la plantilla.                     |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Medida 6.2.3.3. Desarrollo de acciones formativas específicas sobre micromachismos y violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |



| ÁREA 6.2.4. CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Medida 6.2.4.1. Previsión de medidas que faciliten a las aspirantes femeninas o en maternidad el acceso a los procesos internos o externos de selección  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Medida 6.2.4.2. Elaboración y promoción de un documentos de medidas de conciliación a disposición de la plantilla  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ÁREA 6.2.5. CULTURA ORGANIZATIVA, COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Medida 6.2.5.1. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar estereotipo de género                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Medida 6.2.5.2. Revisar la página web, las redes sociales y la Intranet para potenciar el uso de un lenguaje verbal, escrito e iconográfico no sexista y el tratamiento no sexista de la información |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ÁREA 6.2.6. SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Medida 6.2.6.1. Creación de un buzón de denuncia en caso de acoso de cualquier tipo  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Medida 6.2.6.1. Implantar un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Medida 6.2.6.3. Difundir el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo de la Fundación   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

<sup>(1)</sup> Los meses señalados en cada caso no indican la duración de la medida sino el período máximo de ejecución



## **11. LEGISLACIÓN DE REFERENCIA**

- Real Decreto Legislativo 2/2015, 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.



## **ANEXO 1. INFORME DEL ANÁLISIS COMPARATIVO SALARIAL/BRECHA SALARIAL**



Patronos fundadores

---



Patronos

---

