



I Plan de Igualdad



FUNDACION EUROARABE

المؤسسة الأوروبية-العربية

CONTENIDO

1. Introducción	3
2. La cultura de la Fundación Euroárabe de Altos Estudios y su compromiso con la igualdad de oportunidades	4
3. Marco normativo	5
4. Principios aplicables	11
5. Objetivos del plan	13
6. Ámbito de aplicación y vigencia	13
7. Proceso y metodología utilizada para llevar a cabo el diagnóstico.....	14
8. Determinación de las partes que conciertan el presente plan de igualdad	17
9. Análisis diagnóstico	19
10. Auditoría salarial	45
11. Objetivos, medidas, indicadores y calendarización	68
12. Evaluación y seguimiento	83
13. Procedimiento de modificación	87

1. INTRODUCCIÓN

DATOS DE LA EMPRESA

<i>Razón social</i>	FUNDACIÓN EUROÁRABE DE ALTOS ESTUDIOS					
<i>NIF</i>	G18401638					
<i>Domicilio social</i>	C/ SAN JERÓNIMO 27					
<i>Forma jurídica</i>	Fundación					
<i>Año de constitución</i>	1995					
<i>Sector de actividad</i>	Educación					
<i>CNAE</i>	9499					
<i>Dispersión geográfica y ámbito de actuación</i>	Granada					
<i>Nº de personas trabajadoras contratadas por la empresa</i>	Hombres	5	Mujeres	14	Total	19
<i>Centros de trabajo</i>	1 en Granada					

La FUNDACIÓN EUROÁRABE DE ALTOS ESTUDIOS tiene su origen en el acuerdo adoptado por el Parlamento Europeo en 1984 para la creación de la Universidad Euroárabe. El 10 de octubre de 1995 se constituye la Fundación Euroárabe de Altos Estudios, institución única en el marco internacional en virtud de su composición y de su misión: crear un espacio para el diálogo y la cooperación entre países de la Unión Europea y los de la Liga de Estados Árabes.

2. LA CULTURA DE LA FUNDACIÓN EUROÁRABE DE ALTOS ESTUDIOS Y SU COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En la Fundación Euroárabe de Altos Estudios, reconocemos la igualdad entre todas las personas como un valor fundamental que orienta nuestra labor académica, cultural y social. Como institución de cooperación entre Europa y el mundo Árabe, reafirmamos nuestro compromiso de fomentar un entorno inclusivo y equitativo, donde cada persona disponga de las mismas oportunidades de desarrollo intelectual, profesional y personal.

Con este compromiso, expresamos nuestra firme determinación de erradicar cualquier forma de discriminación por motivos de sexo en nuestra institución. Consideramos que la igualdad no es solo un derecho fundamental, sino también un pilar esencial para el avance del conocimiento, el diálogo intercultural y la cooperación internacional que constituyen nuestra misión.

Por ello, en el marco de nuestro Plan de Igualdad, mantenemos nuestro compromiso con la equidad como principio básico que impulsa nuestras acciones y decisiones en todos los ámbitos de nuestra actividad: formación, investigación, cultura y cooperación. Tenemos el convencimiento de que promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no solo fortalece nuestra institución, sino que también contribuye a construir sociedades más justas e inclusivas tanto en Europa como en el mundo Árabe, fomentando el entendimiento mutuo y el respeto a la diversidad cultural desde una perspectiva igualitaria.

3. MARCO NORMATIVO

Normativa internacional

En el ámbito internacional es la **Carta de las Naciones Unidas de 1945** el primer instrumento en cuyo preámbulo se reconoce **la igualdad entre los hombres y mujeres**:

“Los pueblos de las Naciones Unidas están resueltos a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.”

Naciones Unidas también reconoció en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 la igualdad de derechos: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento o cualquier otra condición”.

Debemos mencionar las **Conferencias Mundiales sobre la Mujer**, las cuales se celebraron en **Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995)**. Entre los aspectos más relevantes a destacar encontramos la **Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer –CEDAW- en 1979**, que nació de la I Conferencia; el enfoque de igualdad –Mainstreaming de género-, el cual se planteó por primera vez en la **III Conferencia Mundial de la Mujer de 1985 en Nairobi** y que se ha convertido en la base de todas las políticas; y la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**.

Además, la **Agenda 2030 para un Desarrollo Sostenible** se ha convertido en instrumento imprescindible. Entre sus Objetivos de Desarrollo Sostenible destaca el 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas» y el 8 en su meta 5 “Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos las y los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

Normativa europea

Entre todos los instrumentos cabe señalar el **Tratado de Ámsterdam de 1997**, que constituye la igualdad entre hombres y mujeres como misión de la Unión Europea. También, la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000** y revisada en 2007, regula el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación, además, de dedicar un artículo a regular la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. Igualmente, el **Tratado de Lisboa de 2007** establece la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación como valores de la Unión Europea y los reconoce como derechos.

Por otra parte, encontramos la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En el ámbito laboral es necesario conocer la **Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011**, por la que se crea la orden europea de protección, «*destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual*».

También, la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025** responde al compromiso de la Comisión Europea de avanzar hacia una Europa con mayor igualdad de género, poniendo fin a la violencia de género, combatiendo los estereotipos, eliminando las brechas salariales y promoviendo la participación entre otros objetivos.

Y por último en el ámbito comunitario, el nuevo **Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025** (GAP III) de la UE, que tiene como objetivo acelerar el progreso en el empoderamiento de mujeres y niñas, y salvaguardar los avances logrados en materia de igualdad de género.

Normativa nacional

Pasando al ámbito estatal, no debemos olvidar la **Constitución Española de 1978**, que proclama en su artículo 14 la igualdad de todos ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, estableciendo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

En la empresa, debe considerarse la **Ley Orgánica 39/1999 de 5 de noviembre** de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y que supone cambios en el Estatuto de los Trabajadores.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un gran avance en la igualdad formal. En su Título IV, establece el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, consagrando este principio en el ámbito laboral, promoviendo la conciliación y regulando los planes de igualdad en las empresas.

En este sentido, los planes de igualdad se definen como el conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación establece las materias que debe contener:

- 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.

Y, por último, en esta línea se publicó el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos e hijas menores y a las y los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. La violencia de género a que se refiere esta Ley también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

La **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual. El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales. La finalidad de la presente ley orgánica es la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual.

El **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio**, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras

situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de las y los progenitores y las y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. Enriquece las mejoras y aportaciones del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y va más allá de las cuestiones de la doble jornada femenina o los largos permisos, en pro de las fórmulas de trabajo flexible y acotamiento de las ausencias laborales lo que permite avanzar en la igualdad real en el ámbito laboral, a través del verdadero reconocimiento del derecho de conciliación como parte del elenco de derechos de toda persona trabajadora.

Normativa autonómica (Andalucía)

La **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la igualdad de género en Andalucía**, promueve la igualdad de género en el ámbito laboral, estableciendo que las empresas, especialmente aquellas con más de 50 empleados y empleadas, deben adoptar medidas para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esto incluye la elaboración de planes de igualdad que aborden la eliminación de discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones laborales. Asimismo, la administración andaluza puede ofrecer apoyo técnico y económico, y reconocer públicamente a las empresas que destaquen por su compromiso con la igualdad.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de protección y prevención integral contra la violencia de género, la cual incluye medidas en el ámbito laboral para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

Acuerdo de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013**. Y el acuerdo de 8 de marzo de 2022 por el que se aprueba el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022- 2028**.

4. PRINCIPIOS APLICABLES

El presente Plan de Igualdad está marcado por una serie de principios rectores que pretenden implantar dentro de la entidad una absoluta igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Estos principios se pueden exponer de la siguiente manera:

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Para fortalecer la capacidad de diseñar e implementar políticas y programas orientados al fomento y promoción de la igualdad.

RESPECTO A LA DIVERSIDAD

Tiene como fin promover y propiciar el entendimiento de las personas con diferentes condiciones, reconociendo la singularidad y diferencias de cada una de ellas.

ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS Y ROLES

Con este principio, se pretende acabar con las ideas preconcebidas establecidas en base a los papeles tradicionalmente atribuidos socialmente a mujeres y hombres.

FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD

Pretende impulsar el reparto equilibrado de tareas domésticas y responsabilidades familiares con el fin de distribuir de manera justa los tiempos en la vida de las mujeres y de los hombres.

TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN

La transparencia consiste en aportar información clara, comprensible sin emitir juicios de valor u opiniones subjetivas. Consiste en expresarse de manera clara, veraz y objetiva.

La participación haría referencia a que, durante todo el proceso, las partes se mantuvieran involucradas, comprometidas y colaborativas en cada uno de los pasos que se vayan produciendo para avanzar en la elaboración y curso del presente Plan de Igualdad.

BUENA FE

Significa actuar de acuerdo a las exigencias morales y éticas que rigen el sistema normativo de una comunidad. Las acciones de una persona deben estar en la misma línea de lo que la sociedad considera como un acto honrado y leal.

CERO VIOLENCIA DE GÉNERO

Una sociedad sana no puede permitir ningún tipo de violencia hacia las mujeres ya sea esta explícita, como puede serlo una agresión de carácter físico o implícita, como el sentimiento de malestar, incomodidad o miedo que se pueda generar o desprender de una situación de acoso.

Su objetivo, es proteger a las mujeres y evaluar el riesgo que corren tanto ellas como sus hijas e hijos ante situaciones violentas que atenten contra sus personas.

5. OBJETIVOS DEL PLAN

El propósito del presente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres consiste en fortalecer la implementación efectiva del principio de igualdad de género, asegurando equitativas oportunidades de acceso, desarrollo profesional, condiciones laborales y derechos de conciliación en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito personal

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas que componen Fundación Euroárabe de Altos Estudios durante el tiempo de vigencia del presente documento.

Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todo el territorio de actuación de Fundación Euroárabe de Altos Estudios situado en la provincia de Granada, con dirección fiscal y centro de trabajo en C/ San Jerónimo, 27 en Granada.

Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad desplegará efecto desde el día siguiente a la fecha de su aprobación, extendiéndose durante 4 años, es decir, desde el 15 de abril de 2025 hasta el 15 de abril de 2029.

7. PROCESO Y METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LLEVAR A CABO EL DIAGNÓSTICO

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persiguen integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

El presente plan está realizado teniendo en cuenta el contexto social, territorial e histórico.

El Diagnóstico en materia de igualdad consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la entidad que permita conocer la situación previa real sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Esta información permite identificar, por un lado, las fortalezas y las debilidades de la organización en materia de igualdad y por otro, los objetivos y medidas a desarrollar en el Plan de Igualdad. El proceso ha consistido en las siguientes fases:

- **Recopilación de información:** Se ha procedido a recopilar toda la información sobre los datos de la entidad, utilizando las bases de datos, así como una recogida de información sobre el desarrollo de las prácticas de gestión recursos humanos (selección, promoción, formación, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, retribución).
- **Análisis de la información:** Una vez recopilada toda la información, se procede a su análisis desde el enfoque de género.

Para favorecer al estudio de los datos, éstos se muestran en un documento independiente mediante gráficas para poder analizar de forma visual los siguientes aspectos establecidos en el R.D. 901/2020:

- ✓ Características generales
- ✓ Distribución por sexo de la plantilla
- ✓ Acceso y selección
- ✓ Clasificación profesional

- ✓ Antigüedad de la empresa
 - ✓ Promoción profesional
 - ✓ Condiciones de trabajo
 - ✓ Formación
 - ✓ Conciliación
 - ✓ Infrarrepresentación femenina
 - ✓ Retribución
 - ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- **Elaboración de tablas de diagnóstico:** A partir del análisis de la información, se han elaborado un conjunto de tablas con los resultados del diagnóstico que serán la de base para plantear propuestas de actuación a incluir en el Plan de Igualdad.

Este documento conforma el resultado de la respuesta a una serie de cuestiones básicas que nos han permitido estructurar y elaborar el presente Plan de Igualdad con una metodología clara y concisa y desarrolladas de manera consensuada entre las personas representantes de la empresa y las personas trabajadoras.

Dichas cuestiones básicas se exponen a continuación:



Una vez realizado el diagnóstico de situación, y en base a él, se han acordado unos objetivos y unas medidas de incorporación al presente Plan de Igualdad. A través de estas, se intentarán corregir las manifestaciones de desigualdad que pudieran darse en la entidad.

Junto con los objetivos y medidas incorporados, se incluyen unos indicadores de seguimiento con la finalidad de evaluar y realizar un seguimiento de los objetivos y medidas para comprobar su efectividad y poder realizar el impacto que dichas medidas tienen en la empresa.

De la misma manera, se establecerá la prioridad de las medidas a aplicar diferenciándolas en baja, media y alta.

8. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

La creación de la **Comisión Negociadora** se ha llevado a cabo de acuerdo al R.D 901/2020 de 13 de octubre, así como de acuerdo a la Ley Orgánica 03/2007 de 22 de marzo y Real Decreto-Ley 06/2019 de 1 de marzo, con fecha de **12 de marzo de 2025**.

Así mismo, su composición está conformada por representantes de la parte directiva y por la representación de las personas trabajadoras.

Por una parte, la representación de la empresa

- Carmen Zavala Pérez, directora de administración de la Fundación.

y por otra, la representación de la parte social

- Jose Luis Salido Medina, como delegado de personal.

Funciones

- ✓ La negociación del plan de igualdad, incluyendo tanto el diagnóstico como las medidas que va a contener dicho plan.
- ✓ La elaboración de un informe con los resultados del diagnóstico
- ✓ La identificación de las medidas prioritarias, en función del diagnóstico, su área de aplicación, los recursos materiales y humanos necesarios, las personas o entidades responsables a cada medida y cronograma o calendario de actuaciones.
- ✓ La iniciativa o impulso de realizar el plan de igualdad
- ✓ Definición los indicadores de evaluación y recopilar datos para el seguimiento de las acciones programadas en el plan.

- ✓ Otras funciones que le atribuya la autoridad laboral, el convenio colectivo o la normativa, o que sean acordados en el seno de la comisión.
- ✓ La realización de las primeras actividades de comunicación y/o sensibilización de la plantilla respecto al plan de igualdad de género dentro de la empresa.

Funcionamiento

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

9. ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

Organigrama

PATRONATO

Presidente, Secretario General de Universidades del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Rector Magnífico de la Universidad de Granada. Subdirectora General de Formación del Profesorado Universitario y Programación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Secretario General de Acción Exterior de la Junta de Andalucía. Secretario General de Universidades, Investigación y Tecnología de la Junta de Andalucía. Vicerrectora de Internacionalización de la Universidad de Granada

SECRETARIO EJECUTIVO

VICESECRETARIA DE COOPERACIÓN CULTURAL E INSTITUCIONAL

DIRECCIONES DE ÁREA

Comunicación y Relaciones Institucionales. Administración y RRHH. Investigación y Proyectos. Cooperación e Investigación.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA (INFRARREPRESENTACIÓN)

Representación de las personas trabajadoras

En el periodo de estudio la plantilla de La Fundación Euroárabe de Altos Estudios cuenta con un representante o delegado sindical.

Sindicatos con representación

El representante de las personas trabajadoras está asociado al sindicato CCOO.

Distribución de la plantilla según sexo.

La Fundación Euroárabe de Altos Estudios cuenta con una plantilla bastante feminizada. Durante el año 2024 estuvo conformada por un 74% de mujeres y un 26% de hombres.

Evolución de la plantilla según sexo

La evolución de la plantilla durante los años estudiados se ha mantenido estable y en una tendencia al equilibrio entre mujeres y hombres.

Es en 2024, cuando hay un incremento de la plantilla y que afecta principalmente en tendencia a la feminización.

Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad

En relación con la edad, sobre el total de personas trabajadoras

La plantilla de la Fundación Euroárabe de Altos Estudios tiene bastante diversidad de edades en las personas trabajadoras, sin embargo, cabe indicar que no hay perfiles por debajo de los 20 años, situación que encaja con el nivel formativo de las personas trabajadoras.

Se puede observar cierto grado de acumulación de personas en las edades de entre 45 y 54, donde se encuentra el 42% de la plantilla. A estos grupos le sigue el 31% de la plantilla entre 25 y 34 años.

En relación al sexo

En relación a los sexos, se pueden observar diferencias:

- En el caso de los hombres, la mayor parte de ellos tienen entre 45 y 54 años alcanzando el 60%, el 40% restante se distribuye entre de 20 a 24 años y de 25 a 29. No hay hombres de entre 30 y 45 años, ni mayores de 54.
- En el caso de las mujeres, como ya se deja entrever con anterioridad los grupos de mayor presencia son de 25 a 34 años y de 45 a 54 años con el 36% de las mujeres cada uno de ellos. En el caso de las mujeres hay presencia en edades entre 35 y 44 años y de 55 a 64 años. Cabe indicar, sin embargo, que no hay mujeres menores de 25.

En relación a los grupos de edad

En relación a los grupos de edad, es interesante indicar que el 100% de las personas menores de 25 años son hombres, mientras que las personas de entre 30 a 34, de 35 a 39, de 55 a 59 y de 60 a 64 años son mujeres.

Distribución de la plantilla por categoría y/o grupo profesional y sexo

Distribución de la plantilla según categoría y grupo profesional en relación al total

En cuanto a la distribución de las personas trabajadoras por categoría profesional y sexo, el 53% del personal pertenecen a la categoría de Técnicos/as (53%), seguida por la categoría de Direcciones de Área, que representa el 21%. Las demás categorías profesionales —Subdirectores/as de Área, Bibliotecarios/as, Personal de Limpieza y Administrativos/as— cuentan cada una con un 5% de representación.

En relación al sexo

En cuanto al sexo, se puede observar diferencias en las categorías entre hombres y mujeres.

En el caso de los hombres el 40% de ellos se encuentran en dirección de área y el 20% en subdirección de área, los restantes 40% son técnicos.

En cuanto a las mujeres, el grupo más numeroso es el de técnicas, alcanzando el 57%. Las direcciones de área presentan un 15%. Las restantes mujeres se distribuyen entre administrativas, periodistas, personal de limpieza y biblioteca. Cabe indicar que no se observan mujeres para la categoría de subdirección de área.

En relación a la categoría profesional

En relación a las categorías profesionales, cabe indicar que la dirección de área se encuentra equilibrada. Sin embargo, la subdirección de área está 100% masculinizada.

En cuanto a las categorías de biblioteca, limpieza, periodista y administración, están 100% feminizadas. Situación que no es de extrañar siendo una asociación feminizada.

En cuanto a la categoría de técnicos/as el 80% de la categoría se compone por mujeres.

Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo

Distribución de la plantilla según antigüedad sobre el total

En relación con la antigüedad en la empresa, la mayor parte de la plantilla se encuentra en los rangos de menos de un año y de uno a tres años, representando cada uno el 32% del total. Esto sugiere que una parte significativa del equipo ha sido incorporada recientemente, reflejando un alto nivel de renovación en la organización.

Sin embargo, también se destaca un grupo con una trayectoria más extensa, ya que el 21% de las personas trabajadoras llevan entre 10 y 24 años en la empresa, lo que indica la existencia de un núcleo de profesionales con experiencia consolidada. En contraste, el intervalo de antigüedad menos representado es el de 5 a 10 años, con solo un 5% del total, mientras que el grupo de personas contratadas con entre 3 y 5 años en la empresa representa un 11%.

En relación al sexo

Si analizamos estos datos según el sexo, observamos que el 43% de las mujeres de la plantilla llevan menos de un año en la empresa, seguido de un 29% que se encuentra en

el rango de uno a tres años. Esto sugiere que la mayoría de las mujeres en la organización tienen una antigüedad limitada, lo que podría estar relacionado con tendencias de contratación recientes o con una mayor rotación en este grupo.

Por otro lado, en el caso de los hombres, la distribución de la antigüedad es diferente, con una mayor concentración en los rangos de uno a tres años y de diez a veinte años, representando cada uno el 40% del total de trabajadores masculinos. Esto indica una mayor estabilidad en determinados segmentos de la plantilla masculina, con una combinación de empleados de reciente incorporación y otros con una trayectoria más prolongada dentro de la empresa.

En relación a la antigüedad

El 100% de las personas con antigüedades menores del año son mujeres, igual que ocurre con aquellas de entre 3 y 5 años. Al contrario, las personas con antigüedad entre 5 y 10 años son hombres.

Cabe indicar que en las personas entre 10 y 20 años se observa paridad entre los sexos.

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Evolución de las incorporaciones a la empresa según sexo

Incorporaciones desde 2020 a 2023 totales

Si analizamos la tendencia en años anteriores, se observa ese crecimiento en las contrataciones progresivo a lo largo de los años estudiados en este análisis diagnóstico.

Debemos destacar el año 2024 ya que observamos un aumento sutil en las contrataciones con respecto a los años anteriores, lo cual representa un porcentaje del 50% sobre el total de las incorporaciones a lo largo de los cuatro años de estudio.

Incorporaciones sobre el sexo

En cuanto al sexo, cabe indicar que en 2024 aumentan el número de mujeres contratadas a lo largo de los años, mientras que no hay contrataciones masculinas.

Incorporaciones a la empresa por categoría o grupo profesional años

En relación al total de personas incorporadas

Estas incorporaciones, han sido a lo largo de los años principalmente para la incorporación de personal técnico de proyectos. Sin embargo, se observan diferencias entre los años.

En 2021, también se incorporó personal de biblioteca y en 2022 de entrevistas.

2023 es un año diferente, ya que las únicas incorporaciones fueron de personal técnico científico e intelectual de apoyo.

En 2024, como se ha observado con anterioridad se da un pico de contrataciones, únicamente femeninas y no solo de técnicas de proyectos, también de administrativa, personal de limpieza, periodista y técnicas de apoyo.

En relación al sexo

En cuanto a los hombres, se puede observar dos categorías de ingreso principales, como técnicos de proyectos en 2020 y 2021 y como técnicos científicos e intelectuales de apoyo en 2022.

En el caso de las mujeres hay más diversidad en las categorías de contratación.

En relación a la categoría profesional

En 2021 se observa equilibrio en la contratación de personal técnico de proyectos, pero el 100% de las personas contratadas en biblioteca son mujeres.

En 2022, se da una situación similar, las personas técnicas de proyecto se representan en un 67% hombres y un 33% mujeres, sin embargo, el 100% de las personas contratadas como entrevistador/a son mujeres.

En 2023, todas las incorporaciones fueron de técnicos/as de apoyo, en un 75% de los casos mujeres.

En 2024, todas las incorporaciones por categoría se realizaron con mujeres.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación.

Para la realización de las comunicaciones de ofertas de empleo, se utilizan la web de la fundación, las redes sociales y webs especializadas en búsqueda de personal.

Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección.

En los procesos de selección interviene: la persona responsable del área al que se vaya a adscribir, la Secretaría Ejecutiva, y finalmente la persona responsable de la gestión de los RRHH.

Las personas que intervienen en la selección de personal tienen formación en materia de igualdad.

Obstáculos y barreras para la mayor incorporación de mujeres.

La empresa no detecta ningún obstáculo o barrera para la incorporación de mujeres al ser casi el 75% de la plantilla, mujeres.

Cabe indicar el aumento de contrataciones femeninas en el último año.

FORMACIÓN

Distribución de la plantilla según su nivel formativo y sexo

Distribución de la plantilla en relación al total de personas

La plantilla de la Fundación tiene un nivel educativo alto, teniendo en cuenta el ámbito de actuación, es normal que se de esta situación.

Cabe indicar que el 53% de la plantilla tiene estudios de master finalizados y un 32% de doctorado.

Únicamente hay una persona con estudios finalizados por debajo del grado.

En relación al sexo

En relación al sexo, se puede observar que, en el caso de los hombres, el 80% de ellos tienen finalizado el master universitario y un 20% doctorado. No hay hombres contratados con menor formación finalizada.

En cuanto a las mujeres se observa más heterogeneidad, aun así, las personas con grado son el 14% de las mujeres, el 43% de ellas tienen master y el 36% han finalizado el doctorado. Cabe indicar un 7% de las mujeres no tiene estudios comunicados.

En relación al nivel formativo

En relación al nivel formativo alcanzado. El 100% de las personas con un máximo de estudios reglados de grado universitario son mujeres, igualmente el 100% de las personas sin estudios son mujeres. En cuanto al master, se puede observar cierta tendencia al equilibrio. En los estudios de doctorado, se observa una mayoría de mujeres representando el 83% de los casos.

Datos desagregados por sexo, relativos al número de personas que han recibido formación y tipo

Distribución de la plantilla en relación al total de personas

Como se puede observar, la totalidad de las formaciones realizadas en Fundación Euroárabe de Altos Estudios fueron realizadas por mujeres. Esto puede deberse a que la plantilla está feminizada.

De las 11 formaciones impartidas, ocho son de Prevención de Riesgos Laborales en puesto de oficina y el resto en diversos cursos de organización y gestión.

Cabe indicar que la formación de Prevención de Riesgos Laborales es formación obligatoria para los ingresos.

Distribución de las personas que han recibido formación según el lugar y tipo de impartición.

Todas las formaciones realizadas por las personas trabajadoras se han realizado en modalidad online, pero realizándose estas durante la jornada laboral.

Descripción y características del proceso de formación (Plan de Formación de la empresa)

Actualmente la Fundación no realiza planes de formación.

Las personas trabajadoras interesadas en formaciones se las solicita a la Fundación para realizarlas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Distribución de las promociones realizadas por categorías/grupos profesionales (según cargo promocionado)

Distribución de la plantilla en relación al total de personas

En la Fundación Euroárabe de Altos Estudios, la única promoción registrada tuvo lugar en el año 2023. En dicha ocasión, un profesional que ocupaba el puesto de Técnico ascendió al cargo de subdirector, lo que conllevó una mejora en sus condiciones económicas.

Procedimiento de promoción profesional

Actualmente la Fundación no tiene un procedimiento establecido para la promoción profesional.

Requisitos que se tienen en cuenta para la promoción.

No se tienen establecidos los procedimientos para la promoción profesional.

CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORIA SALARIAL

El documento de auditoría salarial se realizará en un documento anexo.

Distribución de la plantilla según modalidad de contratación y sexo

Distribución de la plantilla en relación a la modalidad de contratación

Las modalidades de contratación de Fundación Euroárabe de Altos Estudios son el contrato indefinido y el contrato en prácticas.

La mayoría de personas trabajadoras tienen un contrato de tipo indefinido, con un porcentaje sobre el total de la plantilla del 89%.

En relación al sexo

En cuanto al sexo, el 100% de los hombres tienen contratos indefinidos, frente a las mujeres, quienes son un 86% de ellas las que tienen contrato indefinido y un 14% contratos de prácticas.

En relación al tipo de contratación

En relación a las contrataciones, en el caso del personal indefinido se observa que se mantienen los porcentajes de hombres y mujeres que en la empresa.

Personas que han causado baja en la empresa según causa y sexo

En relación al total de personas dadas de baja

En 2024 se han dado dos bajas voluntarias en la empresa, una técnica de proyectos y una técnica de apoyo.

Distribución de la plantilla según tipo de jornada

Distribución de la plantilla en relación al tipo de jornada sobre el total

La mayoría de la plantilla tiene jornada partida, siendo el 79% del personal quienes tienen estas condiciones de trabajo.

En relación al sexo

En relación al sexo, se puede observar que tanto hombres como mujeres se comportan de manera similar: el 20% de los hombres y el 21% de las mujeres tienen jornada continua.

En relación al tipo de jornada

En relación al tipo de jornada, se puede observar que los porcentajes de hombres y mujeres se asemejan mucho a los porcentajes de hombres y mujeres en la entidad.

Distribución de la plantilla según duración de jornada

Distribución de la plantilla en relación a la duración de jornada sobre el total

En la Fundación Euroárabe de Altos Estudios, la mayoría del equipo de trabajo desarrolla su actividad laboral a tiempo completo, representando el 89% del total de la plantilla. Por otro lado, el 11% del personal tiene una jornada laboral a tiempo parcial, un grupo compuesto exclusivamente por mujeres.

En relación al sexo

Al desagregar estos datos por sexo, se observa que el 86% de las mujeres cuentan con una jornada completa, mientras que el 14% restante trabaja a tiempo parcial. En contraste, la totalidad de los hombres (100%) desempeña sus funciones con una jornada laboral completa.

En relación a la duración de jornada

En cuanto a la duración de la jornada, el 100% de las personas con jornada partida son mujeres.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal.

Criterios de selección, dependiendo del puesto incluirá: Formación académica, idiomas, experiencia laboral, habilidades técnicas, capacidad para trabajar en equipo, adaptabilidad, familiarizados con la cultura y valores de la entidad, actitud y motivación.

En las entrevistas de selección no se realizan preguntas relacionadas con la vida personal: estado civil, responsabilidades familiares, etc...

Y en ningún caso se tendrá en cuenta en los procesos de selección la identidad de género, raza, etnia, religión u orientación sexual; edad; estado civil y situación familiar; discapacidad; afiliación política; afiliación sindical; características físicas; nacionalidad...

Salud laboral

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Actualmente la fundación cumple con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, es decir, en materia de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo y por embarazo y lactancia.

N.º de veces que se ha adaptado el puesto de trabajo (riesgo en el embarazo o lactancia)

La Fundación ha adaptado el puesto por motivo de riesgo en embarazo o lactancia para una persona trabajadora, en el año 2022.

Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo

Actualmente la Fundación no tiene un sistema establecido de rendimiento.

Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.

Las personas trabajadoras tienen derecho a no contestar cualquier comunicación vía digital hasta que no comience su jornada laboral.

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

Distribución de la plantilla según responsabilidades familiares y sexo.

Distribución de la plantilla en relación a las responsabilidades familiares sobre el total.

En cuanto a la distribución de la plantilla en relación con las responsabilidades familiares, se observa que el 63% del personal no tiene personas a su cargo. Por otro lado, el 32% de la plantilla asume el cuidado de menores. Adicionalmente, una mujer, que representa el 5% del total del equipo, tiene a su hermano como familiar a cargo.

En relación al sexo

Al desagregar estos datos por sexo, se evidencia una diferencia significativa en la distribución de las responsabilidades familiares. En el caso de las mujeres, el 57% no tiene personas a su cargo. Sin embargo, el 36% de ellas asume el cuidado de menores, y una mujer, que representa el 7% de la plantilla femenina, tiene a otro familiar a su cargo.

Por otro lado, entre los hombres, el 80% no cuenta con responsabilidades familiares, mientras que el 20% tiene menores a cargo.

En relación a las responsabilidades familiares

En relación a las responsabilidades familiares, se puede observar que el 100% de las personas con familiares dependientes son mujeres, como ya se ha explicado con anterioridad.

En el caso de las y los menores el 83% de las personas que dicen tener esta responsabilidad son mujeres.

En el caso de las personas sin responsabilidades familiares el 67% son mujeres y el 33% hombres.

Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos

Las personas trabajadoras han adaptado la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones han sido razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas de la Fundación.

Se ha propiciado la posibilidad de concentrar las horas de trabajo para trabajar únicamente dos tardes a la semana, excediendo las 9 horas máximas diarias por acuerdo entre las partes para hacer efectivo su derecho a la conciliación.

Las personas empleadas, en los casos de hospitalización de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, han podido utilizar los días de permisos establecidos por convenio, no obligatoriamente, de forma continuada, pudiéndose coger de forma alterna y siempre dentro del periodo de hospitalización o reposo domiciliario debiendo con ello justificar cada uno de los días que se han ausentado con el consiguiente certificado del hospital.

Las personas trabajadoras han dispuesto de permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir al médico, así como para acompañar a familiares de hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad que han precisado asistencia médica grave y justificada.

Se ha fomentado el uso de las nuevas tecnologías de la información, por ejemplo, videoconferencias, siempre que ha sido posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.

Se ha permitido el teletrabajo para poder asistir a hijos menores enfermos.

Se ha permitido el teletrabajo para poder asistir a reuniones online, atendiendo a la solicitud del personal por el horario, duración o contenido de las mismas.

Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Envío del Convenio Colectivo
- Entrevistas laborales
- Reuniones
- Consultas

Personas trabajadoras que se han acogido a las siguientes suspensiones temporales y permisos.

En relación al total de personas que se han acogido a los permisos

En relación con los permisos y suspensiones, se observa que el 67% de la plantilla ha solicitado permisos por asistencia a consultas médicas. Por su parte, el 33% ha hecho uso de permisos por motivos de enfermedad grave o fallecimiento de un familiar, así como para el acompañamiento a consultas médicas de personas dependientes.

Asimismo, se registran casos de bajas por enfermedad común y por motivos de formación, ambos con una representación del 20%. Estos datos reflejan el ejercicio de los derechos laborales en situaciones de salud, formación continua y apoyo familiar, aspectos fundamentales para el bienestar del personal y la conciliación de la vida laboral y personal.

En relación al sexo

Al desagregar los datos por sexo, se observa que, entre los hombres, el 60% ha solicitado permisos por enfermedad grave o fallecimiento de un familiar. Además, un 20% de los trabajadores ha hecho uso de permisos por asistencia a consultas médicas, mientras que otro 20% ha recurrido a permisos relacionados con actividades de formación. Esta distribución refleja la diversidad de situaciones que requieren el ejercicio de los distintos tipos de permisos laborales.

En el caso de las mujeres, se observa una mayor diversidad en el tipo de permisos solicitados. El 32% ha hecho uso del permiso por consulta médica, mientras que el 23% ha solicitado permisos por enfermedad grave o fallecimiento de un familiar. Además, el 18% ha requerido permisos para el acompañamiento a consultas médicas de personas dependientes. Por último, tanto las bajas por enfermedad común como los permisos por formación representan un 14% respectivamente. Esta variedad en el uso de permisos refleja la multiplicidad de responsabilidades y situaciones a las que hacen frente las trabajadoras.

En relación al tipo de permiso

En relación a los permisos, la baja por enfermedad común, el permiso por enfermedad grave o fallecimiento y por motivo de formación han sido solicitadas únicamente por mujeres.

En cuanto a la asistencia a consulta médica y acompañamiento a consulta de personas dependientes, se observa también una mayoría de mujeres en un 70% y un 80% respectivamente.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Número de denuncias tramitadas en los 2 últimos años por acoso sexual o por razón de sexo

No se han dado denuncias en los 2 últimos años.

Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso

Elaborado, aprobado y difundido el Protocolo para la Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

Con este protocolo, FUNDACIÓN EUROÁRABE DE ALTOS ESTUDIOS se ha comprometido a aplicar medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral generado en el desarrollo de su actividad ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, FUNDACIÓN EUROÁRABE DE ALTOS ESTUDIOS ha querido subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

FUNDACIÓN EUROÁRABE DE ALTOS ESTUDIOS formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en el ámbito laboral de la actividad de FUNDACIÓN EUROÁRABE DE ALTOS ESTUDIOS.

FUNDACIÓN EUROÁRABE DE ALTOS ESTUDIOS, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón

de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de actividad de FUNDACIÓN EUROÁRABE DE ALTOS ESTUDIOS no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Conductas verbales:
 - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
 - Flirteos ofensivos.
 - Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
 - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
 - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales
 - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
 - Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos Físicos
 - Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual. Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental. En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier persona de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Definición de acoso por razón de sexo

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- a) 10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables

El procedimiento de actuación que tiene la Fundación estipulado se compone de las siguientes fases:



Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

El actual protocolo de la Fundación indica:

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, FUNDACIÓN EUROÁRABE DE ALTOS ESTUDIOS mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación, éstas son las medidas adoptadas:

- En las descripciones de puestos se han revisado las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.
- Se ha utilizado el lenguaje y comunicación no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.

Información interna y externa sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista

Se revisa el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados, correo...) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Actuaciones o medidas que la empresa viene desarrollando en relación con la violencia de género.

Como, por ejemplo, información a las trabajadoras sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género y la forma de ejercitarlos, medidas de sensibilización, procedimiento o programas de protección y/o asistencia a las víctimas, etc.

Actualmente la empresa cumple con la normativa en materia de Violencia de Género.

Número de personas trabajadoras a las que se les haya aplicado alguno de los derechos de las víctimas de violencia de género. Medidas aplicadas.

No se han dado situaciones.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LA PLANTILLA

La encuesta ha sido respondida por el 21% de la plantilla, de los cuales el 75% han sido mujeres y un 25% hombres.

Al ser un número de personas tan limitada y con el objetivo de mantener la confidencialidad de las respuestas no puedo establecer los puestos y otros datos de interés para el análisis. Sin embargo, indicar que se trata de personas que no tienen un puesto de trabajo con responsabilidad de otras personas.

Todas las personas entrevistadas afirman igualdad en la empresa, un 75% estando

totalmente de acuerdo y un 25% algo de acuerdo.

Igualmente, las personas trabajadoras afirman que la igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la Fundación en un 50% totalmente de acuerdo y un 50% algo de acuerdo.

En el caso de la selección de personal con igualdad de oportunidades hay un 25% que desconoce si esto es así o decide no contestar. Otro 25% está algo de acuerdo y un 50% totalmente de acuerdo.

Respecto al acceso a la formación un 50% de las personas entrevistadas dice no saber o no contestar la pregunta, los restantes se dividen en un 25% totalmente de acuerdo y un 25% algo de acuerdo.

Surgen diferencias en cuanto a la promoción, ya que cada una de las personas tiene una opinión al respecto: una prefiere no responder, otra se encuentra algo en desacuerdo, otra algo de acuerdo y otra totalmente de acuerdo. Igual ocurre con la carrera profesional, ya que encontramos la misma variabilidad de respuestas respecto a las oportunidades en el avance y progreso en la carrera profesional.

Respecto al pago de salarios o retribución con criterios de igualdad, la mayor parte de las personas desconoce la respuesta o prefiere no responder y un 25% totalmente de acuerdo.

En relación a la promoción de la corresponsabilidad, un 50% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo en que se promociona el ejercicio corresponsable, el otro 50% de las personas entrevistadas se encuentran algo en desacuerdo.

El 50% de las personas encuestadas señala que está algo en desacuerdo en que la fundación informe sobre las medidas de conciliación, otro 25% algo de acuerdo y un 25% no sabe o no contesta.

Sin embargo, las personas trabajadoras indican que hay igualdad en el uso de medidas de conciliación en un 75% totalmente de acuerdo y un 25% no saben o no contestan.

De nuevo se observa disparidad de respuestas en cuanto al procedimiento en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo: una persona no sabe y no responde, otra algo en desacuerdo, otra algo de acuerdo y otra totalmente de acuerdo. Debido a la

importancia de este punto, sería una buena medida, reforzar las formaciones en cuanto al acoso sexual y acoso por razón de sexo o la información respecto al protocolo.

En cuanto a la redacción del Plan de Igualdad, una persona señala no tener conocimiento previo de querer iniciarse este procedimiento, sin embargo, todas las personas encuestadas están de acuerdo en que es positivo la redacción del plan.

Las personas trabajadoras indican como posibles medidas a incorporar en el plan de igualdad:

- Mayor información de las medidas de conciliación existentes.
- Conocimiento de las formaciones.
- Mayor transparencia por parte de la fundación.
- Sistema de promoción claro.
- Mayor conciliación con la vida personal.

10. AUDITORIA SALARIAL

Datos generales de la entidad auditada

Nombre de la entidad	Fundación Euroárabe de Altos Estudios
<i>Nombre comercial</i>	Fundación Euroárabe de Altos Estudios
<i>CIF</i>	G18401638
<i>Tipo de empresa</i>	Fundación
<i>CNAE</i>	9499
<i>DIRECCIÓN GENERAL</i>	SAN JERONIMO, Nº 27, BAJO 18001, GRANADA, GRANADA
<i>Normativa vigente y aplicable</i>	R.D. 902/2020 R.D. 901/2020 R.D. 06/2019 L.O. 03/2007 Estatuto de los Trabajadores Ley de Infracción y Sanciones en el orden social Convenios colectivos de aplicación: Convenio de oficinas y despachos de Granada (18000035011982)
<i>Áreas de auditoría</i>	Retribución Promoción Valoración de puestos de trabajo
<i>Periodo auditado</i>	Año 2024

La entidad FUNDACIÓN EUROÁRABE DE ALTOS ESTUDIOS cuenta con un convenio colectivo con sus propias categorías y descripción de puestos de trabajo:

Convenio Colectivo:

Convenio de Sector de OFICINAS Y DESPACHOS (18000035011982) de Granada

Debido a las dimensiones de la Fundación y a las ramas dentro del convenio que esta abarca hay algunos grupos profesionales y puestos que no existen y por lo tanto no van a ser estudiados en esta auditoría.

Actualmente en la Fundación se encuentran los siguientes puestos de trabajo, en relación a sus convenios colectivos y sus categorías profesionales:

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	PUESTO
<i>Grupo I Titulados/as</i>	TITULADO/A SUPERIOR	DIRECTOR/A PROYECTOS
<i>Grupo I Titulados/as</i>	TITULADO/A SUPERIOR	DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN
<i>Grupo I Titulados/as</i>	TITULADO/A SUPERIOR	DIRECTOR/A ADMINISTRACIÓN
<i>Grupo I Titulados/as</i>	PERIODISTA	DIRECCIÓN COMUNICACIÓN
<i>Grupo I Titulados/as</i>	TITULADO/A SUPERIOR	SUBDIRECCIÓN PROYECTOS
<i>Grupo I Titulados/as</i>	TITULADO/A SUPERIOR	TÉCNICO/A PROYECTOS
<i>Grupo II Administrativos/as</i>	OFICIAL DE PRIMERA	ADMINISTRATIVO/A
<i>Grupo III Técnico/a de oficina</i>	COORDINADOR/A ESTUDIOS	DE DOCUMENTALISTA-BIBLIOTECARIA
<i>Grupo V Subalternos/as</i>	LIMPIEZA	LIMPIEZA

Requisitos previos: elaboración del registro y valoración de los puestos de trabajo

Registro retributivo:

Con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva, la empresa ha elaborado el registro retributivo, conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

El registro retributivo contiene las siguientes peculiaridades respecto a lo dispuesto en el artículo 5 para todas las empresas:

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

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

Valoración de puestos de trabajo:

La valoración de puestos de trabajo se ha realizado de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 4 y 8.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Justificación técnica

Una Auditoría Salarial constituye una ocasión para manifestar el nivel de transparencia retributiva de la empresa, así como una igualdad real y efectiva en el ámbito salarial para así evitar cualquier riesgo de discriminación directa o indirecta que pueda darse dentro de la política retributiva de la empresa.

A través de la auditoría salarial la empresa adquiere una percepción real en relación al grado de cumplimiento de las obligaciones jurídico-laborales en las que se encuentra su empresa.

En el Registro Salarial se verán reflejados todos los valores medios y medianas de los salarios de las personas trabajadoras, incluyendo los complementos salariales, percepciones extrasalariales, horas extraordinarias, horas complementarias, etc.

Este registro está realizado de manera desagregada por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo de igual valor.

Marco normativo

En este apartado, se encuentra un amplio contexto normativo al que se considera importante hacer referencia. En relación a éste cabe destacar:

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

«Artículo 5. 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».

«Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo».

«Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

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.
2. 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.
3. 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:
 - I. Proceso de selección y contratación.
 - II. Clasificación profesional.
 - III. Formación.
 - IV. Promoción profesional.
 - V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones.
- IX. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
5. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.
6. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.
7. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso».

«**Disposición transitoria décima segunda.** Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”».

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

«Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.
2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.
3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.»

«Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.
2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, 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:
 - a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño, aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género».

«Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal DIRECCIÓN GENERAL y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.
2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extra salariales, especificando de modo diferenciado cada percepción. [...]».

«Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

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

- a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.
- b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento».

«Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

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

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo».

«Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:
 - a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

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

2º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

- b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y

exigencias establecidas en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4».

«**Disposición adicional tercera. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas.** El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género».

«**Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas.** Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica».

«**Disposición transitoria única. Aplicación paulatina del real decreto a las auditorías retributivas.** La aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo».

Metodología y técnica utilizada

En este caso y para adaptar los resultados a lo exigido en materia de igualdad (R.D. 902/2020), se han examinado tanto los salarios totales como la desagregación de dichos salarios, analizando en cada caso las posibles brechas salariales que pudieran darse.

En el caso de la FUNDACIÓN EUROÁRABE DE ALTOS ESTUDIOS rigen su normativa laboral de acuerdo a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y en las leyes laborales actuales y los convenios colectivos de aplicación.

En este caso, vamos a utilizar la metodología de Valoración de puestos de trabajo por puntos de factor para la valoración de los puestos de trabajo y posterior política salarial.

Con los datos obtenidos a partir de las brechas salariales unido a la valoración de puestos de trabajo en consonancia con los Convenios colectivos aplicable hemos obtenido las conclusiones para la Auditoría.

Para el cálculo de brechas salariales, se ha tenido en cuenta lo indicado en la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial del Ministerio de Igualdad, aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Salario hombres} - \text{Salario mujeres}}{\text{Salario hombres}}$$

Si bien es cierto que del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores se puede extraer que la brecha salarial debería ser calculada dividiendo entre los salarios de las mujeres, tanto la Guía del Ministerio de Igualdad como ONU Mujeres indican que el cálculo de la brecha salarial debe realizarse de la manera indicada, es decir, utilizando como divisor el salario de los hombres.

Conclusiones y recomendaciones

Tras la realización del análisis diagnóstico se elaborarán las conclusiones, donde se manifiesta, de forma clara y precisa, si el ámbito salarial ofrece una transparencia retributiva, así como una igualdad real y efectiva, de acuerdo con el marco normativo que resulta de aplicación. Existen cuatro modalidades de opinión: favorable (no modificada) –cuando no existan salvedades– o, en caso contrario (modificada) con salvedades, desfavorable o denegada. Se incluye una salvedad en el informe de auditoría bien porque la persona auditora, en base a la evidencia obtenida, concluya que el registro salarial o la valoración de puestos de trabajo contienen incorrecciones materiales o bien por qué no ha podido obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada en la que basar su opinión.

Opinión limpia o sin salvedades

El informe de auditoría no incluye ninguna salvedad, cuando la persona auditora concluye que el registro salarial o la valoración de puestos de trabajo han sido preparados, en todos los aspectos materiales, de conformidad con el marco aplicable.

Opinión con salvedades

El informe de auditoría incluye una o algunas salvedades: cuando habiendo obtenido evidencia de auditoría suficiente y adecuada, el auditor concluye que las incorrecciones identificadas, individualmente o de forma agregada, son materiales, pero no

generalizadas; o cuando la persona auditora no pueda obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada en la que basar su opinión, pero concluye que los posibles efectos del ámbito retributivo de las incorrecciones no detectadas, si las hubiera, podrían ser materiales, aunque no generalizados.

Opinión adversa o negativa

El informe de auditoría contiene una opinión desfavorable o adversa cuando, habiendo obtenido evidencia de auditoría suficiente y adecuada, la persona auditora concluye que las incorrecciones identificadas, individualmente o de forma agregada, son materiales y generalizadas en el ámbito retributivo. Se incluyen las salvedades y la persona auditora concluye expresando las conclusiones.

Abstención u opinión denegada

Se da cuando la persona auditora no ha tenido acceso a la información necesaria para una correcta elaboración de la auditoría, siendo la empresa quien ha negado el acceso a dicha información.

Ámbito de aplicación

De acuerdo con el **artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, **las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva** de conformidad con el artículo

46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI).

Por lo tanto, la presente auditoria formará parte en el Plan de Igualdad de la FUNDACIÓN EUROÁRABE DE ALTOS ESTUDIOS como parte esencial del mismo.

Vigencia

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte (artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre).

Responsabilidad de la empresa

La empresa tendrá la responsabilidad de facilitar toda la documentación requerida por la persona auditora, así como proporcionar toda la información necesaria para una correcta interpretación de la documentación facilitada. De la misma manera, es responsabilidad de la empresa colaborar en todo momento con la persona auditora con la finalidad de facilitar la elaboración de un informe de auditoría totalmente acorde a las circunstancias de la empresa.

Responsabilidad de los/las auditores/as

La responsabilidad de las personas auditoras es concluir una opinión objetiva y fundamentada acerca del grado de igualdad aplicado en las políticas salariales de la empresa, así como contemplar el grado de cumplimiento de la normativa vigente en la presente materia. Así mismo, será responsabilidad de las personas auditoras el proponer medidas correctoras a las salvedades observadas, en el caso de darse éstas.

De la misma manera, es responsabilidad fundamental de las personas auditoras cumplir el principio de confidencialidad y de protección de datos, limitándose el uso de los mismos a la finalidad exigida y restringiendo el uso de los datos únicamente a la persona auditora o, en su defecto, al equipo auditor.

Valoración de puestos de trabajo

Introducción

El método utilizado para la realización de la Valoración de puestos de trabajo es la Valoración de Puestos de Trabajo por Puntos por Factor. Este método asume que existen unas características comunes en cada grupo homogéneo de trabajo, y cada una de ellas se da con distinta intensidad en cada uno de los puestos. Además, para cada característica se admite una importancia diferente. El sistema de puntuación define estas características, llamadas factores, y las distintas intensidades, llamadas grados. En la valoración de puestos de trabajo se trata de asignar a cada puesto, en cada factor, el grado que se ajusta a los requisitos de aquél.

Valoración de puestos de trabajo por puntos de factor

A continuación, se detallan los puntos de factor que se tendrán en cuenta para las valoraciones de puestos de trabajo atendiendo a las diferentes categorías y los grados de incidencia para cada sub-factor:

RESPONSABILIDAD

Subfactores	Grados
De supervisión. A1.	Grado 1: El ocupante solamente es responsable de su propio trabajo. No reporta de nadie ni forma a nadie.
	Grado 2: El ocupante no reporta de ningún otro puesto, pero es encargado de formar a uno.
	Grado 3: El ocupante reporta de un puesto, pero no se encarga de formar a nadie.
	Grado 4: El ocupante reporta de un puesto y es responsable de formar a una persona/departamento.
	Grado 5: El ocupante reporta de varios puestos y es responsable de formar a varias personas/departamentos.
De comunicación. A.2	Grado 1: El responsable del puesto únicamente se comunica de manera interna.
	Grado 2: El responsable del puesto se comunica interna y externamente.
	Grado 3: El responsable del puesto se comunica interna y externamente y además negocia. (mayor repercusión).

Sobre materiales. A.3

Grado 1: Usar elementos de tipo manual, con deterioros normales debido al desgaste por su uso y que son fácilmente sustituible (material de oficina, bolígrafos, lápices...)
 Grado 2: Operar con equipos y maquinaria informática. De su uso pueden resultar deficiencias aparentemente fáciles de observar y subsanar. (ordenadores, móviles...)
 Grado 3: Realizar trabajos con máquinas, equipos o instalaciones de mayor valor. Derivado de su uso, las deficiencias pueden ocasionar un gasto importante. (vehículos)
 Grado 4: Ejecutar trabajos con máquinas o equipos de mayor sofisticación técnica o complejidad de funcionamiento, de cuyo incorrecto manejo se desprenden serios perjuicios económicos. (maquinaria de gran valor monetario).

Responsabilidad en la toma de decisiones. (Según el “a quien reporte”, con quien se comunique directamente). A.4

Grado 1: Puestos de trabajo que no reportan a nadie o a personas de su mismo departamento y nivel jerárquico.
 Grado 2: Puestos de trabajo que reportan a un puesto superior al suyo o a su propio jefe. (sin llegar a ser un director de departamento)
 Grado 3: Puestos de trabajo que reportan a directores de departamento.
 Grado 4: Puestos de trabajo que reportan directamente al CEO.
 Grado 5: Máxima responsabilidad en la toma de decisiones (CEO)

CONOCIMIENTOS Y APTITUDES

Subfactores	Grados
Formación académica. B.1	Grado 1: Estudios primarios (Educación primaria) Grado 2: Estudios secundarios (ESO, FP1, Bachillerato) Grado 3: FP superior (FP II). Grado 4: Diplomatura/Licenciatura/Titulación universitaria. Grado 5: Master/Postgrado/Doctorado.
Experiencia. B.2	Grado 1: Menos de 6 meses Grado 2: Entre 6 meses y 2 años Grado 3: Entre 2 y 5 años. Grado 4: Entre 5 y 10 años. Grado 5: 10 o más años.
Idiomas. B.3	Grado 1: No es necesario el uso de ningún idioma extranjero. Grado 2: Nivel básico de inglés. Grado 3: Nivel medio de inglés. (B1 Y B2) Grado 4: Nivel avanzado de inglés. (C1, C2) Grado 5: Más de un idioma (inglés y francés)
Formación complementaria de informática. B.4	Grado 1: No se requiere ninguna formación complementaria en informática para el desempeño del puesto. Grado 2: Se requiere una formación complementaria básica de informática (Office o SAP) Grado 3: Se requiere una formación complementaria adicional de informática (Office y SAP u otro) Grado 4: Se requiere una formación complementaria informática avanzada (más de 2 programas) Grado 5: Se requiere una formación complementaria en informática elevada (más de 3 programas)

Otro tipo de formación complementaria.	<p>Grado 1: No se requiere ningún otro tipo de formación complementaria.</p> <p>Grado 2: Se requiere formación complementaria (curso o formación relativa a un área de especialización)</p> <p>Grado 3: Se requiere formación complementaria adicional (más de uno)</p> <p>Grado 4: Formación complementaria amplia (más de dos)</p> <p>Grado 5: Formación complementaria elevada (más de tres)</p>
Habilidades/capacidades sociales. B.5	<p>Grado 1: No se requiere ninguna habilidad social específica para el desempeño del puesto.</p> <p>Grado 2: Se requieren habilidades sociales básicas (educación, protocolo, buen trato...)</p> <p>Grado 3: Se requiere capacidad de trabajo en equipo.</p> <p>Grado 4: Se requieren capacidades relacionadas con la organización y gestión, innovación...</p> <p>Grado 5: Se requieren capacidades de liderazgo y negociación.</p>
Destreza mecánica. B.6	<p>Grado 1: Para el desempeño del puesto no se requiere ninguna destreza mecánica.</p> <p>Grado 2: Manejo de la maquinaria y herramientas básicas de la fábrica.</p> <p>Grado 3: Manejo de un tipo de maquinaria que presenta mayor dificultad.</p> <p>Grado 4: Manejo de más de un tipo de maquinaria de mayor dificultad.</p> <p>Grado 5: Manejo de más de dos tipos de maquinaria especiales.</p>
Aprendizaje del puesto. B.7	<p>Grado 1: No se requiere ningún periodo temporal para el aprendizaje del puesto o bien, un periodo de hasta 1 mes.</p> <p>Grado 2: Trabajos en los que se requiere un aprendizaje de 2-6 meses de duración.</p> <p>Grado 3: Trabajos en los que se requiere un aprendizaje de 6-12 meses de duración.</p> <p>Grado 4: Trabajos en los que se requiere un aprendizaje de 1-2 años de duración.</p> <p>Grado 5: Trabajos en los que se requiere un aprendizaje de más de 2 años.</p>

ESFUERZO

Subfactores	Grados
Físico. C.1	<p>Grado 1: Puestos desempeñados con esfuerzo físico bajo.</p> <p>Grado 2: Puestos desempeñados con esfuerzo físico medio.</p> <p>Grado 3: Puestos desempeñados con esfuerzo físico elevado.</p>
Mental. C.2	<p>Grado 1: Esfuerzo mental bajo.</p> <p>Grado 2: Esfuerzo mental moderado.</p> <p>Grado 3: Esfuerzo mental exigente. ES</p>

CONDICIONES DE TRABAJO

Sus factores	Grados
Condiciones ambientales. D.1	<p>Grado 1: Condiciones ambientales del puesto normales.</p> <p>Grado 2: Condiciones ambientales que presentan alguna característica especial.</p>
Riesgo físico.	<p>Grado 1: Riesgo bajo.</p> <p>Grado 2: Riesgo normal.</p> <p>Grado 3: Riesgo físico con atención a algún factor especial.</p> <p>Grado 4: Riesgo físico alto.</p>

Viajes. D.2

Grado 1: El/La ocupante del puesto no realiza ningún viaje como parte del desempeño de su trabajo.

Grado 2: El/La ocupante del puesto realiza de manera esporádica algún viaje,

Grado 3: El/La ocupante del puesto realiza de manera habitual viajes a consecuencia de la naturaleza de su actividad.

Informe de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva constará de un diagnóstico de la situación retributiva, un informe de resultados y de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

Diagnóstico de la situación retributiva

Mediante el sistema por puntos de factor que se ha indicado previamente, obtenemos una valoración objetiva de los diferentes puestos de trabajo. Estas valoraciones se han realizado teniendo en cuenta el convenio colectivo al que está adscrita la entidad.

A continuación, se adjuntan las tablas con **las valoraciones de puestos de trabajo por puntos de factor**, siguiendo como base los conceptos anteriormente expuestos:

AGRUPACIÓN	TÍTULO DEL PUESTO	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ERICTAMT. RELACIONAD CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
GRUPO 5	DIRECCIÓN DE PROYECTOS	258	143	106	48	555
	DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN	251	143	106	41	542
	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN	258	143	116	18	535
	DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN	245	143	113	23	523
GRUPO 4	SUBDIRECCIÓN PROYECTOS	224	143	106	18	491
	TÉCNICO/A DE PROYECTOS	187	143	90	23	443
GRUPO 3	AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	169	114	57	18	359
	DOCUMENTALISTA	64	114	41	18	237
GRUPO 1	LIMPIEZA	41	0	5	18	64

En las tablas que se muestran a continuación, se plasman **los puestos de trabajo ordenados por punto de factor según la valoración de la herramienta del Ministerio de Igualdad** y, además, se incluye el **salario** correspondiente para cada uno de los puestos.

AGRUPACIÓN	TÍTULO DEL PUESTO	GRUPO PROFESIONAL CONVENIO	SALARIO CONVENIO	ASALARIO REAL	PUNTUACIÓN
GRUPO 5	DIRECCIÓN DE PROYECTOS	TITULADA /O SUPERIOR	1631,88	1710,49€	555
	DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN	TITULADA /O SUPERIOR	1631,88	1710,49€	542

	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN	TITULADO /A SUPERIOR	1631,88	1710,49€	535
	DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN	TITULADO /A SUPERIOR	1631,88	1710,49€	523
GRUPO 4	SUBDIRECCIÓN PROYECTOS	TITULADO /A SUPERIOR	1631,88	1689€	491
	TÉCNICO/A DE PROYECTOS	TITULADO /A SUPERIOR	1631,88	1689€	443
GRUPO 3	ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRATIVO/A	1309,81 €	1347,43 €	359
	DOCUMENTARISTA	BIBLIOTECA	1347,93	1355,65 €	237
GRUPO 1	LIMPIEZA	LIMPIEZA	1108,71	1279,44€	64

En la tabla presentada se reflejan los salarios base estipulados en los convenios colectivos aplicables, proporcionando una visión clara de las remuneraciones establecidas según la normativa vigente. Además, se incluye un análisis comparativo entre el salario base definido en convenio y el salario obtenido a partir del registro salarial realizado.

Este enfoque permite una evaluación más precisa de la remuneración efectiva percibida por los trabajadores, considerando no solo la retribución base, sino también los elementos adicionales que impactan en el salario base.

Cabe indicar, sin embargo, que se han encontrado algunas dificultades para equiparar el puesto de bibliotecaria/o con las categorías previstas en el Convenio Colectivo de aplicación. Además, este mismo puesto ha tenido diferentes jornadas salariales a lo largo del periodo de estudio.

Por otra parte, la empresa indica un error a la gestoría en cuanto al registro del puesto de limpieza en su jornada laboral, sin embargo, no afecta al estudio presente.

Informe de resultados

Teniendo en cuenta los datos observados tanto en el registro salarial como en la auditoría retributiva, así como en el procedimiento de promoción interna se puede concluir:

El **análisis de los salarios** refleja diferencias mínimas entre hombres y mujeres, principalmente influenciadas por factores como la jornada laboral y la duración del contrato o la antigüedad en la fundación. A lo largo del estudio del registro salarial, no se han identificado brechas que no fueran justificables por los motivos antes señalados.

El análisis de los datos salariales en la categoría de Titulado/a Superior, donde coexisten hombres y mujeres, muestra inicialmente una brecha del 45% en el salario promedio y del 38% en la mediana. Sin embargo, estas diferencias responden principalmente a factores como la antigüedad y el tiempo de trabajo, y no a una discriminación estructural. Al ajustar los salarios considerando igualdad de jornada y duración del contrato, la brecha se reduce significativamente, quedando en un 3% en el promedio y eliminándose en la mediana (0%), lo que confirma la ausencia de discriminación salarial directa.

Entre los factores explicativos destacan la incorporación reciente de cuatro mujeres, sin completar el período de análisis; una mayor antigüedad entre los hombres (tres de cinco superan los tres años en la empresa, frente a solo dos mujeres); y diferencias en complementos salariales. En particular, los asociados a responsabilidad presentan una brecha del 78%, reflejando la distribución de puestos de mayor nivel, mientras que los vinculados a desplazamientos muestran una diferencia del 57%, debido a una mayor movilidad geográfica entre los hombres.

Asimismo, se observa que los complementos por enfermedad o accidente han sido percibidos mayoritariamente por mujeres, lo que podría estar relacionado con diferencias en bajas médicas.

En conclusión, una vez normalizados los salarios, no se identifican desigualdades salariales significativas por razón de género en ninguna categoría profesional. Las diferencias en los salarios brutos responden a factores objetivos como la antigüedad, la jornada laboral y la asignación de funciones con mayor responsabilidad.

Además, y en relación a la **valoración de puestos de trabajo**, se puede observar que hay una correcta valoración de cada uno de los puestos, quedando ordenados de manera descendente y correlacionado con su salario por convenio colectivo. En relación a este punto, también se debe indicar que las personas trabajadoras de la Fundación,

cobran por encima del Convenio Colectivo, siguiendo las indicaciones del mismo de subir el salario con carácter anual.

En relación a la **promoción**, cabe indicar que la Fundación no cuenta actualmente con un procedimiento estandarizado de promoción interna.

Conclusiones

Opinión positiva con salvedades

Según lo anteriormente señalado se concluye que:

- Existe correlación entre la valoración de cada uno de los puestos con su categoría profesional.
- No existen brechas injustificables entre mujeres y hombres para ningún puesto de trabajo.
- Actualmente no cuenta con un procedimiento estandarizado de promoción

Bajo estos criterios la auditoria es favorable con propuestas de corrección.

Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

En base a lo anteriormente mencionado, a continuación, se disponen las áreas, comentarios, medidas de corrección, plazos y personas responsables encargadas de llevar a cabo las correcciones que se concretan en la tabla:

ÁREA	PRIORIDAD	OBJETIVOS	MEDIDAS DE CORRECCIÓN/MEJORA	CRONOGRAMA	RESPONSABILIDAD	INDICADORES
Registro retributivo	MEDIA	Revisar las condiciones laborales y su registro retributivo para que se corresponda con la realidad.	Revisión del registro salarial conforme a las condiciones laborales de las personas trabajadoras.	Durante el primer año de vigencia del Plan.	RRHH	Documento de registro. Informe del registro salarial anual.
Valoración puestos de trabajo	MEDIA	Realizar una revisión de los puestos de trabajo actualizada.	Revisión de la Valoración de Puestos de trabajo	Durante el primer año de vigencia del Plan.	RRHH	Documentos de valoración de los

Promoción						puestos de trabajo.
	MEDIA	Crear un procedimiento estandarizado de promoción	Elaboración de un protocolo de promoción.	Durante los 2 primeros años de la vigencia del plan.	RRHH	Documento protocolo.

11. OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES Y CALENDARIZACIÓN

Área de selección y contratación

Objetivos Específicos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres revisando los procesos de selección.
- Revertir la segregación horizontal y vertical detectada en la empresa, favoreciendo la contratación de mujeres.
- Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCCIÓN
En todos los procesos de reclutamiento y selección se tendrá en cuenta el principio de igualdad y que por ello se facilitará el envío de candidaturas de ambos sexos.	RRHH	ALTA	Durante toda la vigencia del Plan	- N.º de procesos, candidaturas y contrataciones derivadas del proceso, por sexo.	Humanos: RRHH Materiales: no Económicos: no	100%
En contratación directa por la empresa e indirecta (empresas externas), en condiciones de idoneidad, se dará prioridad al sexo menos representado en la categoría profesional/puesto a cubrir.	RRHH	ALTA	Durante toda la vigencia del Plan	- N.º de contrataciones por puesto/categoría/sex o.	Humanos: RRHH Materiales: no Económicos: no	100%

<p>Comunicación a la RLT de las vacantes que se produzcan antes de su publicación externa.</p>	RRHH	ALTA	Durante toda la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - N.º total de vacantes - N.º de vacantes no comunicadas previamente de manera interna y motivo. - N.º de vacantes cubiertas con personal de plantilla por sexo. 	<p>Humanos: RRHH Materiales: mail, correo. Económicos: no</p>	100%
<p>Creación de un Protocolo de Selección que determine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contenido de las ofertas de empleo: descripción de requisitos y perfil de cada puesto de trabajo, estableciendo unos requisitos exigidos que se correspondan con las funciones a desarrollar - Utilización de lenguaje inclusivo en todo el proceso y la documentación. 	RRHH	BAJA	Durante el 2 año de vigencia del plan	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo de selección. - N.º total de convocatorias de selección. - N.º de convocatorias revisadas de acuerdo al protocolo. - Informe de conclusiones. 	<p>Humanos: comisión de seguimiento Materiales: telecomunicaciones Económicos: no</p>	100%

Área de formación

Objetivos Específicos:

- Sensibilizar y formar en materia de Igualdad y de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.
- Fomentar la participación equilibrada de las trabajadoras y los trabajadores en las acciones formativas planificadas.
- Garantizar que el personal que interviene en los procesos de selección cuente con formación en materia de género e Igualdad de Oportunidades.
- Asegurar las posibilidades de formación de las personas que se encuentran ejerciendo derechos de conciliación.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCCIÓN
En el caso de que se realicen formaciones, difusión a toda la plantilla de los cursos, así como de las acciones formativas que se vayan a realizar, definiendo los criterios para acceder a dichas formaciones, así como el personal al que van dirigidas.	RRHH Comisión Seguimiento	ALTA	Anual, durante la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> - Personas informadas por sexo y método utilizado. - Medio utilizado para informar a quienes en ese momento se encuentran en situación de IT, suspensión, excedencia, en caso de no contactar con alguien, motivo. 	Humanos: comisión de seguimiento Materiales: no Económicos: no	100%

Píldora formativa e informativa sobre igualdad y el plan de igualdad.	Entidad externa	MEDIA	Durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - N.º personas que asisten a la formación, duración y contenidos. - Encuesta de satisfacción. 	Humanos: dirección/ RRHH Materiales: no Económicos: los que sean necesarios	100%
Formación específica en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo a quienes formen parte de la comisión anti acoso y al personal con capacidad de mando.	Entidad externa	ALTA	Durante el primer año de vigencia del plan.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de personas que participan en la formación, por sexo y puesto. - Duración y contenidos de la formación. 	Humanos: dirección/ RRHH Materiales: espacios para realizar las formaciones Económicos: los que sean necesarios	100%
Formación específica presencial en materia de violencia sexual (incluyendo acoso sexual y por razón de sexo) y en el protocolo, dirigida a toda la plantilla.	Entidad externa	ALTA	Durante el primer año de vigencia del plan.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de personas formadas por sexo, contenido, medio utilizado y duración. - Encuesta de satisfacción. 	Humanos: dirección/ RRHH Materiales: espacios para realizar las formaciones Económicos: los que sean necesarios	100%

Área de promoción

Objetivos Específicos:

- Cumplir con criterios de transparencia y publicidad, asegurando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la promoción.
- Fomentar una cultura de igualdad favoreciendo la promoción igualitaria entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la empresa y promoviendo el acceso de mujeres en puestos de responsabilidad.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCCIÓN
Elaboración de un protocolo de Promoción Profesional. Sin sesgos.	RRHH	MEDIA	Durante los 3 primeros años de vigencia del Plan	- Documento del plan de Promoción.	Humanos: RRHH Materiales: sistema informático Económicos: no	100%
Oferta de todas las vacantes de promoción al personal de la empresa de manera preferente (en tabloneros de anuncios, circulares internas...) acudiendo sólo a la contratación externa en caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	RRHH	ALTA	Durante toda la vigencia del Plan	- N.º total de ofertas de promoción. - N.º de ofertas dirigidas al personal de la empresa. - N.º de ofertas en las que se busca personal externo a la empresa, por motivo.	Humanos: RRHH Materiales: tabloneros de anuncios, circulares internas, material de oficina, sistema informático Económicos: no	100%

<p>Comunicación a la RLT de las vacantes de promoción antes de su publicación, así como del proceso seguido para todas las vacantes (requisitos exigidos, candidaturas presentadas por sexo, pruebas realizadas, etc.) y del resultado final.</p>	<p>RRHH</p>	<p>ALTA</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º total de promociones. - N.º de promociones de las que se informa a la RLT con carácter previo, incluyendo requisitos exigidos. - Informe de las candidaturas presentadas por sexo, pruebas realizadas y resultado final de cada proceso de promoción. 	<p>Humanos: RRHH Materiales: sistema informático, espacio físico Económicos: no</p>	<p>100%</p>
<p>Promoción del sexo menos representado en cada categoría profesional, en condiciones de igual idoneidad, siendo una condición de importancia la antigüedad, rendimiento y formación en la empresa</p>	<p>RRHH</p>	<p>ALTA</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de promociones, por sexo, antes y después de la implantación del Plan. 	<p>Humanos: RRHH Materiales: no Económicos: no</p>	<p>100%</p>

Área de clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Objetivos Específicos:

- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
- Revertir la segregación vertical detectada en la empresa.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCCIÓN
Revisión periódica de la distribución de la plantilla en los distintos puestos, categorías y departamentos, por sexo.	RRHH	MEDIA	Tras el segundo año de vigencia del Plan	- Informe anual de la evolución de la plantilla por sexo, puesto y departamento.	Humanos: RRHH Materiales: no Económicos: no	100%

Área de retribuciones

Objetivos Específicos:

- Revisar retribuciones variables para garantizar que responden a criterios objetivos y neutros.
- Garantizar una política retributiva ausente de discriminación por sexo, promoviendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.
- Garantizar que las retribuciones salariales se establezcan teniendo en cuenta criterios objetivos de equidad interna, mérito, legalidad, desempeño y capacidad, sin que existan desigualdades retributivas por razón de sexo.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCCIÓN
Registro salarial anual utilizando la Herramienta del Ministerio u otra herramienta que cumpla con la normativa, con justificación de las diferencias salariales a partir del 20%.	RRHH Entidad Externa	ALTA	Anual	- Registro anual - Justificaciones	Humanos: RRHH Materiales: sistema informático Económicos: los que sean necesarios	100%
Revisión de la definición de todos los conceptos retributivos en función de su naturaleza y origen, verificando que se basan en criterios objetivos y neutros.	RRHH	MEDIA	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan	- Impacto de los diferentes complementos en salarios de hombres y mujeres por puesto y motivo.	Humanos: RRHH Materiales: no Económicos: no	100%

Elaboración de una descripción detallada de los puestos de trabajo.	RRHH	ALTA	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan	- Documento	Humanos: RRHH Materiales: no Económicos: no	100%
---	------	------	--	-------------	---	------

Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos Específicos:

- Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles a toda la plantilla.
- Protocolizar las medidas de conciliación existentes y las contempladas en el presente Plan.
- Impulsar fórmulas de trabajo que faciliten la conciliación corresponsable.
- Mejorar los permisos retribuidos regulados en la normativa vigente.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCIÓN
Difusión a la plantilla (mail, tablón de anuncios, medios internos) de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras puestas en marcha por la empresa con el objetivo de que toda la plantilla pueda utilizarlas.	RRHH Comisión Seguimiento	ALTA	Primer año de vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Medios de difusión - Número de personas a las que ha llegado, por sexo. 	Humanos: comisión de seguimiento Materiales: mail, tablón de anuncios, sistema informático Económicos: no	100%
Acciones de sensibilización para promover la corresponsabilidad en el ejercicio de los	RRHH	ALTA	Anual	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de actuaciones desarrolladas en este sentido, por contenido, vía de difusión y personas 	Humanos: comisión de seguimiento Materiales: sistema informático, material de oficina	100%

derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Comisión Seguimiento Personal externo (carácter opcional)			participantes, por sexo.	Económicos: no	
Flexibilidad horaria de hasta 1 hora en la entrada y salida para los puestos donde sea posible, en horario de mañana, por motivos de compatibilización con horarios escolares, centros de día u otros servicios de atención a menores y/o personas dependientes.	RRHH	ALTA	Tras la aprobación del Plan de Igualdad	- N.º de solicitudes concedidas y denegadas, por sexo y motivo.	Humanos: RRHH/ dirección Materiales: no Económicos: no	100%
Garantizar la desconexión digital en puestos afectados al finalizar la jornada laboral.	RRHH	MEDIA	Durante toda la vigencia del Plan	- N.º de puestos/ personas afectadas por sexo. - En caso de no desconexión tras jornada, informe de motivos y periodicidad con la que ocurre.	Humanos: RRHH/ dirección Materiales: no Económicos: no	100%

Área de salud laboral

Objetivos Específicos:

- Aplicar la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Garantizar la prevención e intervención en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Implantar protocolos de actuación para la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCCIÓN
Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla utilizando todos los medios con los que cuenta la empresa.	RRHH Comisión Seguimiento	ALTA	Primer trimestre del Plan	- N.º de campañas de difusión del protocolo y medio utilizado.	Humanos: RRHH/ comisión de seguimiento Materiales: medios de difusión Económicos: no	100%
Registro de situaciones y tipos de acoso en la empresa, realizando un informe de esta situación, con carácter confidencial.	RRHH en colaboración con la RLT	ALTA	Durante toda la vigencia del Plan con periodicidad anual	- N.º de casos por tipo y sexo - N.º de activaciones del protocolo y resultado	Humanos: RRHH Materiales: sistema informático Económicos: no	100%

Área de comunicación, información y sensibilización

Objetivos Específicos:

- Difundir el compromiso de la empresa con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Incorporar la perspectiva de género en la estrategia de comunicación de la empresa.
- Reforzar la visibilidad del compromiso con la igualdad a través de mensajes concretos en los canales de comunicación internos y externos.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCIÓN
Difusión de las medidas del Plan de Igualdad entre la plantilla, a través del correo electrónico y de los tableros informativos.	RRH RLT	ALTA	Tras la aprobación del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones de difusión, por medio utilizado. - N.º de personas informadas, por sexo. 	Humanos: RRHH Materiales: medidas de difusión Económicos: no	100%
Difusión de las medidas del Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones.	RRHH	ALTA	Tras la aprobación del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de personas informadas por sexo y medio utilizado. 	Humanos: RRHH Materiales: plan de acogida, sistema informático, material de oficina Económicos: no	100%
Difusión del compromiso con la Igualdad de oportunidades en la web de la fundación, mediante la publicación del plan de igualdad.	RRHH	MEDIA	Tras la aprobación del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Publicación del plan de igualdad en la web. 	Humanos: RRHH Materiales: medidas de difusión Económicos: no	100%

<p>Realización de una encuesta dirigida a la plantilla al finalizar el segundo año de vigencia del Plan para ver cómo se valora por la plantilla la implementación del Plan de Igualdad donde además puedan incluirse sus propuestas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Al finalizar el segundo año de vigencia del Plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta realizada. - N.º total de participantes por sexo. - Contenido de las propuestas/sugere ncias. 	<p>Humanos: RRHH Materiales: encuesta, sistema informático Económicos: no</p>	<p>100%</p>
---	-------------	--------------	---	--	---	-------------

Área de violencia de género

Objetivos Específicos:

- Sensibilizar y formar en materia de Violencia de Género.
- Facilitar el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCCIÓN
Difusión entre la plantilla de los derechos laborales relacionados con la violencia de género.	RRHH Comisión Seguimiento	ALTA	Durante los primeros 6 meses de vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones informativas, medio de difusión utilizado y contenido de las mismas - N.º personas informadas, por sexo 	Humanos: RRHH Materiales: materiales de difusión Económicos: no	100%
Formación básica dirigida a RRHH y mandos intermedios sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.	RRHH	BAJA	Durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de personas formadas, por sexo. - N.º de horas y contenidos formativos. 	Humanos: personal externo/ RRHH Materiales: formación Económicos: los que sean necesarios	100%

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Comisión de seguimiento del plan de igualdad

Por una parte, la representación de la empresa

- *Carmen Zavala Pérez, directora de administración de la Fundación.*

y por otra, la representación de la parte social

- *Jose Luis Salido Medina, como delegado de personal.*

La metodología de evaluación del Plan de Igualdad consistirá en realizar una valoración objetiva y sistemática del proyecto, analizándolo desde el inicio hasta el final. No hay que olvidarse que el presente Plan de Igualdad está basado en unos objetivos a cumplir mediante acciones concretas, por lo que resulta imprescindible analizar la pertinencia de los objetivos y la consecución de los mismos, su eficacia y su eficiencia, así como las repercusiones de las acciones realizadas.

Con la finalidad de analizar el grado de cumplimiento de las actuaciones plasmadas en el Plan de Igualdad y como también, la consecución de objetivos y el impacto en la plantilla, se aplicará una técnica metodológica mixta que aplique criterios cuantitativos y cualitativos. Esta metodología permitirá dar cuenta de los resultados obtenidos para valorar el grado de ejecución del Plan.

Los criterios cuantitativos nos permitirán conocer objetivamente el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, es decir, acciones concretas que se han llevado a cabo, número de asistentes, personas beneficiadas, etc.

Los criterios cualitativos nos permitirán conocer el impacto de las acciones tomadas respecto al personal colegiado y la plantilla de la entidad.

También consideramos importante llevar a cabo una metodología basada en tres aspectos relevantes: proceso, resultados e impacto. Estas tres áreas nos permitirán

identificar cualquier deficiencia que se haya podido apreciar en el Plan de Igualdad para, más tarde, evaluarlo y proponer mejoras al respecto.

La Comisión de Seguimiento tendrá al menos una reunión anual una vez comience a implantarse el plan de igualdad.

Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las partes.

1) Evaluación de proceso ¿Cómo se ha llevado a cabo?

En este aspecto, se identificarán los niveles de desarrollo de las medidas emprendidas por medio de las actuaciones planificadas y el tipo de dificultad encontrada. Para ello analizaremos:

a. Nivel de desarrollo de las actuaciones emprendidas (Cuantitativo).

Se especificarán todas las acciones, de tal manera, que puedan plasmarse en un documento donde aparezca si se ha realizado, está en proceso o no se ha realizado.

● Se considera que una acción **SE HA REALIZADO** cuando se han ejecutado actividades concordantes a lo largo del periodo establecido.

● Se considera que una acción **SE HA REALIZADO PARCIALMENTE** cuando se dan alguno de los siguientes supuestos:

- Aunque se haya realizado alguna de las acciones establecidas y no se hayan completado en su totalidad.
- Cuando se hayan dado circunstancias externas a la organización que hayan imposibilitado la realización de la acción establecida.
- Si, por motivos de adaptación a los objetivos del Plan, se ha sustituido la acción establecida por otra más pertinente pero no se haya terminado de ejecutar dicha acción.
- Cuando se haya realizado la acción, pero no se ha realizado durante el tiempo de duración que establecido en el Plan.

● Se considera que UNA ACCIÓN **NO SE HA REALIZADO** cuando no se ha llevado a cabo ninguna actividad concordante durante el periodo de inicio del Plan hasta el momento de la evaluación.

- a) Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las actuaciones.
- b) Cambios producidos en las actuaciones y desarrollo del Plan, en los casos en los que se pudieran dar.

Para conocer estos datos, se proporcionará un documento a rellenar por cada una de las actuaciones. Dicho documento contendrá la siguiente información:

- Denominación de la actuación.
- Fecha de realización.
- Nivel de ejecución.
- Responsable de la ejecución.
- Proceso de ejecución.
- Grado de dificultad encontrado.

2) Evaluación de resultados ¿Qué se ha hecho?

Identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las actuaciones. Para ello se analizará:

- a) Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan.
- b) Nivel de corrección de las desigualdades.
- c) Grado de consecución de los resultados esperados.

3) Evaluación de impacto ¿Qué se ha conseguido?

Identifica el grado de consecución de los objetivos generales de todas las áreas del Plan. Para ello se analizará:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad.

- Grado de acercamiento de la igualdad a la plantilla.
- Cambios en la cultura y de actitudes.
- Reducción de desequilibrios en la plantilla.

4) Evaluación Global del Plan de Igualdad

Una vez finalizada la evaluación del Plan de Igualdad, se hará imprescindible realizar un informe que refleje todas las conclusiones extraídas de dicha evaluación, con la finalidad de corregir, en caso de ser necesario, ciertas medidas o actuaciones que pudieran darse en el Plan de Igualdad original ya que, como mencionamos, un Plan de Igualdad es un documento vivo sometido a las exigencias de las circunstancias de cada momento. Este informe permitirá identificar las áreas de mejora para adaptar el Plan de Igualdad a las mencionadas exigencias.

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Debido a que el Plan de igualdad es un documento flexible que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo lo dispuesto en este proyecto podrá ser modificado por decisión de la Comisión en caso de:

- ✓ Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- ✓ No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- ✓ Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para negociarlo y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Igualdad de la empresa.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos. En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

El proceso de modificación, si fuere necesario, estará basado en los criterios de evaluación siguientes:

Eficacia

Trata de valorar hasta qué punto se han alcanzado los objetivos establecidos, y si se han obtenido los resultados esperados, sin tener en cuenta los costes necesarios para su obtención.

Cobertura

Es la relación entre la plantilla que se beneficia de una actividad y la total que tiene necesidad de ésta.

Participación

Bajo este criterio se analiza la oportunidad de todas las partes de participar en todas y cada una de las fases de planificación y evaluación de las acciones.

Tras estos tres criterios se debe llevar a cabo la evaluación en dos niveles:

- A. **Evaluación de medidas:** Constituye el nivel más concreto de evaluación. Será impulsado por la Comisión con carácter anual.
- B. **Evaluación integral del Plan:** El segundo nivel de evaluación es el del Plan en su globalidad. El impulso de éste corresponde a la Comisión de Igualdad, la cual gestionará el Informe Final en el que se analizarán y elaborarán las propuestas a incluir en el próximo Plan. Las modificaciones y revisiones se llevarán a cabo según el calendario del propio Plan de Igualdad incluyendo todos los puntos que se recojan a lo largo del tiempo en todos sus niveles.

Ante la necesidad de solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de igualdad (la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión), cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la Comisión a través de los siguientes medios: en caso de personal laboral de la empresa, se realizará a través de comunicación directa a la RLT –representación legal de las personas trabajadoras- y, en caso de personal directivo, a través de las personas representantes de la empresa de la Comisión. En estos casos será la Comisión quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o si conviene esperar a la siguiente reunión según calendario. La decisión se tomará por el voto favorable de la mayoría de la Comisión y deben resolver en un periodo no superior a siete días naturales.

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio de empresa.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras.