



FUNDACIÓN

NUMEN

ATENCIÓN DE PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL
Y OTROS DAÑOS CEREBRALES AFINES



Plan de **Igualdad**

Plan de igualdad de
la FUNDACIÓN NUMEN

Índice

1.-INTRODUCCIÓN

- 1.1. Contexto y antecedentes
- 1.2. Definición de Plan de igualdad
- 1.3. Glosario de conceptos

2.-DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

3.-PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

4.-VIGENCIA

5.-INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA FUNDACIÓN. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

6.-CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

- 6.1. Área 1.- Acceso en la fundación: Selección
- 6.2. Área 2.- Contratación
- 6.3. Área 3.- Formación profesional
- 6.4. Área 4.- Promoción profesional
- 6.5. Área 5.- Clasificación profesional
- 6.6. Área 6.- Infrarrepresentación femenina
- 6.7. Área 7.- Retribución y resultado de auditoria salarial
- 6.8. Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad

- 6.9. Área 9.- la prevención de riesgos laborales
 - 6.10. Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - 6.11. Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad
- 7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS
 - 9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 10.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO
 - 11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS
 - 12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS
 - 13.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Contexto y antecedentes

la **FUNDACIÓN NUMEN**, de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres implanta este plan de igualdad con el fin de que en la fundación las mujeres y los hombres de la plantilla, tengan las mismas oportunidades en el empleo.

El plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la fundación con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la fundación que se inició con el compromiso publicitado por la fundación el día 1 de enero de 2023. Elaborado el diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y conforme a sus resultados la **FUNDACIÓN NUMEN** adopta ahora el presente plan de igualdad para mejorar la situación de su plantilla desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

1.2.- Definición de Plan de igualdad

A efectos de cuanto sigue es importante tener en cuenta el concepto legal de Plan de igualdad que contiene el art. 46.1 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que viene a definirlo como sigue:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

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

1.3.- Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad de la **FUNDACIÓN NUMEN** es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

b) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y

en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

c) Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan 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 u ofensivo.

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.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

e) Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

f) Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

g) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través

de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

h) Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de 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.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer estas medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

i) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por nacimiento de hijo se concederán para la madre y el padre no biológico en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad tiene como ámbito objetivo, subjetivo y funcional de aplicación la **FUNDACIÓN NUMEN**. Se aplica, en consecuencia, a toda la plantilla de la **FUNDACIÓN NUMEN** ubicada en la ciudad de Madrid, por lo que este será además su ámbito geográfico.

3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de igualdad ha sido negociado en la **FUNDACIÓN NUMEN** por una Comisión Negociadora compuesta por 5 representantes de la parte social y 5 representantes de la Fundación.

4.- VIGENCIA

El presente plan se aplica a todo el personal que presta servicios en las dependencias de la FUNDACIÓN NUMEN, en su centro de trabajo CALLE TABATINGA, 11, 28027, Madrid.

La vigencia del Plan de Igualdad será de 4 años desde su registro y en todo caso será modificado anticipadamente cuando se de alguna de estas circunstancias. Revisión cuando concurren las siguientes circunstancias:

- A) Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- B) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o de una actuación judicial que determine la existencia de discriminaciones en la fundación por razón de sexo.
- C) En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la fundación.
- D) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- E) Cuando una resolución judicial condene a la fundación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo. La revisión conllevará la revisión y actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad.

5.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA FUNDACIÓN. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.

El diagnóstico completo de la fundación se introduce al final del documento.

Conclusiones del Diagnóstico para el Plan de Igualdad en FUNDACIÓN NUMEN

Tras realizar un diagnóstico de la realidad de FUNDACIÓN NUMEN en el marco de la elaboración de un Plan de Igualdad, se han identificado diversas conclusiones en las áreas clave relacionadas con la igualdad de género en la fundación:

1. Condiciones Generales y Condiciones de Trabajo:

- La fundación opera en el sector de educación, rehabilitación y atención a las personas gravemente afectadas de Parálisis y Daño Cerebral.
- La plantilla está predominantemente compuesta por mujeres (73%) en comparación con hombres (27%).
- La edad media de la plantilla es de 39 años. La edad media de las mujeres es de 41 años y la edad media de los hombres es de 36 años.
- Predominan los contratos indefinidos, aunque la mayoría de los contratos a tiempo parcial son de mujeres, debido a que el 73% de la plantilla son mujeres.
- El acceso a la fundación es objetivo y basado en méritos y habilidades.
- La promoción se realiza de forma reglada y no presenta problemas de igualdad o discriminación.

2. Proceso de Selección y Contratación:

- La fundación recurre a, personas y entidades del sector para reclutar candidatos.
- Se utilizan criterios variados para la selección, incluyendo habilidades técnicas, experiencia y valores culturales.
- Los perfiles requeridos se definen por profesionales de los departamentos en coordinación con los equipos directivos. Los métodos de selección incluyen currículum, experiencia y entrevista personal.

3. Clasificación Profesional

- La valoración de puestos y la clasificación profesional siguen el convenio de aplicación.

- Las descripciones de puestos incluyen criterios de valoración y competencias necesarias para cada posición.

4. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral:

- Actualmente, existen medidas para promover el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, pero se planea mejorarlas en este Plan de Igualdad.

5. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo:

- Existe un protocolo que se incorpora como parte de este plan y además la fundación manifiesta su rechazo al acoso en el código de conducta.

6. Violencia de Género:

- Se han establecido en la fundación medidas específicas para abordar, prevenir y formar a la plantilla en la violencia de género, enumeramos algunas de ellas como ejemplo:

1. Sensibilizar a través de formación adecuada y suficiente a los trabajadores y trabajadoras de la fundación para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.

2. Informar y formar a la plantilla en aquellos derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.

3. Proporcionar protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente considerados, así como la extensión de las mismas más allá del estricto ámbito laboral, abarcando, en la medida de lo posible, el entorno de su vida privada.

4. Informar de las acciones judiciales que se pueden entablar contra los agresores

5. Garantizar la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo y fuera de él, y la transversalidad de las medidas.

Dada la importancia de esta cuestión se planea abordar este tema con mayor profundidad en las revisiones del Plan de Igualdad.

7. Salud Laboral desde la Perspectiva de Género:

- Existen protocolos de protección durante el embarazo y la lactancia, así como listados de puestos exentos de riesgo para trabajadoras en estas situaciones, proporcionados por el servicio de prevención externo.

ANÁLISIS RETRIBUTIVO

El análisis retributivo en FUNDACIÓN NUMEN es un componente esencial de la Auditoría Retributiva y se realiza de acuerdo con las disposiciones del artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020. A continuación, se detallan los aspectos clave de este análisis:

1. Período de referencia: La Auditoría Retributiva abarcó el año natural 2022, es decir, se consideraron las retribuciones percibidas por los empleados desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022.

2. Tipos de Tablas:

- Importes Efectivos: Estas tablas reflejan las retribuciones en función de las diferentes situaciones contractuales de los empleados durante el período de referencia. Se proporcionaron promedios y medianas de estas retribuciones, desglosados por sexo.

- Importes Equiparados: En estas tablas, se considera solo la última situación contractual de cada empleado durante el período de referencia. Se realizaron ajustes para equiparar los importes, incluyendo la normalización a jornada completa y la anualización. También se proporcionaron promedios y medianas, nuevamente desglosados por sexo.

3. Diferencias Porcentuales: Se calcularon las diferencias porcentuales entre las retribuciones de hombres y mujeres para cada par de filas "Hombre - Mujer" en ambas tablas. Estas diferencias se expresaron en porcentaje y se interpretaron de acuerdo con su signo. Valores positivos indican que las mujeres ganan menos que los hombres en el porcentaje especificado, mientras que valores negativos implican lo contrario.

4. Resultados Significativos:

Distribución de Género y Grupos Profesionales / Escalas:

Existe una diversidad de género variable entre los grupos profesionales y las escalas de valoración de puestos de trabajo. Mientras que algunos grupos y escalas muestran una distribución equitativa entre hombres y mujeres, otros presentan una falta de representación femenina (conductores), lo que indica la concentración de roles específicos en ciertas clasificaciones.

Impacto en el Salario Base Equiparado:

Se observa una variación significativa en el salario base equiparado en algunos grupos y escalas, lo que sugiere posibles disparidades salariales relacionadas con roles de mayor responsabilidad o nivel jerárquico dentro de estas categorías.

Complementos y Beneficios:

Se identifica la presencia de beneficios adicionales, como la mejora voluntaria, en ciertos grupos y escalas, lo que indica una atención particular a la compensación total y el bienestar de las personas trabajadoras. Este enfoque en los beneficios puede ser un factor clave para la retención y satisfacción de las personas trabajadoras.

Conclusiones:

- Se han cumplido las obligaciones legales respecto al registro retributivo, proporcionando las medias aritméticas y las medianas desglosadas por sexo.
- El plan de actuación propuesto incluye medidas específicas para abordar las diferencias salariales y garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Esto incluye la promoción de prácticas de selección y promoción basadas en la igualdad de género, así como la valoración de puestos de trabajo con una perspectiva de género.
- La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad será fundamental para supervisar y evaluar la implementación de estas medidas y realizar modificaciones según sea necesario.

6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico que, como paso previo e inexorable, precede la elaboración de cuantas medidas conforman este Plan de igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres, FUNDACIÓN NUMEN, decide adoptar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación de la plantilla de la fundación, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral. De lo que se trata es de lograr la verdadera igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como personas empleadas de FUNDACIÓN NUMEN.

la fundación dará información de la elaboración de este Plan a todo su personal, mediante los canales de información habitual.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el diagnóstico las acciones de este Plan de Igualdad se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

1. Selección
2. Contratación
3. Formación profesional
4. Promoción profesional
5. Clasificación profesional
6. Infrarrepresentación de la mujer
7. Retribución y auditoria salarial
8. Conciliación y corresponsabilidad
9. Prevención de Riesgos Laborales

10. Protocolo frente al acoso
11. Medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
12. Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

Área 1.- Acceso en la fundación: Selección

En esta área del plan se trata de adoptar todas las medidas necesarias para que, en el acceso a la fundación, en la oferta y en la selección, no se produzca discriminación por razón de género y se garantice la igualdad de mujeres y hombres en todo el proceso de oferta y selección en la fundación.

Objetivo 1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Acceso de mujeres a las vacantes de puestos en los que estén infrarrepresentadas en condiciones equivalentes de mérito, capacidad e idoneidad
OBJETIVO QUE PERSIGUE	Promover la representación equilibrada en todos los puestos, siempre que sea posible, y respondiendo adecuadamente a los requerimientos objetivos de la vacante.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CALENDARIO	Revisión anual de vacantes y contrataciones
RESPONSABLES	Gerencia.
RECURSOS	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Registro de nuevas contrataciones por puesto, jornada, responsabilidades familiares, etc. desagregadas por sexo.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Formación específica en selección de personal con perspectiva de género y eliminación de sesgos inconscientes.
OBJETIVO QUE PERSIGUE	Garantizar que las personas que participan de la selección de personal conocen el plan de igualdad y específicamente las medidas en materia de selección y contratación.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas que estén relacionadas con la contratación de personal.
CALENDARIO	Primer año de implantación.
RESPONSABLES	Gerencia.
RECURSOS	Formación en Igualdad para las personas que tengan que ver con la contratación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Descripción detallada del proceso de contratación. Elaboración de un Protocolo para la contratación.

Área 2.- Contratación

Se trata de garantizar en esta área de conocimiento la igualdad de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación en la contratación, en los tipos de contratos y en las modalidades de contratación. Hay que evitar que los contratos más precarios (temporales y a tiempo parcial) afecten solo o mayoritariamente a mujeres.

Objetivo 2.- Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la fundación. Fomentando el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Realizar un cuestionario o entrevista de salida para detectar las causas de las bajas voluntarias que se producen entre la plantilla. Las encuestas serán anónimas y voluntarias.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas que son bajas voluntarias en la fundación
CALENDARIO	Durante toda la vigencia del Plan
RESPONSABLES	Gerencia.
RECURSOS	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de bajas por los diferentes motivos desagregado por sexo categoría profesional y antigüedad. Entrevistas de salida.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En el caso de acudir a procesos de selección externa para puestos de responsabilidad se establecerá la medida de acción positiva de que a equivalentes condiciones de idoneidad no se discriminará a posibles y futuras candidatas mujeres frente a hombres.
PERSONAS DESTINATARIAS	Los/las candidatos/as que participan activamente en los procesos de selección
CALENDARIO	Durante toda la vigencia del Plan
RESPONSABLES	Gerencia.
RECURSOS	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de personas presentadas al proceso de selección/contratación final para puestos de responsabilidad.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se deberá evitar que los contratos temporales o a tiempo parcial se utilicen de manera discriminatoria, esto es, perjudicando a posibles y futuras candidatas mujeres frente a hombres.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Revisión de contratos temporales o a tiempo parcial.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Continuidad en los contratos indefinidos de forma mayoritaria.
RECURSOS	Necesidades de la organización.
MEDIOS	Necesidades de la organización.

Área 3.- Formación profesional

En el área de formación profesional se trata de garantizar dos cosas: que la formación profesional se realice desde la igualdad de género y no discriminación; que no se perjudique ni directa ni indirectamente a las mujeres en materia de formación profesional; y que la formación profesional incluya materias de igualdad y no discriminación de género.

Objetivo 3.- Favorecer la igualdad de las mujeres y los hombres en el acceso a la formación profesional en la fundación.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Registrar la titulación y formación de todo el personal, con el fin de conocer su potencial y tener la información necesaria para poder realizar una cobertura interna de vacantes, que favorezcan la promoción profesional.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CALENDARIO	Un año desde la entrada en vigor del Plan.
RESPONSABLES	Gerencia.
RECURSOS	Base de datos elaborada para este fin.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de CVs/ficha de identificación del personal actualizados. Nº de candidaturas identificadas por la fundación invitadas a participar en procesos de promoción interna. Nº de candidaturas identificadas por la fundación que consiguen la promoción.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se asegurará que la formación profesional en la fundación tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Publicación de ofertas de formación a toda la plantilla.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Evaluación de la asistencia a formaciones desagregada por género mediante la creación de un registro informático.
RECURSOS	Plantilla de registro.
MEDIOS	Digital.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Siempre que objetivamente sea posible, la formación se impartirá en horario laboral. Y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Realización de acciones formativas dentro del horario laboral.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Registro horario de formación.
RECURSOS	Plantilla de registro.
MEDIOS	Digital.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de un permiso, licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de un permiso, licencia o excedencia por cuidado de personas mayores y dependientes.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Facilitar el acceso a la formación tras la reincorporación al puesto de trabajo por permiso licencia o excedencia.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Asistencia a acciones formativas relevantes tras la incorporación al puesto de trabajo.
RECURSOS	Asistencia a acciones formativas.
MEDIOS	Internos o externos.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se incorporarán entre las materias de formación, cursos específicos de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y se reconocerán a efectos de promoción profesional.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Asistencia a formación programada por la fundación.
RECURSOS	Cursos específicos de formación anual.
MEDIOS	Internos o externos.

Área 4.- Promoción profesional

Bajo el área de promoción profesional se trata de evitar que la promoción en la fundación sea de alguna forma discriminatoria. No debe serlo ni en criterios que determinen el derecho a promocionar ni en el procedimiento de promoción. En ningún caso será ni directa ni indirectamente discriminatoria.

Objetivo 4.- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción profesional en la fundación, evitando cualquier posible discriminación directa e indirecta por razón de sexo que pueda existir en ese sentido.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se revisarán desde la perspectiva de la discriminación directa, indirecta y social los requisitos determinantes en la fundación para promocionar profesionalmente y su impacto en la plantilla, en las condiciones regladas por el convenio colectivo de aplicación.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Revisión de requisitos en la fundación para promocionar profesionalmente.
ORGANISMO/SERVICIO	GERENCIA
INDICADORES	Evaluación del impacto en la plantilla tras la revisión de requisitos.
RECURSOS	-Nº de puestos revisados. -Catálogo de puestos creado.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Informar específicamente tras cada evaluación anual del plan, a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (desde la preselección de solicitudes hasta la propuesta de resultado del proceso) del resultado junto al objetivo en cuanto a la promoción de mujeres a los puestos definidos.
PERSONAS DESTINATARIAS	Comisión de Seguimiento y Evaluación.
CALENDARIO	Durante toda la vigencia del Plan en la evaluación anual.
RESPONSABLES	Gerencia.
RECURSOS	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Análisis realizado por la comisión de seguimiento. Información facilitada a los equipos que intervienen en la promoción.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando frente a nuevas contrataciones. Informando con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la fundación (tablones de anuncios, salas de descanso, circulares, etc.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CALENDARIO	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
RESPONSABLES	Gerencia.
RECURSOS	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregadas por sexo, que promocionan en cada uno de los procesos de promoción.

Área 5.- Clasificación profesional y condiciones de trabajo

Se trata de que hombres y mujeres se encuentren clasificados en puestos de igual nivel. Sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo. y que esto se traduzca en un sistema de clasificación objetivo igualitario y sin discriminación de género.

Objetivo 5.- Evitar un sistema de clasificación profesional con categorías o grupos feminizados en el que se pueda detectar una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Los criterios y sistemas que conformen los grupos profesionales en la fundación cumplirán, en todo caso, con la necesidad de retribuir igual trabajos del mismo valor.
CALENDARIO	Bianual.
MECANISMO	Auditoría retributiva.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Ausencia de discriminación retributiva entre mujeres y hombres.
RECURSOS	Análisis del resultado retributivo.

Área 6.- Infrarrepresentación femenina

En esta área se trata de garantizar que mujeres y hombres accedan a puestos de responsabilidad en iguales condiciones. Que no exista discriminación directa ni indirecta por razón de sexo. Que exista igualdad de oportunidades para acceder a los puestos y órganos de responsabilidad.

Objetivo 6.- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación. Facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra infrarrepresentada.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	FUNDACIÓN NUMEN, en su calidad de empleadora designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas, comisiones y órganos colegiados de carácter técnico de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres salvo concurrencia de razones fundadas y objetivas. En todo caso, se respetará siempre el mérito y la capacidad de las personas que conformarán cada órgano.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Revisión de la composición de comisiones internas.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Revisión de la composición de comisiones internas.
RECURSOS	Revisión de la composición de comisiones internas.
MEDIOS	Propios.

Área 7.- Retribución y resultado de auditoría salarial

Las medidas de esta área tienen por finalidad garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres. Y, en ese sentido, se deben revisar los sistemas retributivos.

Igualmente es necesario garantizar que se haya realizado en la fundación una auditoría salarial y que los resultados de esta auditoría son consecuentes con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Objetivo 7.- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la inexistencia de diferencias salariales por razón de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La fundación llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Realización del Registro Retributivo.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Análisis del resultado del registro retributivo.
RECURSOS	Análisis del resultado del registro retributivo.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se garantizará la igualdad retributiva entre grupos o categorías feminizados y masculinizados en caso de realizar funciones de igual valor.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Retribuciones conforme a convenio.
ORGANISMO/SERVICIO	Recursos Humanos
INDICADORES	Revisión de las posibles actualizaciones del convenio o de la normativa laboral en materia retributiva.
RECURSOS	Imperativo legal.

Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 8.- Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional y tratando de fomentar el uso de las medidas de conciliación desde la absoluta corresponsabilidad.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se realizará una campaña genérica de sensibilización e información, dirigida a la plantilla explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la fundación los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.
RECURSOS	Puesta a disposición de la plantilla de la información.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se sensibilizará y fomentará desde la dirección de la fundación la conciliación del personal de la fundación desde la corresponsabilidad.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Formación específica en materia de igualdad; detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Número de asistentes y registro desagregado por sexo.
RECURSOS	Consultora externa.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Recordar que sin perjuicio de las mejoras que se pudiesen pactar en convenio, las personas trabajadoras por mandato legal disponen de permisos, licencias, excedencias y reducciones de jornada en aras de fomentar la conciliación desde la corresponsabilidad.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Nº de personas que disfrutaran derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género.
RECURSOS	Plantilla para el registro.

Área 9.- La prevención de riesgos laborales

Objetivo 9.- Incorporar la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Evaluaciones de Riesgos y Protocolos médicos revisados.
RECURSOS	Servicio de prevención externo.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto o adecuación del mismo en el caso de riesgo
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto.
RECURSOS	Servicio de prevención externo.

Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 10.- Prevenir, no tolerar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso de aplicación en la fundación.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La fundación informará a toda la plantilla de la existencia de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Difusión del protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la fundación para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Registro de los medios de comunicación en los que se difunde.

Área 11.- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo 11.- Reforzar los derechos laborales de las personas trabajadoras de la fundación que tengan reconocida la condición de víctima de violencia de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La fundación se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para, en su caso, hacer efectivo el derecho de la persona trabajadoras víctima de violencia de género a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se puedan utilizar en la fundación. La comisión de igualdad analizará las posibilidades reales de hacer efectivo este derecho en cada caso. No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Número de solicitudes concedidas.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La fundación se compromete a facilitar a toda la plantilla una formación adecuada y suficiente en prevención de acoso y prevención de la violencia.
CALENDARIO	En cada incorporación laboral y para toda la plantilla cada 4 años o siempre que se considere necesario por normativa o acuerdo de las partes implicadas
MECANISMO	Facilitar un curso de formación adecuado y suficiente.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Cursos realizados y finalizados.

Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

Objetivo 12.- Promover el uso no sexista del lenguaje, así como no fomentar una imagen estereotipada de la mujer en sus programaciones y comunicaciones para con la ciudadanía.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se divulgará y difundirá el Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la fundación para el pleno conocimiento de su personal.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Difusión del Plan de Igualdad una vez registrado por los canales habituales de la fundación, así como de cualquier modificación sustancial que se realice durante la vigencia del mismo.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
INDICADORES	Registro de los canales y fechas de divulgación.
RECURSOS	Canales habituales de comunicación.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se garantizará en la publicidad institucional de la fundación para una imagen de la mujer alejada de estereotipos de género.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Revisar y corregir si es necesario las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea una imagen no sexista e inclusiva.
ORGANISMO/SERVICIO	Responsable de comunicación y Gerencia.
INDICADORES	Número de medios revisados y descripción de modificaciones realizadas.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En todas las comunicaciones internas y externas, la fundación se compromete a fomentar el uso no sexista del lenguaje utilizando un lenguaje inclusivo y no estereotipado.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Elaboración de un protocolo para el lenguaje inclusivo y no sexista.
ORGANISMO/SERVICIO	Responsable de comunicación y Gerencia.
INDICADORES	Revisión anual.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se comprobará que el lenguaje que utiliza la fundación a nivel interno no incluye lenguaje no sexista o que promueva estereotipos de género.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje que se utiliza en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.
ORGANISMO/SERVICIO	Responsable de comunicación y Gerencia.
INDICADORES	Número de medios revisados y descripción de modificaciones realizadas.

7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

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

- Designación del Responsable/Comisión de control y seguimiento de Igualdad.
- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de trabajo de los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento/Responsable de Igualdad serán remuneradas y se contabilizarán dentro del tiempo de trabajo.

La dirección de la FUNDACIÓN NUMEN será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la persona Responsable de Igualdad/ o Comisión de control y seguimiento de Plan de igualdad.

8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Responsable	Calendario
Acción		
Acceso de mujeres a las vacantes de puestos en los que estén infrarrepresentadas en condiciones equivalentes de mérito, capacidad e idoneidad, en las categorías en las que la mujer esté infrarrepresentada.	GERENCIA	Revisión anual de vacantes y contrataciones
Formación específica en selección de personal con perspectiva de género y eliminación de sesgos inconscientes	GERENCIA	Primer año de implantación
Realizar un cuestionario o entrevista de salida para detectar las causas de las bajas voluntarias que se producen entre la plantilla. Las encuestas serán anónimas y voluntarias.	GERENCIA	Durante toda la vigencia del Plan
En el caso de acudir a procesos de selección externa para puestos de responsabilidad se establecerá la medida de acción positiva de que a equivalentes condiciones de idoneidad accederá una mujer en el puesto a cubrir.	GERENCIA	Durante toda la vigencia del Plan
Registrar la titulación y formación de todo el personal, a través de las herramientas con las que cuenta la fundación, con el fin de conocer su potencial y tener la información necesaria para poder realizar una cobertura interna de vacantes, que favorezcan la promoción profesional.	GERENCIA	Un año desde la entrada en vigor del Plan
Se asegurará que la formación profesional en la fundación tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo.	GERENCIA	Inmediato y permanente

Plan de igualdad – FUNDACION NUMEN

Siempre que objetivamente sea posible, la formación se impartirá en horario laboral. Y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género.	GERENCIA	Inmediato y permanente
Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de un permiso, licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de un permiso, licencia o excedencia por cuidado de personas mayores y dependientes.	GERENCIA	Inmediato y permanente
Se incorporarán entre las materias de formación, cursos específicos de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y se reconocerán a efectos de promoción procesional.	GERENCIA	Inmediato y permanente
Se revisarán desde la perspectiva de la discriminación directa, indirecta y social los requisitos determinantes en la fundación para promocionar profesionalmente y su impacto de entre trabajadoras y trabajadores.	GERENCIA	Inmediato y permanente
Informar específicamente tras cada evaluación anual del plan, a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (desde la preselección de solicitudes hasta la propuesta de resultado del proceso) del resultado junto al objetivo en cuanto a la promoción de mujeres a los puestos definidos.	GERENCIA	Durante toda la vigencia del Plan en la evaluación anual
Impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando frente a nuevas contrataciones. Informando con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la fundación (tablones de anuncios, salas de descanso, circulares, etc.	GERENCIA	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Los criterios y sistemas que conformen los grupos profesionales en la fundación cumplirán, en todo caso, con la necesidad de retribuir igual trabajos del mismo valor,	GERENCIA	Inmediato y permanente

Plan de igualdad – FUNDACION NUMEN

<p>FUNDACIÓN NUMEN, en su calidad de empleadora designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas, comisiones y órganos colegiados de carácter técnico de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres salvo concurrencia de razones fundadas y objetivas. En todo caso, se respetará siempre el mérito y la capacidad de las personas que conformarán cada órgano.</p>	<p>GERENCIA</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>La fundación llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.</p>	<p>GERENCIA</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>Se garantizará la igualdad retributiva entre grupos o categorías feminizados y masculinizados en caso de realizar funciones de igual valor.</p>	<p>GERENCIA</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>Se realizará una campaña genérica de sensibilización e información, dirigida a trabajadoras y trabajadores explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.</p>	<p>GERENCIA</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>Se sensibilizará y fomentará desde la dirección de la fundación la conciliación del personal desde la corresponsabilidad.</p>	<p>GERENCIA</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>Conviene recordar que sin perjuicio de las mejoras que se pudiesen pactar en convenio, las personas trabajadoras por mandato legal disponen de permisos, licencias, excedencias y reducciones de jornada en aras de fomentar la conciliación desde la corresponsabilidad.</p>	<p>GERENCIA</p>	<p>Inmediato y permanente</p>

Plan de igualdad – FUNDACION NUMEN

Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.	GERENCIA	Inmediato y permanente
La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.	GERENCIA	Inmediato y permanente
La fundación informará a toda la plantilla de la existencia de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.	GERENCIA	Inmediato y permanente
La fundación se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para, en su caso, hacer efectivo el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se puedan utilizar en la fundación. La comisión de igualdad analizará las posibilidades reales de hacer efectivo este derecho en cada caso. No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.	GERENCIA	Inmediato y permanente
Se divulgará y difundirá el Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la fundación para el pleno conocimiento de su personal.	GERENCIA	Inmediato y permanente
Se garantizará en la publicidad institucional de la fundación para una imagen de la mujer alejada de estereotipos de género.	GERENCIA	Inmediato y permanente

Plan de igualdad – FUNDACION NUMEN

En todas las comunicaciones internas y externas, la fundación se compromete a fomentar el uso no sexista del lenguaje utilizando un lenguaje inclusivo y no estereotipado.	GERENCIA	Inmediato y permanente
Se comprobará que el lenguaje que utiliza la fundación a nivel interno no incluye lenguaje no sexista o que promueva estereotipos de género.	GERENCIA	Inmediato y permanente

9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD

Tal y como establece el artículo 46.1 segundo párrafo LOI “los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación. Es decir, el objetivo del seguimiento y la evaluación consiste en conocer los efectos producidos en las diferentes áreas de intervención, tanto el impacto de cada acción como los resultados producidos, evaluando si se alcanzaron los objetivos establecidos.

Para el seguimiento, se deberán elaborar informes anuales que respondan a cómo se está llevando a cabo la puesta en marcha de las diferentes acciones.

El seguimiento se llevará a cabo por la Comisión u Órgano concreto de vigilancia y seguimiento, que se crea con la finalidad de interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

10.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO

La composición de la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es paritaria y está compuesta por 5 representantes de las personas trabajadoras y 5 personas representantes de la fundación.

El objetivo general de la Comisión de Control y Seguimiento consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones.

Para el cumplimiento de estas funciones que le son propias a la fundación se compromete a facilitar la Comisión de Seguimiento y Evaluación, los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación.

11.- REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la fundación.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la fundación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS

Para cualquier modificación será necesario el acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos, PREVIA INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CC CORRESPONDIENTE. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

13.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de publicitación y difusión del Plan de igualdad entre la plantilla.