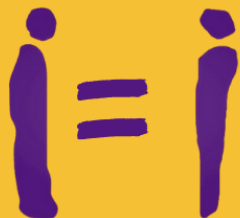


FUNDACIÓN CÁNTABRA PARA LA SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2022-2026



**FCSBS**  
IGUALDAD

## INDICE

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN.....	4
1.1 LA ENTIDAD .....	4
1.2 NORMATIVA .....	5
1.3 PRINCIPIOS BÁSICOS .....	6
1.4 OBJETIVOS .....	7
1.5 ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	7
1.6 VIGENCIA .....	7
2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.....	9
2.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA.....	10
2.2 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	10
2.3 FORMACIÓN .....	11
2.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	12
2.5 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	12
2.6 CONDICIONES TRABAJO .....	12
2.7 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	13
2.8 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	14
2.9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	14
2.10 COMUNICACIÓN E IMAGEN .....	15
2.11 PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO .....	15
3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	16
4. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN.....	20
5. ACCIONES.....	21
ÁREA DE INTERVENCIÓN 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD.....	16
ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	16
ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	24
ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN .....	24
ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	26
ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO .....	27

ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	28
ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	30
ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: RETRIBUCIONES .....	16
ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	32
ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO.....	34
ÁREA DE INTERVENCIÓN 11: COMUNICACIÓN E IMAGEN.....	35
<b>6. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN.....</b>	<b>37</b>
<b>7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO.....</b>	<b>38</b>
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO .....	38
FUNCIONAMIENTO.....	38
MEMORIA.....	39
<b>8. EVALUACIÓN.....</b>	<b>40</b>
INFORME EVALUACIÓN.....	41
FLEXIBILIDAD .....	41
<b>9. CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>43</b>
<b>10. PLAZO DE EJECUCIÓN.....</b>	<b>44</b>

#### **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1 Puestos en la Fundación .....	16
Tabla 2 Brecha salarial por salarios base y complementos.....	18
Tabla 3 Brecha salarial por escalas.....	19

## 1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DEL PLAN

### 1.1 LA ENTIDAD

La Fundación Cántabra para la Salud y Bienestar Social, F.S.P- M.P. (en adelante la FCSBS), es una entidad del Sector Público Institucional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, constituida en 1999 por la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales del Gobierno de Cantabria, cuyo objeto final, conforme a sus Estatutos, es el desarrollo de actuaciones tendentes a la promoción de la salud y el bienestar social de la población cántabra. El Patronato es el órgano de gobierno y representación de la Fundación.

La FCSBS es asimismo una entidad de naturaleza privada, sin ánimo de lucro, en la actualidad dependiente de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales. Su perfil social le confiere una especial sensibilidad y compromiso con el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de su organización, poniendo a disposición todos los medios oportunos para su correcto desarrollo.

Así el I Plan de Igualdad de la Fundación constituye una estrategia para la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida al logro de un entorno laboral en el que todas las personas integrantes de su equipo puedan trabajar en igualdad de condiciones, y de su trascendencia en la sociedad, forjándose en un sólido referente en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Para su diseño, ha resultado indispensable la realización de un estudio de diagnóstico previo, sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Fundación, con la participación de la dirección, la representación legal de la plantilla y la propia plantilla. Sus finalidades han sido, por una parte, detectar las potenciales discriminaciones horizontales y verticales en la organización y, por otra, visualizar la relevancia de las aportaciones en materia de igualdad presentes en aquella, con anterioridad al Plan, identificando las posibles brechas de género apreciables en la entidad, sobre las cuales puedan definirse diferentes líneas de actuación e implementarse las acciones correctivas precisas en su caso.

DATOS DE LA FUNDACIÓN	
<b>Razón social</b>	Fundación Cántabra para la Salud y Bienestar Social F.S.P.-M.P.
<b>CIF</b>	G39460027
<b>Domicilio social</b>	Barrio Isla Pedrosa. Pontejos 39618, Marina de Cudeyo, Cantabria
<b>Forma jurídica</b>	Fundación
<b>Año de constitución</b>	1999
<b>Teléfono</b>	942502112
<b>Página web</b>	<a href="http://www.fundacionsbs.com">www.fundacionsbs.com</a>
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
<b>Nombre</b>	Gloria Gómez Santamaría
<b>Cargo</b>	Gerente

ACTIVIDAD						
<b>CNAE</b>	8720 asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia. 5610 restaurantes y puestos de comida.					
<b>Convenio colectivo</b>	VIII Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Convenio colectivo del Sector de la Hostelería de Cantabria					
<b>Dispersión Geográfica</b>	Cantabria					
DIMENSIÓN						
<b>Personas en plantilla</b>	Mujeres	61	Hombres	10	Total	71
<b>Centros de trabajo</b>	Barrio Isla Pedrosa, Pontejos, Cantabria					
REPRESENTACIÓN LEGAL						
<b>Representación legal</b>	Mujeres	5	Hombres	0	Total	5
<b>Sindicatos en la Fundación</b>	SIEP CCOO					

## 1.2 NORMATIVA

La igualdad de género es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales, así como autonómicos.

Desde el año 1975, la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en México, instó a los gobiernos a formular estrategias nacionales, metas y prioridades para que consiguieran la igualdad efectiva de género, la integración y la plena participación de la mujer contribuyendo al fortalecimiento de la paz mundial.

En el marco internacional, las Naciones Unidas estableció en 2015 la Agenda 2030 que tiene como uno de sus objetivos principales la consecución de la igualdad de género (ODS 5), entre sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Unión Europea recoge el principio de igualdad de género, como principio fundamental, a partir del **Tratado de Ámsterdam del 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.

En España, **la Constitución de 1978** proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) y el **Real Decreto-Ley 6/2019**, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y

de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Real Decreto 901/2020 desarrolla el procedimiento en materia de inscripción y negociación de los planes de igualdad en las empresas. La nueva normativa obliga a todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras a contar con un plan de igualdad laboral entre mujeres y hombres, incluyendo en su cómputo quienes tienen contratos temporales o contratos a través de empresas de trabajo temporal.

Igualmente, en el plano autonómico, la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, marca la hoja de ruta que ha de guiar a todas las entidades públicas y privadas, así como a la ciudadanía, hacia la consecución de una sociedad cántabra más igualitaria. Al amparo de esta ley, nace la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria 2019-2022, que entiende que el enfoque de género y la tutela de los derechos fundamentales han de estar presentes en todas y cada una de las políticas y ámbitos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la FCSBS tiene como fin dar cumplimiento a dicha legislación mediante un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Tras el diagnóstico previo, realizado con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, una vez alcanzado el documento del Plan de Igualdad, se procederá a su inscripción en el Registro previsto por la normativa vigente. En consecuencia, la FCSBS, en su condición de entidad comprometida con la igualdad de género, con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, elabora el presente Plan de Igualdad.

### 1.3 PRINCIPIOS BÁSICOS

La FCSBS, como entidad socialmente responsable, declara su compromiso activo en el logro de la igualdad y diversidad dentro de su organización, presentando, como parte de su éxito, la diversidad de sus profesionales y rechazando cualquier tipo de discriminación, por razones de sexo, raza, religión, ideas, nacionalidad, edad, orientación sexual e identidad de género, estado civil, discapacidad, origen o cualquier otra condición.

En particular, la Fundación incluye entre sus valores la garantía de la igualdad y el rechazo a cualquier discriminación de su personal laboral por razón de género. Este prisma debe proyectarse en cualquier relación que la entidad mantenga con terceros. Para ello, la entidad ha conformado un equipo de trabajo multidisciplinar, que integra todas las perspectivas de conocimiento en aras a garantizar su compromiso con la igualdad en todas sus proyecciones, evitando la perpetuación de esquemas o estereotipos de género en sus procesos y proyectos y garantizando una presencia equitativa de hombres y mujeres en todas las áreas de negocio.

Los principales pilares de este compromiso son:

- ✓ Asegurar la igualdad de oportunidades.
- ✓ Promover un sistema de valores corporativos.
- ✓ Atender las necesidades individuales de las personas.
- ✓ Respetar la diversidad.

#### 1.4 OBJETIVOS

La FCSBS establece como objetivo general intentar alcanzar la igualdad de oportunidades dentro de su organización.

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, conforme a la legislación vigente.
- Integrar la perspectiva de género de forma transversal en la entidad.
- Mejorar la calidad de vida de las personas que componen la plantilla.
- Garantizar la protección del personal frente al acoso moral, el acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Promover e implantar acciones de comunicación sobre la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la entidad.
- Promover valores culturales y empresariales que valoren la diversidad y promuevan la igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de trato discriminatorio.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas medidas de acción positiva, encaminadas a conseguir la paridad entre mujeres y hombres.

En esta línea, se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de acceso al empleo, promoción y retribución salarial.

#### 1.5 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El I Plan de igualdad de Oportunidades se aplica a **la totalidad del personal** de la FCSBS en todas sus áreas de prestación de servicios desarrollados, tanto en sus centros de trabajo propios, como en instalaciones de terceros.

#### 1.6 VIGENCIA

La vigencia del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FCSBS será de **cuatro años** a partir de su fecha de aprobación, es decir, del 28 de octubre de 2022 hasta el 28 de octubre de 2026.

Durante su ejecución, **con carácter anual**, se realizarán las **revisiones y actualizaciones** que se acuerden, a través de indicadores de seguimiento y evaluación de cada una de las actuaciones.

Y finalmente, con una antelación de al menos 6 meses antes de esta fecha (28 de octubre de 2026) se iniciará un proceso de evaluación final del I Plan de Igualdad, el cual permitirá conocer

el nivel de ejecución y eficacia de las medidas propuestas, dando paso a la negociación y elaboración del II Plan de Igualdad de oportunidades en base a los resultados obtenidos.

El Plan de Igualdad de la FCSBS será de aplicación tanto en sus centros de trabajo situados en Isla Pedrosa, (Pontejos, Marina de Cudeyo), como a su personal destinado a centros de trabajo ajenos, actualmente conformados por las cafeterías de los centros sociales de mayores y otros centros de atención a mayores dependientes del Gobierno de Cantabria, gestionadas por la Fundación; el Instituto Cántabro de Servicios Sociales (ICASS), y el centro penitenciario de El Dueso, todos ellos en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.



## 2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Para la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la FCSBS, ha sido imprescindible la realización de un detallado estudio en orden a la elaboración de un diagnóstico de la situación actual y concreta en materia de igualdad de oportunidades de la entidad y su personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Este estudio de diagnóstico ha permitido el planteamiento de acciones en materia de igualdad concretas y adecuadas a las necesidades reflejadas tras su realización, así como el afianzamiento de aquellas medidas ya adoptadas con anterioridad a la elaboración del plan.

El proceso de obtención de información para valorar la situación de partida en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido el resultado de trabajar con datos objetivos y subjetivos obtenidos del análisis de los cuestionarios dirigidos al personal. Estos datos se han podido contrastar con las estadísticas realizadas por el Departamento de Recursos Humanos de la FCSBS. Además, se ha completado con la revisión de fuentes documentales de referencia en la Fundación.

### TÉCNICAS UTILIZADAS:

**ANÁLISIS CUANTITATIVO:** la información recogida de datos cuantitativos proporcionada por el equipo de trabajo y desagregada por sexo se ha obtenido sobre:

- Representación del personal por sexo, unidades, tipos de jornada, altas y bajas, antigüedad, edad y tipo de contrato.
- Formación.
- Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Política retributiva y de promoción.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**ANÁLISIS CUALITATIVO:** La información recogida de datos cualitativos con la que trabaja la Fundación se ha obtenido sobre:

- Revisión documental que pudiera resultar útil para conocer la entidad y su sistema de gestión, normativa de igualdad, convenio colectivo, página web de la entidad y estadísticas obtenidas a través del equipo de trabajo.
- Regulación para personas en riesgo de exclusión social, violencia de género, prevención de riesgos y salud laborales, entre otros.
- Política de gestión y desarrollo de personal.
- Comunicación y lenguaje utilizado.
- Riesgos laborales.
- Calidad.

El informe diagnóstico de la FCSBS, indica la situación de partida en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo, clasificación profesional,

promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, acoso sexual y acoso por razón de género.

## 2.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

La Fundación Cántabra Salud y Bienestar Social, durante la realización del diagnóstico, cuenta con una plantilla de 71 personas, siendo 86% mujeres y 14% hombres, esto es, se trata de una plantilla feminizada.

En relación con la clasificación profesional de su personal, existen un total de 22 puestos distintos. La mayoría de las personas empleadas, un 20%, lo hacen en el puesto de camarero/a (79% mujeres y 21% hombres), seguido de maestro/a educador/a con un 11% sobre el total (63% mujeres y 37% hombres), el personal técnico sociosanitario representa un 11% sobre el total (88% mujeres y 12% hombres) y personal técnico de dependencia un 10% sobre el total (86% mujeres y 14% hombres). El resto de los puestos se encuentran con una representación inferior al 10%.

En cuanto a la edad, la plantilla está bastante distribuida, aunque cuenta con una mayoría en el intervalo de edad superior a 40 años, un 77% del total. Ello se refleja también en la antigüedad de las personas en la entidad, un 64% de la plantilla lleva más de 10 años trabajando en la FCSB.

Finalmente, destacar que ha contado con dos personas contratadas con discapacidad reconocida superior al 33%, siendo ambas mujeres.

## 2.2 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el periodo de estudio, la Fundación cuenta con un 23% de nuevas incorporaciones a la plantilla, siendo el 81% mujeres y 19% hombres.

Respecto a las bajas en la entidad, hay un 14% de bajas en el periodo de estudio, siendo el 90% mujeres y el 10% hombres. El 95% de las bajas son por finalización del contrato temporal (85% mujeres y 15% hombres) y el 5% restante, por baja voluntaria en la Fundación (100% mujeres).

Durante el periodo de estudio y su análisis, se comprueba que la FCSBS cuenta con un procedimiento para la selección del personal aprobado por su Patronato, que, respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia determina los mecanismos de selección de personal, con condiciones igualitarias y no discriminatorias en el acceso al empleo. De todo ello se concluye que la Fundación cumple con los principios de idoneidad y competencia en la contratación, sin incurrir en sesgos de género.

Los procedimientos de selección se realizan por concurso oposición, donde se otorga una puntuación de los méritos sin discriminación hacia alguno de los sexos. Los datos de puntuaciones se hacen públicos.

Para seleccionar al personal, se designa una Comisión de Valoración para cada convocatoria entre las personas que trabajan en la FCSBS. Su composición se ajusta a los principios de imparcialidad y profesionalidad y en la medida de lo posible se forma paritariamente.

La FCSBS hace uso del lenguaje inclusivo en la publicación de ofertas de empleo.

No hay indicadores de que las personas que participan en los procesos de selección y promoción tengan formación en igualdad de género, por ello se recomienda que las personas a cargo de los mismos obtengan los conocimientos, técnicas y sensibilización correspondientes en materia de inclusión de género en orden a evitar todo riesgo de pérdida de competitividad y eficiencia.

De la misma manera y como oportunidad de mejora, se propone atender y revisar periódicamente a:

- El procedimiento de valoración de puestos de trabajo.
- Los criterios seguidos en los procesos de selección.
- El lenguaje utilizado y los contenidos asignados a las pruebas.
- La composición de cada equipo seleccionador y su formación en igualdad.

En las encuestas realizadas al personal aparece una mayoría de personas que afirman que sí se percibe la igualdad en los procesos de selección de personal, ya que se tienen en cuenta capacidades profesionales y se realizan con pruebas objetivas, con independencia del sexo.

### 2.3 FORMACIÓN

Actualmente la FCSBS no cuenta con un plan de formación anual que dé cobertura a toda la plantilla, salvo en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en la que sí se ofrece formación a todos sus efectivos.

Si alguna persona en plantilla quiere recibir otro tipo de formación, debe solicitarla al departamento de RRHH de la Fundación, donde se valora su petición antes de ser aceptada o denegada.

No se ha impartido formación en materia de Igualdad de Oportunidades a la plantilla.

De las personas trabajadoras que han respondido a las encuestas, un 43% afirma que no hay un sesgo de género a la hora de recibir formación, porque se aceptan todas las peticiones y se interesan porque el personal se forme. Una mayoría afirma que no se ha llevado formación en materia de igualdad.

Por otro lado, existe un interés por esta parte de la plantilla en recibir formaciones, señalando aquellas de las que mayor provecho sacarían para mejorar el rendimiento en su puesto de trabajo.

Como oportunidad de mejora se propone realizar formaciones en materia de igualdad de manera atractiva y funcional para la plantilla e informar de la oferta de formación a todas las personas de forma individualizada, o en pequeños grupos, para que sea del conocimiento de toda la Fundación.

Estas formaciones sirven como garantía para gestionar adecuadamente el Plan de Igualdad de la Fundación e impulsar la igualdad como estrategia.

Además, se propone crear un plan de formación interno donde se integre la perspectiva de género y permita a la plantilla poder desarrollar su carrera dentro de la Organización.

## 2.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción profesional viene recogida en el Convenio Colectivo por el que se rige la FCSBS en los en los artículos del 18 al 24.

La FCSBS cuenta con un documento interno que regula el procedimiento de selección de personal en el que se indica que a la hora de seleccionar tienen preferencia el reintegro de excedentes, seguido de la promoción interna y finalmente, si no se cubre el puesto, personal de nuevo ingreso.

En el periodo de estudio no se ha convocado ningún proceso de promoción en la Fundación, por lo que no se pueden analizar los resultados.

En las encuestas, la mayoría del personal que ha contestado, indica que no existen posibilidades de promoción o cambio de puesto en la Fundación. Es interesante desarrollar las expectativas laborales del personal y fomentar sobre todo al 20% que indica que sí tiene posibilidades de desarrollo en entidad.

Se recomienda que la formación que se proponga desde la Fundación este encaminada al desarrollo laboral del personal, de manera que le permita a la plantilla promocionar en su puesto de trabajo.

## 2.5 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional de la FCSBS viene recogida en el VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la administración de la comunidad autónoma de Cantabria (artículos 39 al 42), así como en el Convenio Colectivo de la Hostelería de Cantabria.

Como oportunidad de mejora se recomienda trabajar en la distribución porcentual 40%-60% en aquellas categorías que sea posible consiguiendo un equilibrio entre hombres y mujeres en la Fundación.

## 2.6 CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones laborales de la FCSBS se rigen según lo establecido en los dos convenios colectivos de aplicación:

La contratación de su personal laboral se efectúa en sus dos modalidades: indefinida, alcanzando un porcentaje del 70% de su plantilla (86% mujeres- 14% hombres) y temporal, que supone un 27% en el ejercicio analizado (84% mujeres y 16% hombres).

Respecto a la jornada de trabajo, en el periodo de estudio, casi la totalidad de la plantilla tiene una jornada completa, un 96%, de las cuales el 85% son mujeres y el 15% hombres, frente al 4% con jornada parcial, donde el 100% son mujeres.

La Fundación no contempla en la ejecución de sus servicios las horas extraordinarias, se puede dar en ocasiones muy puntuales, siempre compensadas según marca el Convenio Colectivo de aplicación.

No existe ningún sistema interno reglado de desconexión digital o teletrabajo. En líneas generales se respetan las horas de descanso y los periodos de vacaciones, interrumpido únicamente por alguna urgencia de gran importancia que no pueda gestionar otra persona.

Se recomienda en este sentido que la Fundación se informe del procedimiento y normativa, y elaborar un protocolo de desconexión digital para el personal.

No ha habido modificaciones en las jornadas de trabajo y en las condiciones de las mismas sobrevenidas de la pandemia Covid-19. No ha habido expedientes de regulación temporal de empleo en la Fundación durante el periodo analizado.

Según los resultados de las encuestas, un 91% indica que puede decidir entre el rango de horario de entrada y salida frente a un 9% que cuenta con un turno fijo (debido a las necesidades de su puesto de trabajo).

El 85% considera que su jornada laboral es muy buena o buena, proponiendo posibles mejoras como el teletrabajo, jornada intensiva, no pasar por la sede cuando hay que hacer rutas, jornada reducida en época vacacional de menores, etc.

Por último, en materia de prevención de riesgos laborales, la Fundación se rige por lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, contando con un servicio de prevención ajeno que controla su gestión.

Como propuesta de mejora se incluye que se tengan en cuenta las sugerencias y opiniones de su plantilla en cuanto a la mejora de la calidad en sus puestos de trabajo en lo relacionado con la jornada y el horario, siempre en la medida de lo posible y según las necesidades del servicio.

Las medidas a adoptar en el Plan de Igualdad de Oportunidades abogarán por el respeto a las condiciones laborales dignas y estipuladas por sus convenios, independientemente del sexo de las personas trabajadoras y se orientarán a mejorar la calidad del desempeño laboral en orden a evitar en lo posible situaciones como bajas laborales, falta de motivación o mal ambiente laboral.

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

El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral viene marcado por el convenio colectivo en los artículos 50 y 51 y los títulos VII y VIII.

El 52% de la plantilla tiene menores a su cargo, siendo el 81% mujeres y el 19% hombres. De estas personas con menores a cargo, el 35% cuenta con una persona menor a cargo (77% mujeres y 23% hombres), el 62% cuenta con dos menores a cargo (el 83% mujeres y el 17% hombres) y el 3% restante cuenta con 3 menores a cargo (100% hombres).

En el periodo de estudio, el 1% del personal disfruta de excedencia por cuidado de menores (100% mujeres). El 3% del personal cuentan con reducción de jornada por guarda legal de menores (100% mujeres).

En las encuestas podemos observar que el personal que ha respondido tiene otras responsabilidades familiares no declarados oficialmente a la Fundación. Un 6% tiene personas mayores bajo su responsabilidad.

Según esta misma encuesta, un 21% del personal tiene concedido medidas de conciliación.

La mayoría del personal opina que sí se favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Fundación.

Como oportunidad de mejora se propone identificar y catalogar las medidas que existen en la Fundación relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos del personal, y difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes al respecto, para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.

Se recomienda establecer medidas que mejoren lo previsto legalmente, como, por ejemplo, ampliar el acompañamiento a familiares de primer grado de consanguinidad a consulta médica, estipulando un número máximo de horas al año y siempre acompañado del debido justificante.

Si se consigue hacer una correcta gestión de la conciliación sin sesgos de género, se conseguirá que la entidad tenga una ventaja competitiva que le ayude a mejorar su reputación y a la vez, le sirva para atraer y retener el talento, tanto masculino como femenino, conservando así el patrimonio humano sin valores estereotipados ni sexistas. Esto ayudará a paliar el absentismo laboral en la Fundación.

## 2.8 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La FCSBS cuenta con una presencia feminizada en la plantilla, en relación al umbral establecido por la disposición adicional primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (60% - 40%) no existiendo infrarrepresentación femenina en la plantilla, y, por tanto, no ha sido necesario activar ninguna medida de acción positiva tendente a la contratación de mujeres en la Fundación.

Tal feminización se debe principalmente a las características y tipología de los servicios que ofrece, pertenecientes a sectores desarrollados mayoritariamente por mujeres, y es ajena a sus procesos de selección, que se caracterizan por una total transparencia y por la observancia de los principios de contratación establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

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

La FCSBS no cuenta con ningún protocolo de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.

En los últimos años no se ha dado ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo, por lo que no hay datos sobre este punto.

En las encuestas, el 97% de las personas indican que no hay o no saben si hay protocolo de acoso en la Fundación.

Se propone mostrar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso y colocar en lugares de acceso al personal un decálogo de buenas prácticas para su prevención, así como continuar con campañas de apoyo para informar y sensibilizar al personal.

## 2.10 COMUNICACIÓN E IMAGEN

La FCSBS no tiene ningún manual de lenguaje inclusivo, sin embargo, sí se pone en valor este lenguaje, tratando de utilizarlo tanto por escrito, como oralmente, sobre todo desde el departamento de RRHH.

En los textos y páginas web revisados, no se observan grandes discriminaciones a la hora de utilizar el lenguaje inclusivo o imágenes estereotipadas.

Como oportunidad de mejora se recomienda la elaboración de un decálogo de lenguaje inclusivo para uso del personal, así como fomentar la utilización de denominaciones neutras para describir las funciones o tareas; crear un espacio de acceso al personal en el que periódicamente se traslade información sobre el Plan de Igualdad y contenidos de interés en la materia, o difundir campañas tanto interna como externamente en las áreas de aplicación al plan de igualdad.

## 2.11 PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La FCSBS no cuenta con ningún protocolo de actuación ante casos de violencia de género o trato a personas víctimas de violencia de género.

El convenio colectivo recoge en su artículo 60 el reglamento de reducción de jornada por protección contra la violencia de género o reordenación del tiempo de trabajo, y en su artículo 67 el reglamento de movilidad por protección contra la violencia de género donde se estipula los derechos de movilidad y duración del traslado de la víctima.

Como oportunidad de mejora se recomienda crear un protocolo de actuación ante casos de violencia de género.

### 3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva realizada en la FCSBS tiene por objeto obtener la información precisa y necesaria a fin de corroborar si el sistema de retribuciones se está cumpliendo de manera transversal y completa con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, tal y como señala la legislación vigente.

Esta auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad.

La auditoría retributiva requiere de la evaluación de los puestos de trabajo a través de una herramienta específica para ello, y así establecer las medidas y el plan de actuación para la corrección de cualquier desigualdad en el campo retributivo. Debemos de esta manera, cumplir con la obligatoriedad de **igual retribución por trabajo de igual valor**. La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor no es lo mismo que la igualdad de remuneración por un mismo trabajo, sino que es un concepto más amplio y abarca los casos en que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes con el fin de determinar si diferentes tipos de trabajos tienen un mismo valor independientemente de la persona que ocupa el puesto. 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 llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Los resultados de la valoración de puestos de trabajo, así como la puntuación obtenida por cada uno de los puestos, en la FCSBS, son los siguientes:

PUESTO	TOTAL
Personal administrativo	271,40
Personal de asesoría jurídica	599,46
Personal auxiliar administrativo	265,10
Camarero/a	208,41
Coordinación RRHH	480,88
Coordinación SACEF	403,62
Personal empleado de Servicios	202,56
Personal de enfermería	391,68
Personal docente	353,74
Personal Médico	455,99
Personal Médico espec.	614,14
Psicólogo/a	418,95
Responsable Administración y RRHH	623,61
Responsable Dependencia	564,40
Responsable Financiero	551,99
Responsable Servicios	289,78
Supervisión	208,41
Personal Técnico Mantenimiento	339,64
Personal Técnico Dependencia	338,04
Personal Técnico Informática	468,78
Personal Técnico Socio Sanitario	261,61

Tabla 1 Puestos en la Fundación



La auditoría retributiva de género surge con el objetivo de identificar la brecha salarial entre hombres y mujeres a fin de reducirla. Por este motivo, es muy necesario tener en cuenta la totalidad de los factores para su cálculo.

Se entiende brecha salarial aquella diferencia existente en la retribución media entre mujeres y hombres. Se expresa en porcentaje, y para calcularlo se atiende a la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial de género} = \frac{(\text{salario medio hombres} - \text{salario medio mujeres})}{\text{salario medio hombres}} \times 100$$

Es importante diferenciar este concepto del de “discriminación salarial por razón de sexo o género” que sería retribuir de manera diferente a mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

A fin de determinar estos datos en la FCSBS, se ha calculado la brecha global e interrelacionado con las diversas variables existentes, como la clasificación profesional o el tipo de jornada. De esta manera es posible visualizar la dimensión de la brecha salarial y qué elementos la están promoviendo.

Para realizar el estudio de las retribuciones se ha utilizado la retribución normalizada, que es aquella que la persona obtendría si cumpliera todas las condiciones siguientes durante el periodo de referencia:

- Estar contratada en todo el periodo.
- Contrato a tiempo completo.
- Sin bajas laborales.
- Sin reducción de jornada laboral.

Se calcula para un periodo de referencia como: (retribución/ horas del periodo) x horas trabajadas.

La razón por la que se debe de utilizar la retribución normalizada es debido a que la retribución efectiva no da una visión correcta de la brecha existente al comparar retribuciones de distintos periodos.

Al realizar la fórmula que permite obtener la brecha salarial de género se consigue un porcentaje. Este porcentaje adquiere un significado u otro, en función de sus valores, de la siguiente forma:

> 0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres. Se expresaría como “las mujeres cobran un x% menos que los hombres”, donde la retribución de los hombres es tomada como referencia.

= 0%. Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.

< 0%. Significa que las mujeres cobran más que los hombres.

En este sentido, hay que tener en cuenta que la manera de calcular la brecha provoca que, si los hombres cobran de media el doble que las mujeres, la brecha será del 50%. Pero si las mujeres cobran de media el doble que los hombres, la brecha será de -100%. Por eso en caso de brechas negativas los % absolutos son más altos y pueden pasar del -100%.

Si se contemplan las retribuciones equiparadas, es posible evitar ciertas desigualdades debidas a distintos periodos y tiempos de trabajo, obteniendo de este modo una imagen más fiel de por qué se produce la brecha.

	Total
	69
Salario Base	-4%
Antigüedad	-1%
Complemento Categoría	-19%
Complemento Puesto	0%
Jornada Prolongada	-10%
Jornada Extraordinaria	100%
Complemento Coordinación	0
Complemento Singular Puesto	0
Plus Supervisión	0
Plus Trabajo (noches, festivos)	-77%
Quebranto Moneda	32%
Desplazamiento	-58%
KM	-83%
Comp. IT	-680%

Tabla 2 Brecha salarial por salarios base y complementos

Al equiparar las retribuciones, teniendo en cuenta el número de mujeres y de hombres existentes en la Fundación, la brecha del salario base se encuentra en -4%. Esto significa que las mujeres cobran un 4% más que los hombres. Es una desviación mínima que puede estar producida por el alto número de mujeres en categorías superiores a la de los hombres en la plantilla, ya que nos encontramos únicamente mujeres en las escalas 1 y 2, categorías con más funciones y responsabilidades.

Ha de tenerse en cuenta que los complementos salariales son percibidos conforme a lo previsto por el Convenio colectivo de aplicación, en función de las características de cada puesto de trabajo, de manera que no todo el personal los recibe en igual cuantía, sino en la medida en que es asignado a cada tipo de puesto por sus especiales características, jornada u horarios de desempeño. Al no recibirse en igual forma por parte de toda la plantilla, el cálculo de importes puede arrojar resultados de aparente brecha salarial, ya que independientemente de que lo reciban más mujeres u hombres, se divide entre el total de mujeres y hombres en la Fundación.

Existen varios complementos cobrados únicamente por mujeres como son: complemento del puesto, complemento de coordinación, complemento singular puesto y plus supervisión, en el que el resultado es 0 al no existir brecha. Por otro lado, se detecta un complemento que ha sido recibido únicamente por hombres siendo este el complemento de jornada extraordinaria en el que aparece una brecha del 100%.

En los restantes complementos salariales, cobrados tanto por mujeres como por hombres, si bien se desvirtúan los datos al no ser percibidos por la totalidad de la plantilla, se observan las siguientes brechas salariales:

- Antigüedad: -1%. Las mujeres perciben 1% más que los hombres debido a que tienen una antigüedad mayor en la Fundación.

- Complemento categoría: -19%. Las mujeres perciben un 19% más que los hombres, este complemento lo percibe únicamente el personal que se encuentra en el VIII Convenio Colectivo de Personal Laboral.
- Jornada prolongada: -10%. Las mujeres perciben un 10% más que los hombres.
- Plus trabajo: las mujeres perciben un 77% más que los hombres. Los puestos donde se percibe este complemento son en personal sociosanitario y camarero/a, mayormente ocupado por mujeres.
- Quebranto de moneda: 32%. Los hombres cobran un 32% más que las mujeres.

Los resultados de los complementos extrasalariales de kilometraje y desplazamiento lo reciben las personas que realizan los desplazamientos en las ocasiones necesarias. No tienen relación con sesgos de género. El complemento Incapacidad Temporal, al igual que los anteriores, se percibe en función de las circunstancias y las incapacidades temporales en la Fundación en el periodo de estudio.

En la siguiente tabla vemos las brechas por escalas por cada uno de los tipos de retribución:

		Salario base equiparado	Total Complemento Salarial equiparado	Total Retribuciones equiparadas
Escala 01	Brecha	0%	0%	0%
Escala 02	Brecha	0%	0%	0%
Escala 03	Brecha	0%	39%	15%
Escala 04	Brecha	-10%	2%	11%
Escala 05	Brecha	7%	-55%	-8%

Tabla 3 Brecha salarial por escalas

Se observa que, en los datos referentes a las brechas salariales por escala los porcentajes cambian. En las escalas 01 y 02 no hay diferencias ya que los puestos que se encuentran en estas categorías están ocupados al 100% por mujeres; en la escala 03 nos encontramos con 0% de brecha en el salario base equiparado, mujeres y hombres tienen el salario igualado, un 39% de brecha en el total de complementos salariales equiparados y un 15% en el total de retribuciones equiparadas; en la escala 04 nos encontramos con un -10% de brecha en el salario base equiparado, un 2% de brecha en el total de complementos salariales y un 11% de brecha en el total retribuciones equiparado; en la escala 05 podemos observar un 7% de brecha en el salario base equiparado, un -55% en el total de complementos equiparados y un -8% en el total retributivo equiparado.

## 4. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN

### COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La FCSBS cuenta con una Comisión Negociadora de Igualdad, creada desde el 28 de octubre de 2021.

Esta Comisión de Igualdad está formada paritariamente por representantes de la Fundación y representantes sociales (SIEP y CCOO), siendo dos las representantes en cada una de las partes. Las funciones de este órgano se definieron en el acto de constitución y fueron ratificadas con la firma por parte de la totalidad de las personas que la forman.

La misma Comisión Negociadora de Igualdad, se convierte en la Comisión de Igualdad, encargada de la gestión, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades. Velará por el cumplimiento de las medidas descritas y acudirá a las reuniones de seguimiento anuales.






## 5. ACCIONES





Todas las medidas incluidas en el presente plan se encuentran alineadas con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

### ÁREA DE INTERVENCIÓN 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Centralizar el seguimiento de las medidas y resolución de consultas en una persona.


ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	TEMPORALIZACIÓN	ODS
0.1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la Fundación, con formación en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos.	Nombramiento de la persona responsable de igualdad.  Formación de la persona responsable de igualdad (si fuera necesario).	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Horas necesarias de la persona responsable de igualdad, dentro de su jornada laboral, para desempeñar dichas funciones. <b>Recursos económicos:</b> 600€ aprox.	Vigencia del plan.	   
0.2. Informar de las acciones a realizar en el Plan de Igualdad a toda la plantilla.	Documento.  N.º de publicaciones.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b>	Anual.	




		Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Canales de comunicación habituales. <b>Recursos económicos:</b> 50€ aprox.		
0.3. Informar a la representación de las personas trabajadoras del progreso del Plan, sus objetivos y su desarrollo.	Documento informativo.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Canales de comunicación habituales. <b>Recursos económicos:</b> 50€ aprox.	Anualmente.	  

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cumplir con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los procesos de selección y contratación.
- Promover la presencia equilibrada en todas las categorías.



ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	TEMPORALIZACIÓN	ODS
1.1. Informar, con periodicidad anual, a la Comisión de Seguimiento del Plan de la distribución de la plantilla por sexo, departamento, nivel jerárquico y puesto de trabajo.	% de mujeres-% de hombres en plantilla, por departamento, nivel jerárquico y estudios, edad, tipo de contrato, jornada.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos.	Anual.	

		<p>Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.</p>		
<p>1.2. Continuar publicando ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características del puesto a cubrir, utilizando un lenguaje no sexista que garantice su cobertura en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.</p>	<p>Nº de ofertas de empleo basadas en características con un lenguaje inclusivo.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento.</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Manual de procesos de selección con perspectiva de género. Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 90€ aprox.</p>	<p>Vigencia del plan.</p>	 
<p>1.3. Realizar un seguimiento pormenorizado del estado de la contratación y el empleo por puestos en la Entidad.</p>	<p>Informe.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento.</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Manual de procesos de selección con perspectiva de género.</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 250€ aprox.</p>	<p>Anual.</p>	

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la Fundación con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la Fundación, garantizando los principios de Igualdad.








ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	TEMPORALIZACIÓN	ODS
2.1. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.	Listado denominaciones neutras.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Guías y materiales de uso de denominaciones neutras en el lenguaje. <b>Recursos económicos:</b> 300€ aprox.	Vigencia del plan.	 


## ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar una formación accesible para el personal en igualdad de trato y oportunidades.
- 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 los principios de Igualdad.







ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	TEMPORALIZACIÓN	ODS
3.1. Diseñar un plan anual de formación a partir de la detección de necesidades o a raíz de solicitudes de formación individuales o por departamentos.	Programa formativo diseñado.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Plan de formación de la Fundación. Canales de comunicación y difusión. <b>Recursos económicos:</b> 400€ aprox.	Anual.	 
3.2. Impartir formación en materia de igualdad de oportunidades para toda la plantilla a lo largo de la vigencia del plan de igualdad.	% de mujeres y hombres sensibilizadas sobre el total de personas en plantilla.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Materiales didácticos con perspectiva de género. Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 800€ aprox.	Vigencia del Plan.	 
3.3. Favorecer que las acciones formativas se desarrollen en horario laboral y si no fuera posible, compensar ese tiempo de formación realizado fuera de la jornada de trabajo.	Nº de acciones formativas realizadas dentro del horario. Nº de horas compensadas.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Plan de formación de la Fundación. <b>Recursos económicos:</b> 250€ aprox.	Vigencia del plan.	 
3.4. Comunicar a la plantilla la formación en materia de igualdad a	Nº de envíos de información.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento.	Vigencia del plan.	



la que pueda acogerse de forma gratuita.		<b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 80€ aprox.		
--	--	--	--	---

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la igualdad de oportunidades en las promociones de la Fundación.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.







ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	TEMPORALIZACIÓN	ODS
4.1. Continuar garantizando las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla de manera que la jornada continua, partida o reducida no sea obstáculo para promocionar.	Informe con Nº personas promocionadas o con cambio de categoría, ampliación horas, etc.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Manual de procesos de promoción con perspectiva de género. <b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.	Anual.	  
4.2. Continuar realizando un procedimiento de promoción	Documento de promoción interna generado.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad.	Vigencia del plan.	

<p>interna y difusión del mismo entre la plantilla.</p>		<p>Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Manual de procesos de promoción con perspectiva de género. Canales de comunicación y difusión. <b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.</p>		
<p>4.3. Comunicar a la plantilla las vacantes que se produzcan.</p>	<p>Nº de informaciones realizadas. Canales de información.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información. Canales de comunicación habituales. <b>Recursos económicos:</b> 50€ aprox.</p>	<p>Vigencia del plan.</p>	

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar y preservar el derecho a unas condiciones dignas de trabajo de las personas trabajadoras.
- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, así como a la salud mental.









ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
5.1. Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento de permisos desagregados por sexo.	% de mujeres y de hombres que han solicitado permisos.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Información desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. <b>Recursos económicos:</b> 180€ aprox.	Anual.	  
5.2. Facilitar anualmente los datos de siniestralidad desagregados por sexo y motivo.	Nº de mujeres y hombres que han sufrido accidentes o causado baja por enfermedad profesional.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Información desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. <b>Recursos económicos:</b> 180€ aprox.	Anual.	  



## ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de corresponsabilidad de mujeres y hombres.

- Garantizar que los derechos de conciliación sean accesibles a toda la plantilla, tanto para mujeres como para hombres, independientemente de la antigüedad en la Fundación o modalidad contractual.



ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	TEMPORALIZACIÓN	ODS
6.1. Informar a la plantilla de las novedades en materia de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Infografía/Documento/medio difusión y Nº de veces difundido.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 80€ aprox.	Anual.	  
6.2. Comunicar anualmente a la Comisión de Seguimiento las personas que soliciten y disfruten de medidas de conciliación.	% y nº de mujeres y de hombres que han solicitado y disfrutado medidas de conciliación.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. <b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.	Anual.	  
6.3. Continuar con la flexibilidad horaria.	Nº de peticiones realizadas. Nº de peticiones concedidas.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Documentos para gestión. Canales de comunicación habituales. <b>Recursos económicos:</b>	Vigencia del plan.	 

		750€ aprox.		
6.4. Realizar un estudio de viabilidad para la implementación del teletrabajo en la empresa por motivos de conciliación en momentos puntuales.	Documento del estudio realizado y su grado de implementación.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Documentos para gestión. Canales de comunicación habituales. <b>Recursos económicos:</b> 1.500€ aprox.	Vigencia del plan.	 

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS




- Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en las distintas áreas de la Fundación (no existiendo infrarrepresentación femenina).
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la Fundación.







ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	TEMPORALIZACIÓN	ODS
7.1. Posibilitar la experiencia profesional del género menos representado a través de acciones positivas.	Número de acciones positivas implementadas	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Documentos para gestión. Canales de comunicación habituales. <b>Recursos económicos:</b> 1.500€ aprox.	Vigencia del plan.	 

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: RETRIBUCIONES

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos.
- Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo.

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	TEMPORALIZACIÓN	ODS
8.1. Renovar con periodicidad anual el registro retributivo según RD Ley 6/2019 y RD 902/2020.	Tablas de resultados del registro retributivo anual.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Herramienta de registro retributivo. Guía de registro retributivo. <b>Recursos económicos:</b> 350€ aprox.	Anual.	  










<p>8.2. Informar a la plantilla de los resultados del registro retributivo anual, en especial del porcentaje brecha de género como medida de transparencia.</p>	<p>Lista de distribución del documento que verifique la difusión a la plantilla.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Documentos informativos. Canales de comunicación habituales. <b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.</p>	<p>Anual.</p>	  
<p>8.3. Implementar medidas correctoras en caso de detectar brecha salarial.</p>	<p>Nº de medidas incluidas.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramienta de registro retributivo. <b>Recursos económicos:</b> 1.750€ aprox.</p>	<p>Vigencia del plan.</p>	  

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar al personal sobre las conductas consideradas acoso y el efecto que produce sobre las personas objeto del acoso.
- Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.











ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	TEMPORALIZACIÓN	ODS
9.1. Mostrar un compromiso de tolerancia cero contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Declaración principios. Nº publicaciones.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Manual de acoso. Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 50€ aprox.	Vigencia del plan.	  
9.2. Difundir el protocolo de acoso a toda la plantilla.	Documento de difusión Nº de publicaciones.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 150€ aprox.	Vigencia del plan.	  
9.3. Informar a la Comisión de Igualdad sobre los casos de acoso.	Nº de casos de acoso, tipo de acoso y resolución del procedimiento.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramienta de registro de datos. <b>Recursos económicos:</b> 50€ aprox.	Al menos en el informe intermedio de seguimiento.	  

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.






ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	TEMPORALIZACIÓN	ODS
10.1. Elaborar un protocolo de protección a las víctimas de violencia de género.	Documento generado.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Manual de protección víctimas de violencia de género. Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 150€ aprox.	Vigencia del plan.	   
10.2. Difundir el protocolo de protección a las víctimas de violencia de género entre la plantilla.	Documento de difusión generado. Nº de publicaciones.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b>	Vigencia del plan.	  








		80€ aprox.		
--	--	------------	--	---

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 11: COMUNICACIÓN E IMAGEN

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover en la Fundación la utilización de un lenguaje inclusivo
- Proyectar internamente y externamente una imagen igualitaria.

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	TEMPORALIZACIÓN	ODS
11.1. Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas.	Todos los documentos y comunicaciones internas y externos utilizados y creados por la entidad.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Guía de uso no sexista del lenguaje. <b>Recursos económicos:</b> 350€ aprox.	Vigencia del plan.	  
11.2. Sensibilizar y formar al personal a través de herramientas de lenguaje inclusivo y no sexista de aplicación en todas las	Documento generado (infografía, folleto, etc.) Nº difusiones.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Herramienta de diseño y maquetación.	Vigencia del plan.	 

<p>comunicaciones externas e internas a la plantilla.</p>		<p>Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 500€ aprox.</p>		
<p>11.3. Revisar los documentos internos utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.</p>	<p>Conclusiones y correcciones realizadas plasmadas en el informe de seguimiento.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Guía de uso no sexista del lenguaje. Herramienta de diseño y maquetación. <b>Recursos económicos:</b> 100€ aprox.</p>	<p>Vigencia del plan.</p>	  
<p>11.4. Realizar campañas en materia de igualdad de género.</p>	<p>N.º campañas. Campaña generada (cartel, folleto, etc.)</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable de Igualdad. Comisión de seguimiento. <b>Recursos Materiales:</b> Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 450€ aprox.</p>	<p>Fechas señaladas.</p>	  

## 6. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad, la Fundación se compromete a facilitar los medios precisos.

### Recursos materiales:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones, ya sea un espacio habilitado en el propio centro u otro espacio fuera de las instalaciones, adaptado para reuniones.
- Aportación de la información necesaria, desagregada por sexos, para la correcta ejecución del Plan de Igualdad.
- Material informático preciso para el desarrollo y revisión de las medidas.
- En definitiva, cualquier recurso material necesario para la ejecución del Plan de Igualdad.

### Recursos Económicos:

Para la ejecución de este I Plan de Igualdad se destinarán los recursos económicos necesarios que contarán con financiación propia o con financiación externa, a través de otras fuentes de financiación habituales de la Fundación.

### Recursos Humanos:

Los recursos humanos que pone a su disposición la Fundación para el correcto seguimiento son la Comisión de Igualdad, personal de Dirección, Recursos Humanos, Prevención Riesgos Laborales y cualquier otro departamento que se considere imprescindible.

Las horas de reunión de la Comisión de Igualdad se computarán como tiempo de trabajo.

La Comisión de Igualdad, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios idóneos, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión, así como la coordinación y comunicación entre las partes.

Se podrá solicitar colaboración a otras organizaciones o personal experto si se considera oportuno para aclaración de posibles dudas, apoyo en cuestiones puntuales y/o desarrollo de las medidas.

## 7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD

Será necesario el establecimiento de una serie de indicadores de evaluación y seguimiento (cuantitativos y cualitativos) para comprobar la consecución de los objetivos del I Plan de Igualdad, obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan y detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación. De esta forma se podrán realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Los indicadores generales para todas las áreas que se van a utilizar son:

- Nº y tipo de actuaciones realizadas para la consecución de los objetivos.
- N.º de personas que han participado en las distintas actuaciones (datos desagregados por sexo).
- Materiales creados y distribuidos para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Departamentos con implicación en la ejecución.
- Formaciones realizadas y Nº de participantes desagregados por sexo.
- % de presupuesto invertido en el Plan de Igualdad.

### COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad de la FCSBS está constituida de forma paritaria por representantes de la entidad y representantes del personal. Está compuesta por 2 personas representantes de la Fundación y 2 representantes de las organizaciones sindicales de las distintas secciones sindicales:

- SIEP
- CCOO

Deben ser necesariamente representantes legales de las personas trabajadoras pudiendo asistir asesoría externa de cada sindicato, así como de la Fundación, debiendo informar de ello con anterioridad a cada reunión.

Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto, comunicándolo con anterioridad a la totalidad de la Comisión de Igualdad. Preferentemente se designará siempre a la misma persona sustituta por parte de cada sección sindical, para favorecer la continuidad del Plan de Igualdad y su correcto desarrollo.

### FUNCIONAMIENTO

Con carácter general se realizará una reunión de la Comisión de Igualdad, a celebrar preferentemente en el primer trimestre de cada año natural, donde se analizará el proceso de implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades y la priorización de actuaciones para el periodo siguiente.

Se concreta la información estadística desagregada por sexo, de carácter anual, que debe proporcionarse a la Comisión de Igualdad:

- Distribución del personal por sexo.
- Contratos temporales.
- Medidas de conciliación.
- Distribución personal por antigüedad.
- Distribución personal por tipo de contrato.
- Distribución por niveles de categoría profesional.

Para la recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad en la Fundación, la persona designada responsable de Igualdad contará con un archivo, tanto electrónico como en papel, donde se guardará toda la información y documentación generada en materia de igualdad. A este archivo tendrá acceso la Comisión de Igualdad cuando lo consideren necesario para su revisión.

Tras la reunión de la Comisión, se elaborará el acta de reunión. Este deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada una de las personas integrantes de la Comisión.

El acta se realizará y se enviará posteriormente a la reunión en un plazo no superior a cinco días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en cinco días laborables adicionales.

La adopción de acuerdos se producirá mediante votación. Cada persona que forma parte de la Comisión contará con un voto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos, siendo vinculantes para todas las partes.

**Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como su personal asesor están en la obligación de respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.**

## MEMORIA

Se elaborará una memoria anual donde se recogerá el informe de evaluación de consecución de objetivos y de ejecución de medidas propuesto por dicha Comisión de Igualdad, así como propuestas de modificación o mejora del Plan de Igualdad.

La memoria resumirá la información sobre la ejecución de las acciones e indicará qué acciones se han ejecutado, cuales están en proceso de ejecución y qué medidas se están retrasando. Indicará en qué áreas es prioritario actuar, que obstáculos se están presentando, el grado de participación y que cambios se están produciendo.

La memoria se presentará a la Comisión de Igualdad en la reunión anual de seguimiento del Plan de Igualdad.

## 8. EVALUACIÓN

A los **dos años** de vigencia del plan se realizará un **informe de evaluación intermedia**, donde se comprobará la ejecución hasta el momento del Plan de Igualdad y la necesidad de ajustar o ampliar medidas.

Con una antelación de 6 meses se iniciará un proceso de evaluación final basado en los informes anuales y en un sondeo entre la plantilla. Esto nos permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas ejecutadas.

Se realizará un análisis crítico del proceso con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y del plan; valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación; identificar las áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Evaluación del proceso:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre el personal.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

Evaluación del impacto:

- Reducción de desigualdades ente mujeres y hombres en el personal.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.
- Cambios en el comportamiento, interacción y relación tanto del personal, como de la gerencia en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración del personal respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la Fundación.
- Cambios en la imagen de la Fundación.
- Cambios en las relaciones externas de la Fundación.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.



## INFORME EVALUACIÓN

Se elaborará un informe de evaluación donde se recogerán los resultados y nivel de ejecución del I Plan de Igualdad, así como, la evaluación del proceso sobre la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas y la evaluación del impacto, donde se valorarán los cambios en términos de igualdad que se han producido en la Fundación como resultado de la implantación del Plan de Igualdad.

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al Plan de Igualdad durante el periodo de vigencia. Ofrecerá una comparativa de la situación de la Fundación en términos de igualdad, constituyendo una base para la aprobación del II Plan de Igualdad.

El informe de evaluación se realizará en consenso con la Comisión de Igualdad.

## FLEXIBILIDAD

Teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento abierto, vivo y por lo tanto susceptible de ser modificado, se ha trabajado en unas directrices aplicables a cualquier posibilidad y causa.

De esta manera en el caso de que se presente la posibilidad de modificar el I Plan de Igualdad de la FCSBS, se hará de manera flexible, un trabajo estructurado, coherente, real y por lo tanto operativo.

El Plan de Igualdad puede ser modificado en los siguientes supuestos: si no se ajusta a la realidad del proyecto; si no se puede asumir alguna de sus medidas; si aparecen nuevas normativas que lo requieran, etc.

El Plan de Igualdad puede fallar en tres ocasiones: en su aplicación, en el seguimiento y/o en la evaluación. Para corregir las incidencias que puedan surgir podemos: ampliar el punto que detectemos con fallos, suprimir el punto y/o modificarlo y adecuarlo a los resultados esperados.

El procedimiento para la modificación y solventar posibles discrepancias será el siguiente:

La sugerencia de modificación puede venir desde:

- La plantilla, conocedora de la existencia del Plan de Igualdad en la Fundación, y de las personas que forman la Comisión de Igualdad. En el momento que tenga una sugerencia/aportación lo presentará a la persona designada como responsable de igualdad por escrito, de manera personal o en el buzón de sugerencias de manera anónima.
- Dirección de la Fundación, conocedora de la existencia del Plan de Igualdad en su Fundación y de las personas que forman la Comisión de Igualdad. En el momento que tenga una sugerencia/aportación lo presentará a la persona designada como responsable de igualdad por escrito o en el buzón de sugerencias de manera anónima.

- La propia Comisión de Igualdad, quien por medio del seguimiento y/o evaluación detecta la necesidad de cambio.
- Ordenación externa. Normativa legal, auditoría externa, Convenio Colectivo, etc.

La Comisión de Igualdad llevará la sugerencia/propuesta a la reunión anual que se realizará preferentemente en el primer trimestre del año. En el caso de que propuesta sea susceptible de urgencia o prioridad se convocará una reunión extraordinaria de la Comisión de Igualdad.

Como posibilidad relevante se tendrá en cuenta la presencia de: la entidad, persona o personas que quieran trasladar dicha propuesta en la reunión, si éstas lo requieren o la Comisión de Igualdad lo necesita.

Desarrollo de las reuniones:

- Se levantará acta de la reunión al finalizar esta.
- Se desarrollará como punto prioritario la premisa de modificación del Plan de Igualdad.
- En el caso de no llegar a acuerdo se estipula una fecha para la celebración de reunión entre 15 a 30 días naturales, donde las personas discrepantes deben de traer un documento escrito con la exposición de motivos, siendo clara la tendencia de la conciliación y la no polarización de las partes.
- En la siguiente reunión se concilian las partes discrepantes para llegar a una posición donde ambas queden satisfechas e incluidas en la decisión final.
- En el caso de no llegar a acuerdo, se llevará a cabo una reunión, en un plazo de 15 a 30 días naturales, donde se contará con el apoyo interno o externo de una persona mediadora o facilitadora de procesos grupales. La figura de esta persona será la que ayude a que las partes en conflicto interaccionen entre ellas, de forma que se entiendan y puedan llegar a trabajar juntas. Su cometido es, proponer procedimientos de búsqueda de soluciones.

El propósito de la mediación no es determinar quién tiene o no razón cuando existe un conflicto, sino ayudar a solucionarlo. La clave de la mediación es dar la oportunidad y el protagonismo a cada una de las partes para que puedan gestionar y llegar a una resolución efectiva del conflicto. Las pautas de la convocatoria facilitada por una persona interna o externa serán las siguientes: voluntariedad, confidencialidad, colaboración/implicación, respeto e imparcialidad.

Una vez comience el proceso de mediación se regirá por las pautas de la persona encargada de dicho proceso, siendo las sesiones las estipuladas por ésta, hasta llegar a la construcción de una propuesta común.

## 9. CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2023											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento			X	X									
Evaluación													

		2024											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento		X	X										
Evaluación													

		2025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento		X	X										
Evaluación													

		2026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación						X	X	X	X	X	X		

## 10. PLAZO DE EJECUCIÓN

El plazo de ejecución para realizar las medidas estipuladas se indica visualmente en este cronograma que vemos a continuación.

Se establece una distinción basada en tres colores:

- En naranja, como medidas prioritarias se señalan todas aquellas que se realizarán o se comenzarán a gestionar inmediatamente después de aprobar el Plan de Igualdad;
- En azul aquellas medidas que, si bien no son de una prioridad inmediata, se deben realizar a lo largo del periodo de duración del PIO;
- Finalmente, en color gris se señalan aquellas otras medidas que, en último término, tienen una prioridad menor, sin perjuicio de su importancia ni de que no deban ser implantadas.

Área	Acción	2022	2023				2024				2025				2026		
		4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri
0. Responsable igualdad	0.1. Designar persona responsable																
	0.2. Informar acciones PIO																
	0.3. Informar a RLT del progreso PIO																
1. Proceso de selección y contratación	1.1. Informe anual																
	1.2. Publicación ofertas neutras																
	1.3. Seguimiento contratación																

2. Clasificación profesional	2.1. Términos neutros en clasificación																		
3. Formación	3.1. Plan anual de formación																		
	3.2. Formación en igualdad oportunidades																		
	3.3. Acciones formativas horario laboral																		
	3.4. Comunicar plantilla nuevas formaciones igualdad																		
4. Promoción profesional	4.1. Mismas oportunidades plantilla																		
	4.2. Documento procedimiento de promoción y difusión del mismo																		
	4.3. Informar plantilla vacantes																		
5. Condiciones trabajo	5.1. Informe anual permisos																		
	5.2. Informe anual siniestralidad																		
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	6.1. Difusión derechos de conciliación																		
	6.2. Informe anual conciliación																		
	6.3. Flexibilidad horaria																		
	6.4. Estudio Teletrabajo																		

7. Infrarrepresentación femenina	7.1. Acciones positivas género infrarrepresentado																	
8. Retribuciones	8.1. Renovación registro retributivo																	
	8.2. Informar resultados auditoria																	
	8.3. Implementar medidas correctoras																	
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	9.1. Compromiso tolerancia cero																	
	9.2. Difusión protocolo acoso																	
	9.3. Informe anual acoso																	
10. Violencia de género	10.1. Protocolo víctima VG																	
	10.2. Difusión del protocolo																	
11. Comunicación e imagen	11.1. Uso lenguaje e imágenes no sexistas																	
	11.2. Sensibilizar al personal en lenguaje inclusivo																	
	11.3. Revisión documental																	
	11.4. Campañas de sensibilización																	

Y estando todas las partes de acuerdo, se firma el I Plan de Igualdad de FCSBS, en Pontejes a 20 de octubre del 2022.



Fdo. M.ª Ángeles Roba Díez



Fdo. Ana Isabel Martínez Bernal



Fdo. Ana Cabrero Saiz



Fdo. Vanesa Argul Méndez