

Plan de Igualdad 2022 - 2026

Fundación Empresa y Juventud

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN.....	2
2. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN EMPRESA Y JUVENTUD CON LA IGUALDAD.....	3
3. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
4. PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	5
5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	5
6. RESULTADOS DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	6
7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD.....	18
8. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	19
9. MEDIDAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES Y RECURSOS.....	22
9.1. CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA.....	25
9.2. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL.....	28
9.3. POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	42
9.4. CONDICIONES DE TRABAJO.....	43
9.5. CORRESPONSABILIDAD.....	45
9.6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	47
9.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	48
9.8. OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.....	50
10. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	60
11. MEDIDAS DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	64
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	67
13. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	67

1. PRESENTACIÓN

La Fundación Empresa y Juventud es una organización sin ánimo de lucro, cuyo fin es formar e integrar familiar, social y/o laboralmente a niños y niñas, jóvenes y especialmente a personas con cualquier tipo y grado de discapacidad, a fin de facilitar su desarrollo y autonomía personal como medio de inserción en el mundo laboral.

Fundada en 1990 para dar respuesta a jóvenes que han vivido en una Aldea Infantil SOS y que encuentran dificultades para integrarse en la vida laboral a causa de su discapacidad, la Fundación busca, sirviéndose del empleo como puerta de entrada, atender todas las necesidades de estos y estas jóvenes, formarlas en los diferentes ámbitos de su vida y acompañarlas hasta su completa independencia e integración.

Dada su relación con la Asociación Aldeas Infantiles SOS de España, sus líneas de actuación están coordinadas con dicha asociación, con la que comparten objetivos y parte de su patronato, pero de la que son formalmente independientes. La Fundación cuenta con una Dirección General y con una Dirección del Centro Especial de Empleo.

En la actualidad, la entidad cuenta con una media de entre 50 y 60 personas en su plantilla, distribuidas en tres centros de trabajo ubicados en la provincia de Granada, donde se desarrollan actividades empresariales de distinta naturaleza:

- **Centro de trabajo Casería de Verdeval:** ubicado en Zujaira (Pinos Puente), se trata de una finca agrícola donde se cultivan y comercializan productos hortícolas y hierbas aromáticas con Certificación Ecológica. La producción anual es de unos 15.000 kg anuales de hortalizas, frutas y hierbas aromáticas. Los productos se comercializan tanto a asociaciones de productores y cooperativas, como a tiendas de venta de productos ecológicos.
- **Centro de trabajo taller de cartón:** situado en el Polígono Industrial Juncaril (Albolote), se trata de un centro donde se utiliza maquinaria semiautomática para fabricar cajas y envases de cartón ondulado para otras empresas del entorno (panadería, industria, comercio, vinos, imprenta, etc.).
- **Centro de trabajo taller de manipulado:** ubicado en el Polígono Industrial Asegra (Peligros), es un centro donde se realizan trabajos sencillos de manipulado, embalaje y retractilado por encargo de empresas de distintos sectores.

De forma paralela a su actividad productiva, la Fundación Juventud y Empleo cuenta con un Área Social, transversal a los tres centros de trabajo e integrada por personal especializado en Educación Social y Psicología, para favorecer el acompañamiento a las personas con discapacidad intelectual. En el marco de esta área se plantean acciones estructuradas para trabajar en otros aspectos de gran importancia para las personas trabajadoras, como la formación, la familia, la vivienda, la salud, la participación en la comunidad o el ejercicio de los derechos y el acceso a una ciudadanía plena. Asimismo, desde el Área de Educación, como otra de las líneas de actividad de la Fundación, se ponen en marcha proyectos educativos dirigidos a infancia y juventud, especialmente a aquellos colectivos con necesidades educativas especiales.

La Fundación Juventud y Empleo se encuentra en constante crecimiento. En este crecimiento, se otorga importancia a trabajar desde la realidad de las personas para contribuir a procesos de transformación comunitaria, guiándose por los valores del respeto, la sostenibilidad, la audacia, el compromiso y el esfuerzo.

2. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN EMPRESA Y JUVENTUD CON LA IGUALDAD

En virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, la entidad Fundación Empresa y Juventud declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad en el seno de la organización, a través de la promoción de la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo.

A este respecto, la Fundación Empresa y Juventud, como entidad que en su labor cotidiana muestra una profunda sensibilidad hacia las necesidades de las personas con cualquier tipo y grado de discapacidad, es consciente de que su gestión empresarial y social también debe integrar la perspectiva de género para responder de forma más integral a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras que la conforman. Asimismo, es conocedora de las múltiples desigualdades que se manifiestan socialmente y que limitan el desarrollo y autonomía de las personas en diferentes esferas.

Es por todo ello que asume con la implementación del presente plan de igualdad un compromiso aún más sólido con la igualdad, con el propósito de contribuir al desarrollo de una sociedad en la que este principio sea real y efectivo para todas las personas, como marca el ordenamiento jurídico. De esta forma, la incorporación de la igualdad de género es concebida por la entidad como algo más que un deber legal, configurándose como una oportunidad para mejorar su gestión empresarial y para generar un impacto positivo en sus estructuras y relaciones organizativas.

Para materializar este compromiso, la entidad Fundación Empresa y Juventud

SE COMPROMETE A:

1. Impulsar la igualdad de género como principio estratégico en la entidad a través de:
 - a) La constitución de una Comisión de Igualdad, de naturaleza paritaria, que negocie la elaboración e implantación del plan de igualdad.
 - b) La elaboración de un diagnóstico de igualdad en la entidad, detectando posibles desequilibrios de género e identificando qué aspectos pueden ser mejorados.
 - c) La definición en el plan de igualdad de acciones y medidas a implantar para corregir los desequilibrios detectados y favorecer mejoras, acorde con el diagnóstico realizado.
 - d) La implementación y puesta en marcha de dichas acciones definidas.
 - e) La realización de acciones de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.
2. Integrar como materias objeto de negociación, de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, al menos las siguientes:
 - Proceso de selección y contratación.
 - Clasificación profesional.
 - Formación.

- Promoción profesional.
 - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - Infrarrepresentación femenina.
 - Retribuciones.
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.
3. Destinar los recursos económicos y humanos necesarios para desarrollar el proceso de elaboración del plan de igualdad, incluyendo la identificación de necesidades a través de un diagnóstico, el diseño de medidas y la implementación de las mismas, así como su seguimiento y evaluación.
 4. Comunicar al menos en tres momentos clave el desarrollo de este proceso a las personas que integran la organización:
 - a) Al inicio del mismo, tras la firma de esta declaración.
 - b) Tras la elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad, una vez que este haya sido registrado.
 - c) Tras la evaluación del plan de igualdad, habiendo valorado sus resultados.

Considerando todo lo anterior, tanto la dirección de la entidad como la representación de los trabajadores y trabajadoras comparten su voluntad de iniciar este proceso y desean ser parte activa en su implementación y seguimiento.

3. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración del presente plan de igualdad se ha guiado por una serie de principios metodológicos, orientados a favorecer su eficacia y su capacidad transformadora:

1. **TRANSVERSALIDAD.** Las actuaciones y medidas incorporadas en el Plan de Igualdad engloban todas las políticas y áreas de la entidad, considerando que la igualdad de género es responsabilidad del conjunto de la Fundación Empresa y Juventud. Además, parte de ellas tienen repercusiones en diferentes áreas de forma simultánea, lo que favorece hacer efectivo de forma integral el principio de igualdad en el seno de la entidad.
2. **TRANSFORMACIÓN.** Asume un enfoque de género que combina dos marcos de igualdad diferentes, el de igualdad de oportunidades y el del discurso crítico, por sus potencialidades para articular medidas que realmente conduzcan a la garantía efectiva del principio de igualdad en la Fundación Empresa y Juventud. A este respecto, incorpora medidas que persiguen reducir las barreras estructurales y los prejuicios de género dentro de la entidad, pero también medidas que se orientan a favorecer el cambio de la cultura empresarial y a incidir en las causas de las desigualdades.
3. **PARTICIPACIÓN.** Se nutre a lo largo de todo su proceso de diagnóstico, diseño e implementación de la participación y colaboración de diferentes agentes, que a través de la generación de espacios participativos han integrado dicho proceso. En ese sentido, la participación de la dirección de la

entidad, de la representación de las personas trabajadoras y de la totalidad de la plantilla ha sido proporcional y sumamente enriquecedora para la elaboración del Plan de Igualdad.

4. **TRANSPARENCIA.** El Plan de Igualdad se sostiene sobre un ambiente de compromiso, diálogo, cooperación y circulación horizontal de la información.
5. **OPERATIVIDAD.** Se configura como una herramienta que define con claridad la forma de llevar a cabo las medidas previstas, las personas responsables de su puesta en marcha, los recursos necesarios para ello y su calendarización, favoreciendo de esta manera su puesta en marcha. Además, engloba medidas cuya posibilidad de desarrollo es tangible y que se adaptan a las necesidades detectadas en la entidad.
6. **EVALUABILIDAD.** Incorpora un sistema de seguimiento y evaluación, integrado por múltiples indicadores, que permite valorar su desarrollo y el impacto final que las medidas implementadas generen.

4. PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan de Igualdad ha sido negociado y elaborado en el seno de la Comisión de Igualdad de la Fundación Empresa y Juventud, órgano constituido a tal efecto en febrero de 2022 e integrado de forma paritaria por dos personas en representación legal de la empresa, ambas mujeres; y dos personas en representación legal de los trabajadores y trabajadoras, ambos hombres.

Además, en este proceso, la Comisión de Igualdad ha contado con la colaboración de una consultoría con formación y experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo. Dicha consultoría, desarrollada por la Asociación Solidaria Andaluza de Desarrollo (ASAD), ha asumido el papel de asesora en la Comisión de Igualdad de la entidad para favorecer el proceso de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad.

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan de igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la Fundación Empresa y Juventud, bien se trate de personal fijo o eventual.

En lo que respecta a su ámbito territorial, este tiene un carácter provincial, aplicándose a todos los centros de trabajo de la entidad en la provincia de Granada, constando en el momento de la elaboración de este plan de tres centros de trabajo.

El plan de igualdad entrará en vigor a partir de la fecha de su firma. Su periodo de vigencia será de 4 años, considerando lo dispuesto en el art.9.1 del Real Decreto 901/2020; siendo este el marco temporal establecido para alcanzar los objetivos específicos definidos para cada uno de sus ámbitos de actuación y por medio de las medidas acordadas.

No obstante, finalizada su vigencia, el presente plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que medien más de tres meses entre este momento y la consiguiente aprobación del plan 2026-2030.

6. RESULTADOS DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

Entre los meses de febrero y mayo de 2022 se llevó a cabo en la entidad un diagnóstico de situación en materia de igualdad, cuyo resultado fue un Informe de Diagnóstico que de manera pormenorizada identifica y estima la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes en la Fundación Empresa y Juventud para la consecución efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Este proceso de diagnóstico **se ha guiado por los objetivos específicos definidos** en la tabla 1.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1	Definir y elaborar las herramientas que mejor permitan detectar los posibles desequilibrios o desigualdades de género existentes en el marco de la entidad.
OBJETIVO ESPECÍFICO 2	Analizar, a través de la recogida de datos mediante el empleo de las herramientas definidas, los desequilibrios o desigualdades (directas o indirectas) que puedan ser detectadas.
OBJETIVO ESPECÍFICO 3	Valorar, a raíz de este análisis desde la perspectiva de género, cuál es la situación que se detecta en la entidad y qué aspectos pueden ser mejorados y/o potenciados para promover la igualdad.

Tabla 1. Objetivos del diagnóstico.

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido trasladado al mencionado Informe de Diagnóstico ha atendido a los criterios definidos en el art.46.2 de la LO 3/2007, de 22 de marzo; así como a los estipulados en su desarrollo reglamentario, que son concretados en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Considerando lo dispuesto en el mencionado real decreto, las condiciones generales marcadas para la recogida de la información y la realización del diagnóstico han sido las detalladas a continuación:

- Todos los datos e indicadores relativos a cada uno de los objetos o materias de análisis que forman parte del diagnóstico se encuentran desagregados por sexo.
- Se incluyen en el informe referencias al proceso y la metodología utilizadas para llevar a cabo el diagnóstico, considerando sus aspectos cualitativos y cuantitativos.
- Se han incorporado los datos analizados, así como la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico.
- Se hace referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

A este respecto, se detallan en la tabla 2 las materias integradas en el Informe de Diagnóstico.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	• Información interna y externa sobre la entidad, considerando sus características, dimensiones, actividades, estructura organizativa, situación y peculiaridades. • Distribución por sexo de la representación de las personas trabajadoras.
INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA	• Distribución de la plantilla considerando diferentes aspectos (sexo, edad, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción).
PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL	• Procesos de selección y contratación. • Procesos de formación. • Procesos de promoción profesional.
POLÍTICA RETRIBUTIVA	• Retribuciones • Clasificación profesional • Auditoría retributiva
CONDICIONES DE TRABAJO	• Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo. • Régimen de trabajo a turnos y teletrabajo. • Permisos y excedencias, movilidad funcional y geográfica.
CORRESPONSABILIDAD	• Medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral. • Permisos y excedencias. • Análisis de repercusiones de las responsabilidades de cuidados.
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	• Presencia de mujeres en el conjunto de la entidad. • Segregación vertical y horizontal. • Presencia de mujeres y hombres en la RTL.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	• Procedimientos de prevención, detección y actuación. • Actuaciones de sensibilización y formación.
OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS	• Actuaciones y medidas en relación a la violencia de género. • Comunicación incluyente y lenguaje no sexista; seguridad, salud laboral y equipamientos. • Relación de la empresa con su entorno y opinión de la plantilla y de la dirección.

Tabla 2. Materias integradas en el Informe de Diagnóstico.

En relación con estas materias, todos los datos e indicadores relativos a cada una de ellas se encuentran desagregados por sexo, habiendo sido recogida información tanto cuantitativa como cualitativa a través de fichas de recogida de datos, del examen de las bases de datos de la entidad y de la realización de cuestionarios entre la dirección de la entidad y su plantilla.

Se concretan a continuación los principales resultados y conclusiones generales que el análisis realizado ha arrojado, considerando las materias o ámbitos de actuación previamente definidos.

6.1. CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

- ❖ Se aprecia la ausencia de mujeres entre la representación legal de las personas trabajadoras, mostrándose como una necesidad el favorecimiento de su acceso a puestos de representación en este marco.

- ❖ Los cuestionarios realizados entre la dirección y la plantilla de la entidad muestran que la igualdad es ampliamente reconocida como un principio que forma parte de la Fundación Empresa y Juventud y que es compatible con su filosofía. Además, se valora el alto compromiso y sensibilización de la dirección con este principio; así como entre las personas de la plantilla no se manifiesta la presencia o percepción de formas de discriminación de género directas.
- ❖ Pese al alto compromiso y sensibilidad percibidos en la entidad hacia la igualdad de género, se aprecia como una necesidad el favorecer una mayor integración de la perspectiva de género en el conjunto de la entidad y en sus diferentes áreas.

6.2. COMPOSICIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA

- ❖ Con carácter general, la plantilla de la Fundación Empresa y Juventud se encuentra significativamente masculinizada, con una menor presencia global femenina, reflejándose en su composición diversas desigualdades estructurales presentes en el mercado laboral.
- ❖ La plantilla se compone a fecha de realización del diagnóstico de un total de 57.84 personas, considerando el personal fijo y el eventual. De este total, 18.44 son mujeres (el 31.9%) y 39.40 hombres (el 68.1%). Se aprecia, por tanto, la existencia de una brecha de género en la composición global de la plantilla por sexo, cuya magnitud es de 36,2 puntos porcentuales.
- ❖ En lo que respecta a la composición de la plantilla por edad, entre los 30 y los 54 años el porcentaje de hombres en la plantilla no presenta grandes oscilaciones, aunque existe una menor presencia en la Fundación Empresa y Juventud de hombres en los tramos de edad de 20 a 29 años y de más de 55 años. En relación con las mujeres de la plantilla, en las franjas de edad de 30 a 44 años es donde su presencia es menor en la entidad (coincidente con la edad reproductiva), siendo esta presencia más elevada entre los 20 y los 24, así como a partir de los 45 años.
- ❖ De las 57.84 personas que componen la plantilla, presentan algún grado de discapacidad 39.09 de ellas. El análisis de los datos desagregados por sexo muestra que en la franja de grado de discapacidad del 25% al 49% es donde mayor resulta la diferencia en número de personas trabajadoras por sexo en la entidad, de forma que frente a 20.26 hombres en la plantilla con dicho grado de discapacidad hay 5.93 mujeres. Además, la cantidad de mujeres sin discapacidad en la plantilla de la entidad es prácticamente similar a la de mujeres con discapacidad (47.3% sin discapacidad, 52.8% con discapacidad), hecho que apunta a una dificultad de las mujeres con discapacidad para el acceso al empleo.
- ❖ El 83% de las personas de la plantilla tienen un contrato indefinido a tiempo completo, sin apreciarse la existencia de desigualdades de género en el tipo de contratación.

- ❖ En relación con la antigüedad, un 51,9% de la plantilla lleva trabajando en la entidad más de 10 años. Desagregados estos datos por sexo, se puede observar que porcentualmente existen diferencias entre hombres y mujeres en relación con su antigüedad, de forma que entre los hombres una proporción bastante alta de ellos (58.4%) tiene una antigüedad en la entidad de más de 10 años, mientras que entre las mujeres esta proporción es bastante menor (38%).

6.3. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL

6.3.1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- ❖ El análisis de los procesos de selección y contratación muestra la existencia de una importante brecha en la contratación de mujeres. Esta brecha, atendiendo al total de datos recabados, puede explicarse por varias razones de naturaleza estructural: algunos tipos de trabajo realizados en la entidad tienen un perfil social masculinizado, lo que dificulta encontrar mujeres con la formación requerida para cubrir los puestos y favorece la demanda de perfiles masculinos; así como entre las mujeres con discapacidad las concepciones sociales y autoconcepciones sobre sus capacidades suponen una barrera para el acceso al empleo.
- ❖ No obstante, también se aprecian elementos no estructurales que pueden favorecer desde la Fundación la menor contratación de mujeres: valoración negativa de las capacidades laborales y personales de las mujeres para el desarrollo de funciones tradicionalmente masculinizadas, lo que influiría en la selección de perfiles femeninos para ciertos puestos de trabajo; así como una configuración de perfiles laborales que implique discriminaciones de género indirectas, contribuyendo a la menor presentación de candidaturas femeninas para determinados puestos de trabajo.
- ❖ Entre los años 2019 y 2022 se incorporaron a la plantilla un total de 66 personas, de las que 17 fueron mujeres (un 26%) y 49 hombres (un 74%). Esta diferencia se concreta en una brecha de género de una magnitud global de 48 puntos porcentuales. Respecto a su evolución, esta tiene un carácter ciertamente variable pero siempre mostrándose elevada, situándose entre el 37.5% y el 55.5% en función del año analizado.
- ❖ La mencionada brecha de género en la contratación se produce especialmente en la categoría de *técnico auxiliar*, aspecto que remite a la falta de perfiles femeninos que se adapten a las actividades asociadas a esta categoría, siendo por tanto un reflejo de la situación del mercado laboral, especialmente en el marco de las mujeres con discapacidad. En los procesos de selección y contratación de esta categoría no se constata la existencia de formas directas de discriminación de género.
- ❖ En relación con las bajas producidas en la entidad en los últimos cuatro años, la mayoría de ellas se deben a la finalización del contrato y no se aprecia la existencia de posibles desigualdades o discriminaciones.

- ❖ La selección y contratación se desarrolla considerando los criterios establecidos por la dirección y por cada departamento, dependiendo de las características deseables en los perfiles de las candidaturas en función de las diferentes actividades que se realizan en la entidad; aunque estos criterios no se encuentran recogidos formalmente. Las candidaturas son recibidas a través de diferentes vías: servicios de orientación para personas con discapacidad, servicios de empleo, contactos y de la propia organización.
- ❖ Las ofertas de trabajo revisadas no muestran la utilización de imágenes sexistas, haciendo uso de un lenguaje inclusivo e incorporando aspectos que de forma directa no conllevan discriminación. Sin embargo, alguno de los requisitos y aspectos valorables, como la indispensabilidad de disponer de carné de conducir, deberían ser revisados, ya que pueden influir en la cantidad de candidaturas femeninas presentadas.
- ❖ Las preguntas guía que son utilizadas en la entrevista, así como los aspectos valorados para la adaptación a un puesto de trabajo, no revisten discriminación ni conllevan menores posibilidades de contratación para las mujeres, en tanto las habilidades y cualidades referidas no se encuentran a priori generizadas.
- ❖ Sin que se haya constatado en el Informe de Diagnóstico la existencia de discriminaciones directas en los procesos de selección y contratación, las causas que motivan la menor contratación de mujeres responden para la dirección y mandos intermedios de la Fundación Empresa y Juventud a dos motivos principales: hay más demanda de trabajo por parte de hombres por el sector y tipo de funciones que se realizan en la entidad (46% de las personas encuestadas), y hay falta de perfiles de mujeres con la formación requerida (36% de las personas encuestadas). Asimismo, el 92% de las personas que componen la entidad consideran necesario implantar medidas para aumentar el número de mujeres en algunos puestos de trabajo de la entidad.

6.3.2. PROCESOS DE PROMOCIÓN

- ❖ Entre los años 2019 y 2022 se llevaron a cabo en la Fundación Empresa y Juventud un total de 6 promociones, de las que 2 de ellas fueron de mujeres y 3 de hombres. Estas promociones se produjeron en el área social, de producción y comercial de la entidad, todas ellas por designación expresa de la entidad.
- ❖ No se aprecia la existencia de discriminaciones directas ni se perciben de forma directa menores oportunidades de promoción en función del sexo. No obstante, estos procesos no se rigen por la realización de una prueba objetiva, sino por designación de la entidad, sin informar a toda la plantilla para que se presenten candidaturas a la promoción. Estos aspectos podrían limitar la posibilidad de promoción de las mujeres dentro de la entidad.

- ❖ En lo que respecta a los requisitos contemplados para la promoción, algunos de ellos podrían suponer en la práctica una barrera para la promoción de las mujeres si son valorados desde la existencia de prejuicios de género o en base a estándares masculinizados. En relación con la evaluación del personal, se observa positivamente que en estas evaluaciones se engloban habilidades, conocimientos y actitudes que no se encuentran generizados.
- ❖ La principal problemática para la promoción detectada se orienta a la baja tecnificación de los perfiles existentes en la Fundación, lo que podría estar influyendo en las posibilidades de promoción de las mujeres dentro de la entidad, especialmente en relación con determinadas áreas o puestos de trabajo que requieran una cierta capacitación técnica.

6.3.3. PROCESOS DE FORMACIÓN

- ❖ La entidad elabora un plan de formación, llevado a cabo por parte de la Dirección General junto con los mandos intermedios y, en el caso del área educativa y social, con las propias personas implicadas en los procesos formativos. Las formaciones se orientan a capacitar a diferentes trabajadores y trabajadoras para un mejor desempeño de las funciones laborales de acuerdo con su puesto de trabajo, por lo que la oferta formativa es diversa y multidisciplinar, así como las horas de formación dedicadas por cada persona son muy variables. Además, las formaciones se imparten en el centro de trabajo, en otros centros o de forma online, pero dentro del horario laboral.
- ❖ Durante los últimos tres años se han realizado únicamente 4 formaciones cuyos contenidos se encuentran claramente relacionados con la igualdad de género. Una de estas formaciones tuvo un carácter más global, al ser realizada por el personal técnico y los mandos intermedios; ya que el resto fueron realizadas por trabajadoras del área social y de educación de la Fundación.
- ❖ Las formaciones dirigidas de más manera más amplia a parte de la plantilla hacen uso de un lenguaje inclusivo y en algunas ocasiones se introducen la perspectiva de género. No obstante, en la mayor parte de las formaciones realizadas, especialmente las de carácter más técnico, no se ha podido apreciar que esta perspectiva estuviera presente.
- ❖ La cantidad de hombres que han accedido a formaciones es significativamente superior al de mujeres en 2020 y 2021; circunstancia que no indica la presencia de discriminaciones directas o indirectas en los procesos de formación de la entidad, en tanto la mayoría de las formaciones fueron realizadas por las personas trabajadoras de los niveles de personal *operario*, *técnico* y *técnico auxiliar*, donde la presencia de hombres es mayoritaria.
- ❖ Entre los cuestionarios realizados se señala como necesidad la realización de formaciones que permitan a las mujeres de la plantilla desarrollar trabajos más técnicos en los niveles de operario/a y técnico/a, así como la formación en materia de igualdad.

6.4. CONDICIONES DE TRABAJO

- ❖ Todas las personas empleadas en la Fundación lo hacen con un tipo de jornada continua por la mañana, trabajando entre 20 y 35 horas semanales. En el caso de áreas como la de Educación o Social, el horario se adapta a las necesidades del servicio o a la de las personas a las que se acompaña, en el resto de las áreas de trabajo siempre es el mismo. Además, el horario de entrada y salida puede flexibilizarse por razones de conciliación.
- ❖ Durante el año 2021 no se realizaron horas extra ni hubo desplazamientos de personas trabajadoras por motivo de trabajo fuera de la provincia de Granada.
- ❖ Todos los centros de trabajo son accesibles en transporte público, aunque el desplazamiento hasta las paradas de su itinerario depende de la zona de residencia de la persona trabajadora; además, el vehículo particular parece la forma más cómoda y directa para llegar a los tres centros, ya que en transporte público y en función del origen este desplazamiento puede implicar trayectos de más de media hora o incluso superiores a la hora. En este sentido, la posible dificultad para desplazarse hasta los centros de trabajo no parece haber influido en aspectos como la contratación.
- ❖ En lo que respecta a la movilidad funcional, desde la entidad se indica que las tareas o funciones laborales que cada persona realiza están establecidas con anticipación y organizadas en los planes operativos. Sin embargo, es habitual asignar tareas o funciones diferentes a las que se establecieron originalmente en su contrato de trabajo.
- ❖ La movilidad geográfica no tiene lugar como tal en la entidad, aunque es habitual que algunas personas trabajadoras realicen funciones laborales en distintos centros de trabajo de la entidad. Esta situación se produce especialmente en el área social, en los puestos de responsabilidad y en los puestos de dirección.
- ❖ No se aprecia que los sistemas de movilidad funcional, geográfica y de rendimiento implantados en la entidad puedan estar generando de manera directa o indirecta discriminaciones de género.
- ❖ Se aprecia la existencia de ciertas discriminaciones de género directas en el marco del reparto de tareas. Una cantidad importante de la plantilla encuestada (10 personas de 31, lo que representa un 32.25%) percibe que el reparto de tareas en los centros de trabajo no es igualitario, sino que hay tareas específicas que parecen no ser encomendadas a las mujeres y que están relacionadas con la fuerza física o el uso de maquinaria. Por otro lado, las tareas de limpieza parecen ser atribuidas en mayor medida a las trabajadoras, a pesar de que los planes de higiene de los tres centros de trabajo atribuyen esta responsabilidad a todo el personal, sin establecer distinciones en función del sexo, y se elaboran cuadrantes de limpieza que persiguen evitar esta discriminación.

6.5. CORRESPONSABILIDAD

- ❖ Del total de personas que trabajan en la Fundación, 13 de ellas tienen hijos/as, lo que representa un 22.47% de la plantilla. Las edades de los hijos/as es muy variable, aunque es posible apreciar que la franja de edad de 7 a 14 años es donde más se sitúan.
- ❖ Desglosando los datos por sexo, se aprecia que tan solo 3 mujeres que trabajan en la entidad tienen este tipo de responsabilidad familiar, mientras que la cantidad de hombres trabajadores con descendencia es más elevada, alcanzado la cifra de 10 y siendo un 28% de ellos. Asimismo, dos hombres de la plantilla asumen además responsabilidades familiares en relación con personas dependientes.
- ❖ Durante el año 2021 dos personas se acogieron a derechos de conciliación (baja por riesgo durante el embarazo y excedencia voluntaria, respectivamente), siendo ambas mujeres. Desde la entidad se percibe que las mujeres de la plantilla hacen un mayor uso de estos mecanismos de conciliación y de permisos/excedencias por sus responsabilidades familiares. No se percibe la existencia de dificultades para acogerse a los derechos de conciliación ni de discriminaciones laborales a causa de ello.
- ❖ En la entidad se han implementado las medidas legales existentes para favorecer la conciliación entre las personas que integran la plantilla. Además de la reducción de la jornada por motivos familiares y de los permisos retribuidos, se ofrece la posibilidad de flexibilidad de entrada y salida del centro de trabajo, así como la ampliación del permiso de maternidad o paternidad.
- ❖ Las diferentes medidas que se encuentran implementadas en la entidad no son recogidas en un plan de conciliación y corresponsabilidad, así como tampoco se han llevado a cabo acciones para incentivar que los hombres que integran la plantilla de la entidad hagan uso de estas medidas.
- ❖ Un 78% de las personas trabajadoras consideran que la entidad favorece *mucho* la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como un 13% considera que *bastante*. Los datos recabados muestran, por tanto, que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral pueden ser ejercidos en la práctica por la plantilla y tienen un carácter efectivo.

6.6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- ❖ De las 57.84 personas que componen la plantilla de entidad, casi la mitad de ellas (48,1%) pertenecen a la categoría de personal técnico auxiliar, seguida por la categoría de personal técnico superior nivel 1 (17.3%) y personal titulado nivel 2 (15.6%). Es decir, la mayoría de la plantilla se agrupa en niveles inferiores (grupo III) dentro de la clasificación profesional, aspecto que responde a la naturaleza de las actividades desarrolladas en la entidad.

- ❖ En prácticamente todos los grupos profesionales la presencia de mujeres es menor. La excepción la representa el grupo de personal directivo, donde se aprecia la existencia de paridad. Más de la mitad de los trabajadores de la entidad pertenecen al grupo de personal técnico auxiliar (46.7%) y personal técnico superior nivel 1 (20.3%). Por su parte, la plantilla femenina se agrupa principalmente en los grupos personal técnico auxiliar (51.2%) y personal titulado nivel 2 (21.7%).
- ❖ En lo que respecta a la distribución de la plantilla según sus estudios, un 69.83% de las personas trabajadoras de la entidad cuentan con estudios primarios (que engloban hasta la Educación Secundaria Obligatoria), así como un 21% tiene estudios universitarios. De forma global, el nivel formativo de las mujeres de la plantilla es ligeramente superior al de los hombres porcentualmente. Entre los hombres de la plantilla un 70% de ellos cuentan con estudios primarios, un 15% con estudios secundarios y otro 15% con estudios universitarios. Por su parte, entre las mujeres de la plantilla un 67% tiene estudios primarios y un 33% estudios universitarios. En algunos grupos profesionales son agrupadas personas cuyo nivel de formación no corresponde, según convenio, con el requerido para los puestos de trabajo concentrados en dichas categorías. Un análisis de los datos desagregados por sexo no muestra que se trate de un fenómeno que afecte en mayor medida a las trabajadoras de la entidad o que tenga repercusiones negativas desde una perspectiva de género.
- ❖ La mayor parte de la plantilla se agrupa en el área de producción de los diferentes centros de trabajo; en concreto, un 79% de las personas trabajadoras están en esta área. El resto de las áreas de trabajo cuentan con una composición numérica prácticamente similar, agrupándose en ellas el 21% restante de la plantilla. Las áreas Social y Dirección General tienen una composición plenamente paritaria. Por otra parte, las áreas Comercial y Educación cuentan con una composición que puede entenderse como equilibrada; mientras que en el Área de Gestión no hay presencia masculina, pero es un área compuesta solo por dos personas. En todas estas áreas, por tanto, no se aprecia la presencia de segregación horizontal.
- ❖ En el área Producción se aprecia una composición de la plantilla por sexo bastante desequilibrada, tratándose del área donde se agrupan los perfiles más técnicos de la entidad tanto en la finca agrícola como en los talleres de manipulado y cartón. Esta área está integrada por 12,43 mujeres (27.12%) y 33,4 hombres (72.88%). Se percibe la existencia de una brecha de género de 17,33 puntos porcentuales en el área y, por tanto, de segregación horizontal.
- ❖ La plantilla se distribuye en 10 puestos de trabajo. Existe plena paridad o cierto equilibrio en 5 de ellos: administración, comercial, dirección, educación social y psicología. Es decir, en la mitad de los puestos de trabajo existentes la entidad se observa la presencia de desequilibrios por sexo en mayor o menor medida.
- ❖ Los desequilibrios se encuentran en los puestos coordinación línea y encargado turno, puestos a los que además se les atribuyen ciertas responsabilidades, donde la presencia de hombres es

significativamente superior o incluso no hay presencia de mujeres. Además, a mayor cantidad de tareas tradicionalmente masculinizadas o técnicas asociadas a un puesto, mayor es la brecha de género que se detecta. Así, en operario cartón la brecha de género es de 17,4 puntos porcentuales y en operario finca de 6,9 puntos porcentuales. En estos cuatro puestos de trabajo es donde se concentra la segregación horizontal detectada en la entidad.

- ❖ Resulta al respecto significativo que la brecha de género en el puesto de operario manipulado es negativa en relación con los hombres; es decir, que en este puesto concreto del área de producción se detecta una sobrerrepresentación de mujeres, considerando su cantidad global en la plantilla.
- ❖ En relación con la distribución de la plantilla considerando el nivel jerárquico en el que se sitúan las personas trabajadoras, un 67% de la plantilla se sitúa en el nivel de personal no cualificado, siendo este el más numeroso, seguido del nivel de personal técnico (17% de la plantilla). Existe paridad en el nivel de mayor responsabilidad dentro de la Fundación Empresa y Juventud: directores/as. Sin embargo, en el resto de los niveles de responsabilidad se aprecia la existencia de diferencias en función del sexo de las personas trabajadoras.
- ❖ En conjunto, un 30% de la plantilla masculina se sitúa en puestos de responsabilidad dentro de la entidad, frente al 27% de la plantilla femenina. Esto indica la existencia de cierta segregación vertical, en tanto la concentración de mujeres en los mayores niveles jerárquicos es globalmente inferior; y, además, en dos de los puestos de responsabilidad (coordinación línea y encargado turno) su presencia es menor o inexistente. La mayor presencia de segregación vertical se concentra fundamentalmente en el área Producción. No obstante, todas las personas de la dirección y los mandos intermedios encuestadas consideran que las oportunidades de acceso a los puestos de responsabilidad en la entidad no están condicionadas por el sexo.

6.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- ❖ Entre 2020 y 2022 no se ha tenido conocimiento de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en la entidad. Entre las personas que integran la plantilla se manifiesta en un 87% no haber sufrido alguna vez acoso sexual por parte de alguna persona de la entidad, aunque 2 de las mujeres de la plantilla manifiestan que *algo o bastante*. Asimismo, 4 de las 31 personas encuestadas parecen haber tenido conocimiento de este tipo de situaciones. Considerando los datos analizados, se ha detectado la posible presencia de algún caso de acoso sexual en la entidad, sin conocer la fecha en la que este pudo tener lugar ni su alcance.
- ❖ La entidad no cuenta con un protocolo para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que puedan darse en los centros de trabajo; así como tampoco existen pautas concretas definidas para abordar estas situaciones.

- ❖ De las encuestadas realizadas se desprende la dificultad de parte de la dirección y puestos intermedios para saber qué hacer en caso de acoso sexual en el área o departamento del que se es responsable.

6.8. OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

6.8.1. VIOLENCIA DE GÉNERO

- ❖ En el periodo anterior a 2020 desde la entidad se prestó apoyo a una mujer que se enfrentaba a una situación de violencia de género, llevándose a cabo un trabajo multidisciplinar que contó con la colaboración de diferentes organismos e instituciones.
- ❖ La Fundación manifiesta tener conocimiento de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, pero no tiene conocimiento de si sus trabajadoras se enfrentan a este tipo de situaciones en sus entornos, así como tampoco se han implementado medidas concretas para favorecer la inserción laboral o la empleabilidad de mujeres en estas situaciones. Tampoco los derechos reconocidos se han difundido a través de campañas informativas dentro de la entidad.

6.8.2. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

- ❖ Los canales que se utilizan habitualmente en la entidad para la comunicación interna entre la dirección y las personas trabajadoras son diversos. Además, entre la dirección y mandos intermedios de la entidad un 93% de las personas encuestadas coinciden en señalar que las decisiones se toman en espacios que garantizan la presencia de las personas implicadas. Es posible apreciar que los canales de comunicación utilizados son efectivamente incluyentes, en tanto potencian la horizontalidad dentro de la empresa y su uso se adapta a las necesidades de las personas trabajadoras.
- ❖ No existe en la entidad un documento en el que se establecen los criterios para una comunicación escrita y oral no sexista, al igual que para una imagen externa corporativa no sexista. Asimismo, el conjunto de la plantilla no tiene conocimientos o criterios de lenguaje y comunicación no sexistas.
- ❖ El uso de lenguaje inclusivo parece estar más arraigado o extendido en la comunicación interna corporativa, donde es habitual la utilización de términos neutrales en cuanto al género, que hacen referencia a las personas en general. Sin embargo, en la comunicación externa se aprecia la utilización de términos que remiten al lenguaje inclusivo (como «personas»), junto a otros términos que remiten al masculino genérico.
- ❖ Las imágenes y fotografías empleadas tanto en documentos externos como en la web y redes sociales de la entidad tienden a mostrar cierta diversidad, reflejando a hombres y mujeres desarrollando sus funciones en los diferentes centros de trabajo. Desde la entidad de forma consciente se propicia la visibilización de las trabajadoras en documentos como las memorias de actividades.

6.8.3. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTO

- ❖ Entre 2020 y 2022 solo se ha producido en la entidad un accidente laboral, afectando a un trabajador de la plantilla. No se aprecia, por tanto, que las actuales condiciones laborales estén generando riesgos de seguridad y salud laboral que deriven en accidente laboral que afecten de manera especial a las trabajadoras de la plantilla.
- ❖ Ni el Plan de Prevención de Riesgos Laborales ni los tres planes de Seguridad e Higiene (correspondientes a cada centro de trabajo) incorporan la perspectiva de género; es decir, no tienen en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales. No obstante, en la evaluación de riesgos se indican aquellos que pueden afectar a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- ❖ En el uso de uniformes no se aprecia la existencia de sexismo, siendo utilizado solo por el personal que cubre los puestos de producción. Se trata del mismo uniforme para trabajadores y trabajadoras, adaptándose bien a las diferencias físicas entre sexos.
- ❖ En lo que respecta a los equipamientos, la existencia de vestuarios y aseos mixtos en algunos centros de trabajo, si no son utilizados por separado, no se ajusta a la legislación actual y puede influir en el surgimiento de casos de acoso y/o violencia sexual. Esta circunstancia genera que las instalaciones puedan no adecuarse correctamente a las necesidades de las trabajadoras de la entidad, aunque globalmente su número en la plantilla sea menor.
- ❖ En relación con el *mobbing* o acoso laboral, no se trata de una situación que parezca estar actualmente presente en el entorno de trabajo, pero en la práctica solo existe un mecanismo de carácter informal para el tratamiento de los posibles casos de acoso laboral que puedan surgir en los centros de trabajo.

6.8.4. DIMENSIÓN EXTERNA DE LA EMPRESA

- ❖ Considerando la naturaleza de los productos generados en los centros de trabajo (manipulados de papel y cartón, así como productos agrícolas), no ha resultado procedente analizar si su diseño tiene en cuenta la perspectiva de género, si su uso puede ser diferente según el sexo de la persona usuaria o si las estrategias de comercialización implican sesgos de género.
- ❖ De forma explícita la entidad transmite su postura de reivindicación de la igualdad en espacios como foros en los que participa, así como la incorpora cuando realiza publicaciones o redacta proyectos, otorgando así importancia a la transmisión de los valores de igualdad de género en su relación con otras entidades y con la sociedad en general.
- ❖ No obstante, con carácter general, la inclusión de la perspectiva de género en esta dimensión externa parece tender a quedar subsumida bajo un principio de igualdad global entendido desde el marco de los derechos humanos.

7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

La Fundación Empresa y Juventud no contaba con una auditoría retributiva previamente realizada, así como tampoco tenía un registro salarial o retributivo como tal, realizándose a tal efecto para el diagnóstico en el marco del presente Plan de Igualdad.

7.1. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

- ❖ La valoración desde una perspectiva de género de los puestos de trabajo se ha llevado a cabo mediante la herramienta SPTV de la Secretaría de Estado de Igualdad y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de la Presidencia. A este respecto, la entidad no cuenta actualmente con unos factores bien definidos asociados a cada puesto de trabajo, sino que toma como base perfiles profesionales generales, siendo necesaria su concreción para el marco concreto de la entidad (aspecto insertado en el Plan Operativo actual de la Fundación como tarea a realizar). No obstante, tomando como base estos perfiles generales, en la auditoría retributiva se ha considerado que los factores detectados tenían una consideración de género NEUTRA.
- ❖ La «responsabilidad» es el tipo de factor más valorado, destacando como otros factores con más importancia dentro de la Fundación: el desarrollo de otras personas, el desarrollo ético del puesto, la responsabilidad, la identificación con la organización, el desarrollo del equipo, la integración y globalidad, la empatía y la orientación al servicio (de las personas dentro de la entidad).
- ❖ No existe una clasificación o valoración de los puestos de trabajo que promueva discriminaciones de género directas o indirectas; es decir, no parecen valorarse algunos puestos de trabajo de forma negativa o inferior por encontrarse tradicionalmente feminizados.
- ❖ En lo que respecta a la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado en la entidad para la clasificación profesional, la Fundación Empresa y Juventud hace uso del sistema de clasificación profesional establecido en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personal con discapacidad (BOE nº 159, de 4 de julio de 2019, pp. 71695-71766).
- ❖ Al evaluar el número de personas que ocupan cada puesto se ha detectado que, aunque los factores asociados a cada uno de ellos no están asignados a un género específico, los puestos dentro de área de producción están masculinizados y los puestos dentro del área de gestión se encuentran feminizados. Esto implica que no existe una clasificación de los puestos de trabajo que promueva discriminaciones, por lo que las desigualdades apreciadas en la distribución de la plantilla tienen su origen en otros factores.
- ❖ En lo que respecta a la brecha salarial no ajustada, se considera que en la Fundación Empresa y Juventud esta no existe (dentro de los parámetros que marca el art.28.3 del Estatuto de los Trabajadores), ya que el porcentaje comparativo entre los sueldos de los hombres y las mujeres es

inferior al 25%. Por lo tanto, la retribución media de las mujeres en la entidad no es inferior a la de los hombres.

- ❖ En lo que respecta a la brecha salarial ajustada por grupo profesional, se considera que en la Fundación Empresa y Juventud esta existe (dentro de los parámetros que marca el art.28.3 del Estatuto de los Trabajadores). Se observa que en la clasificación de grupos profesionales existe una brecha salarial, ya que el porcentaje comparativo entre los sueldos de los hombres y las mujeres es superior al 25%. En este sentido, los salarios base dentro de los grupos profesionales no presentan una brecha salarial, pero en el apartado de complementos salariales es donde se pueden ver valores muy elevados de brechas salariales, por lo que es necesario justificar desde la entidad por qué se presentan estas diferencias en los complementos en los siguientes grupos:

- Grupo 02 – GII N2 (Coordinador de Líneas).
- Grupo 03 – GIII AUX (Técnico Auxiliar).
- Grupo 06 – PCAS III 7 (Personal complementario Educación Social).

- ❖ En lo que respecta a la brecha salarial ajustada por escala salarial, se considera que en la Fundación Empresa y Juventud esta no existe (dentro de los parámetros que marca el art.28.3 del Estatuto de los Trabajadores), ya que el porcentaje comparativo entre los sueldos de los hombres y las mujeres es inferior al 25%. No obstante, en el apartado complementos salariales se observan valores muy elevados de brechas salariales, por lo que es necesaria la justificación de las diferencias en los complementos, siendo necesario justificar la siguiente escala profesional:

- Escala 3 – Coordinador de Líneas y Personal complementario Educación Social.

7.2. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Considerando lo dispuesto en el artículo 7.2. del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres., la auditoría retributiva llevada a cabo tendrá la vigencia del presente Plan de Igualdad, del que forma parte, siendo esta por tanto de 4 años a partir de la fecha de su firma.

A este respecto, será necesaria la realización de una nueva auditoría retributiva en el marco del Plan de Igualdad 2026-2030 de la Fundación Empresa y Juventud.

8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general del plan de igualdad es **promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la Fundación Empresa y Juventud**, favoreciendo además la integración de forma transversal de la perspectiva de género en su gestión empresarial, así como garantizando los derechos de las personas que integran la plantilla.

En lo que respecta a sus objetivos específicos, estos han sido definidos considerando cada ámbito de actuación y en consonancia con las diversas necesidades detectadas en el Informe de Diagnóstico previo.

1. CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA	OBJETIVO ESPECÍFICO	Potenciar la incorporación y elección de mujeres en las listas de candidaturas a elecciones sindicales, para propiciar una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en la representación legal de las personas trabajadoras en la entidad.
	OBJETIVO ESPECÍFICO	Establecer canales de información permanentes para favorecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, así como para aumentar la sensibilización de la plantilla al respecto.
2. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que los procesos de selección y contratación no se vean afectados o influidos por discriminaciones, prejuicios o sesgos de género.
	OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer la presentación de candidaturas de mujeres con discapacidad a los procesos de selección y contratación llevados a cabo por la entidad, especialmente en los puestos más masculinizados, para reducir la brecha de género existente.
	OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer el acceso al empleo en la entidad de mujeres con discapacidad con escasa cualificación profesional o sin ella.
3. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL PROMOCIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que los procesos de promoción no se vean afectados o influidos por discriminaciones, prejuicios o sesgos de género.
	OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer la promoción de mujeres a los puestos de responsabilidad donde se aprecia la existencia de segregación vertical: coordinación línea y encargado/a turno.
4. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL FORMACIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la formación en igualdad de género del conjunto de la plantilla.
	OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer la formación de las trabajadoras de los puestos de trabajo masculinizados en aspectos más mecanizados o técnicos, para favorecer la diversificación de tareas.
5. POLÍTICA RETRIBUTIVA	OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el principio de “igualdad de retribución por trabajos de igual valor” en la política de la organización.

6. CONDICIONES DE TRABAJO	OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover un reparto de las tareas laborales entre los trabajadores y trabajadoras equitativo y que no reproduzca la división sexual del trabajo.
7. CORRESPONSABILIDAD	OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer la visibilidad de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal implantadas en la entidad.
	OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar desde la entidad la corresponsabilidad, como el marco más equitativo para la distribución de las tareas y responsabilidades de cuidados.
8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir la presencia de segregación horizontal y vertical en la distribución de la plantilla.
9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar de forma efectiva los derechos de las personas trabajadoras que puedan verse afectadas por situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
	OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer la visibilidad del acoso sexual y por razón de sexo como forma de violencia, para abordar su prevención y tratamiento.
10. OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO	OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar en la entidad de manera más estructurada la tutela sociolaboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.
11. OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA	OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la utilización del lenguaje inclusivo en los documentos corporativos, web y redes sociales de la entidad.
12. OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTO	OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer la inserción de la perspectiva de género en el marco de la seguridad y salud laboral.
	OBJETIVO ESPECÍFICO	Adaptar los equipamientos a la normativa legal y a las necesidades de la plantilla.
13. OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DIMENSIÓN EXTERNA DE LA EMPRESA	OBJETIVO ESPECÍFICO	Potenciar la promoción específica de la igualdad de género en el marco de las personas con discapacidad desde la Fundación, fortaleciendo su actual compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, así como ampliando sus repercusiones positivas en la sociedad.

Tabla 3. Objetivos específicos del Plan de Igualdad por ámbito de actuación.

9. MEDIDAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES Y RECURSOS

En relación con las medidas definidas en el presente plan de igualdad, se conciben como prioritarias, y como tal se refleja en su cronograma de implementación y en el calendario de actuaciones, las medidas insertadas en los siguientes ámbitos de actuación, considerando que se trata de los ámbitos donde el diagnóstico de situación llevado a cabo ha mostrado la existencia de mayores desequilibrios de género o aspectos cuyo tratamiento resulta imprescindible:

- Procesos de selección y contratación.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se refieren a continuación las medidas definidas, considerando los diferentes ámbitos de actuación abarcados por el presente plan de igualdad.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS DEFINIDAS
1. CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA	1.1. Realización de acción formativa previa al inicio de un proceso electoral para potenciar la participación y elección de trabajadoras como delegadas de personal. 1.2. Elaboración de un plan de comunicación interno para la difusión entre la plantilla del Plan de Igualdad. 1.3. Creación de canal de comunicación específico para la igualdad de género en la entidad.
2. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2.1. Diseño y aprobación de un procedimiento de selección y contratación que incorpore la perspectiva de género y que recoja formalmente los mecanismos que rigen este proceso de gestión de personal. 2.2. Revisión de los requisitos contenidos en las ofertas de trabajo desde la perspectiva de género, para potenciar la presentación de candidaturas femeninas. 2.3. Formación y sensibilización en materia de igualdad de género a las personas responsables de la contratación y selección de personal. 2.4. Realización de mapeo de entidades y organizaciones que cuentan con servicios de orientación laboral para personas con discapacidad en la provincia de Granada, así como posterior contacto. 2.5. Realización de mapeo de entidades y organizaciones que realizan actividades dirigidas a personas con discapacidad en la provincia de Granada, así como posterior contacto. 2.6. Realización de estudio de viabilidad para la oferta desde la Fundación Empresa y Juventud de programas formativos con

	compromiso o posibilidad de contratación dirigidos a mujeres desempleadas con discapacidad.
3. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL PROMOCIÓN	3.1. Diseño y aprobación de un procedimiento formal de promoción que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 3.2. Creación de un banco de datos con las personas trabajadoras con mayor potencial para la promoción o interés en ello. 3.3. Creación de planes de carrera para las personas trabajadoras que potencien su desarrollo laboral y favorezcan especialmente las capacidades técnicas de las trabajadoras de la entidad. 3.4. Preferencia de promoción del sexo menos representado en los puestos de responsabilidad <i>coordinación línea y encargado/a turno</i> ante igualdad de experiencia y capacidad.
4. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL FORMACIÓN	4.1. Introducción en el plan de formación anual de una mayor cantidad de cursos y talleres que aborden temáticas específicas relacionadas con la igualdad de género. 4.2. Revisar la inclusión de la perspectiva de género de forma transversal en las formaciones a realizar, así como promover la utilización de un lenguaje inclusivo en ellas. 4.3. Introducción en el plan de formación anual de acciones formativas orientadas a la capacitación técnica y mecanizada de las trabajadoras de los puestos del área de Producción.
5. POLÍTICA RETRIBUTIVA	Remisión a la medida 6.2. del presente Plan de Igualdad. 5.1. Revisar los complementos salariales donde se aprecia la existencia de brechas salariales ajustadas por grupo profesional y escala salarial.
6. CONDICIONES DE TRABAJO	6.1. Revisar el reparto de tareas realizado semanalmente, para garantizar que este no tienda a reproducir la división sexual del trabajo. 6.2. Revisar las funciones atribuidas a cada puesto de trabajo, analizando los factores, competencias y tareas asociadas a cada uno de ellos.
7. CORRESPONSABILIDAD	7.1. Creación de un plan de conciliación y corresponsabilidad en la entidad. 7.2. Realización de acciones que incentiven que los hombres que integran la plantilla de la entidad hagan uso de las medidas o derechos reconocidos para la conciliación.

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	8.1. Preferencia de selección del sexo menos representado en los puestos <i>coordinación línea, encargado turno, operario cartón y operario finca</i> ante igualdad de experiencia y cualidades.
9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	9.1. Creación de protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, como mecanismo estructurado y centralizado para prevenir, detectar y actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo. 9.2. Realización de campaña informativa contra el acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.
10. OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO	10.1. Definir y difundir los cauces formales para el reconocimiento y acreditación de situaciones de violencia de género. 10.2. Elaborar y difundir un procedimiento para la protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica a las trabajadoras en situación de violencia de género.
11. OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA	11.1. Elaboración e implantación de una guía de lenguaje no sexista en los canales de comunicación interna y externa. 11.2. Revisar y corregir el lenguaje utilizado en los documentos corporativos, comunicaciones y redes sociales de la entidad.
12. OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTO	12.1. Revisión del Plan de Riesgos Laborales, así como de los planes de higiene de los diferentes centros de trabajo, para la incorporación de la perspectiva de género en el marco de la seguridad y salud laboral. 12.2. Creación de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral o <i>mobbing</i> . 12.3. Adaptación de vestuarios y aseos a la normativa legal, así como a las necesidades de la plantilla.
13. OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DIMENSIÓN EXTERNA DE LA EMPRESA	13.1. Elaboración de un plan de comunicación externo para la promoción de la igualdad de género fuera del marco de la entidad. 13.2. Participación de la Fundación en acciones de promoción de la igualdad llevadas a cabo fuera de los centros de trabajo. 13.3. Establecimiento de un decálogo de buenas prácticas de igualdad para la concertación de actividades o servicios con otras empresas, entidades y/o organizaciones.

Tabla 4. Cuadro-resumen de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

9.1. CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

MEDIDA 1.1. Realización de acción formativa previa al inicio de un proceso electoral para potenciar la participación y elección de trabajadoras como delegadas de personal.

	MEDIDA 1.1.
ÁREA DE ACTUACIÓN	CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA
OBJETIVO	Potenciar la incorporación y elección de mujeres en las listas de candidaturas a elecciones sindicales, para propiciar una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en la representación legal de las personas trabajadoras en la entidad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de una acción formativa previa al inicio de un proceso electoral, dirigida a la totalidad de la plantilla e impartida por las secciones sindicales con presencia en la entidad, que se oriente con una clara perspectiva de género a: ▪ Potenciar la participación de las trabajadoras en el marco sindical y remarcar la necesidad de ello para el impulso de la igualdad. ▪ Ofrecer herramientas de portavocía y liderazgo de utilidad para el desempeño de la función de delegado y delegada de personal. ▪ Deconstruir prejuicios de género en relación con la asunción de puestos de responsabilidad por parte de mujeres.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Un mes antes del inicio de un proceso electoral.
RESPONSABLE	Representación legal de las personas trabajadoras.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (capacitador/a acción formativa) y económicos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número total de acciones formativas realizadas. ○ Número de horas de formación. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en las acciones formativas. ○ Número total de procesos de elección sindical realizados. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas elegidas como delegados y delegadas de personal.

MEDIDA 1.2. Elaboración de un plan de comunicación interno para la difusión entre la plantilla del Plan de Igualdad.

	MEDIDA 1.2.
ÁREA DE ACTUACIÓN	CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA
OBJETIVO	Establecer canales de información permanentes para favorecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, así como para aumentar la sensibilización de la plantilla al respecto.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración de un plan de comunicación interno para la difusión del Plan de Igualdad, permitiendo que la plantilla esté informada de manera continua de las medidas contenidas en el este, las necesidades a las que responde su elaboración y las medidas que engloba. El contenido mínimo de este plan de comunicación interno abarcará: ▪ Elaboración de folletos y cartelería informativa. ▪ Utilización de los canales habituales de comunicación de la entidad para la publicación del Plan de Igualdad y para informar sobre la puesta en marcha de cada medida. ▪ Difusión anual de los avances registrados en igualdad de género en la entidad. ▪ Introducción de información específica sobre el Plan de Igualdad en el documento <i>Información de interés</i>, proporcionado en cada centro de trabajo a las personas que se incorporan a la plantilla.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación del plan de comunicación tres meses después de la aprobación del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (persona que diseñe el plan de comunicación interna y los materiales de difusión) y materiales (folletos y cartelería).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Plan de comunicación interno elaborado y aprobado. ○ Número de acciones de difusión realizadas. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas destinatarias de las diferentes acciones de difusión. ○ Número de materiales diseñados para difusión.

MEDIDA 1.3. Creación de canal de comunicación específico para la igualdad de género en la entidad.

	MEDIDA 1.3.
ÁREA DE ACTUACIÓN	CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA
OBJETIVO	Establecer canales de información permanentes para favorecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, así como para aumentar la sensibilización de la plantilla al respecto.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Creación de canal de comunicación específico para la igualdad de género en la entidad. El contenido mínimo de este canal abarcará: ▪ Posibilidad de que la plantilla pueda realizar sugerencias en relación con la implementación de la igualdad de género en la entidad a través de un buzón de sugerencias. ▪ Posibilidad de que la plantilla pueda valorar la implementación sucesiva del Plan de Igualdad a través de cuestionarios anuales. ▪ Difusión de información relacionada con la igualdad de género que pueda ser de interés para la plantilla (noticias, artículos, actividades...).
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación del canal de comunicación tres meses después de la aprobación del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (persona que diseñe y active los canales de difusión).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Constatación de la creación del canal de comunicación. ○ Número de sugerencias planteadas. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han planteado sugerencias. ○ Número de cuestionarios realizados. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han participado en la realización de cuestionarios. ○ Número de acciones de difusión realizadas y contenidos difundidos. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas destinatarias de las diferentes acciones de difusión.

9.2. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL

9.2.1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 2.1. Diseño y aprobación de un procedimiento de selección y contratación que incorpore la perspectiva de género y que recoja formalmente los mecanismos que rigen este proceso de gestión de personal.

	MEDIDA 2.1.
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO	Garantizar que los procesos de selección y contratación no se vean afectados o influidos por discriminaciones, prejuicios o sesgos de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Diseño y aprobación de un procedimiento de selección y contratación que incorpore la perspectiva de género y que recoja formalmente los mecanismos que rigen este proceso de gestión de personal, partiendo del procedimiento actual e incorporando los siguientes aspectos: ▪ Definición de perfiles concretos a valorar para la contratación en cada puesto de trabajo de la entidad, realizando esta definición bajo parámetros objetivos y no generizados. ▪ Establecimiento de pautas concretas a seguir en las entrevistas de trabajo y otras pruebas realizadas en los procesos de selección, definiendo con mayor amplitud los aspectos valorados para la adaptación a un puesto de trabajo con el objeto de evitar su interpretación desde prejuicios o sesgos de género. ▪ Composición mixta del equipo de personas encargadas de realizar las selecciones.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas que formen parte de los procesos de selección y contratación.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación del procedimiento de selección y contratación con perspectiva de género seis meses después de la aprobación del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Personal directivo y mandos intermedios.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (participantes en procesos de selección de personal).

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Aprobación e implantación del procedimiento. ○ Número, desagregado por sexo, de personas que han realizado procesos de selección y contratación como parte del equipo encargado de estos procesos de gestión.
----------------------------	--

MEDIDA 2.2. Revisión de los requisitos contenidos en las ofertas de trabajo desde la perspectiva de género, para potenciar la presentación de candidaturas femeninas.

	MEDIDA 2.2.
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO	Garantizar que los procesos de selección y contratación no se vean afectados o influidos por discriminaciones, prejuicios o sesgos de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisión de los requisitos contenidos en las ofertas de trabajo desde la perspectiva de género, para potenciar la presentación de candidaturas femeninas, considerando: ▪ Si los requisitos contenidos pueden influir en una menor presentación de candidaturas femeninas, por tratarse de capacidades, habilidades o cualidades que se ven afectadas por la existencia de desigualdades estructurales de género. ▪ En el caso de que la inclusión de un requisito pueda generar de forma indirecta discriminaciones de género, considerar si es indispensable o no para el desarrollo del puesto de trabajo. ▪ Insertar en las ofertas publicadas, de forma específica, el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas que formen parte de los procesos de selección y contratación.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación seis meses después de la aprobación del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Personal directivo y mandos intermedios.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (participantes en procesos de selección de personal).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número de ofertas publicadas con compromiso de igualdad. ○ Número total de ofertas publicadas.

MEDIDA 2.3. Formación y sensibilización en materia de igualdad de género a las personas responsables de la contratación y selección de personal.

	MEDIDA 2.3.
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO	Garantizar que los procesos de selección y contratación no se vean afectados o influidos por discriminaciones, prejuicios o sesgos de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Formación y sensibilización en materia de igualdad de género a las personas responsables de la contratación y selección de personal, atendiendo especialmente a la realización de acciones formativas que incorporen contenidos relacionados con las desigualdades de género existentes en el mercado laboral.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas responsables de los procesos de selección y contratación.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación seis meses después de la aprobación del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Personal directivo y mandos intermedios.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (capacitador/a de acción formativa) y económicos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número total de acciones formativas realizadas. ○ Número de horas de formación. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en las acciones formativas.

MEDIDA 2.4. Realización de mapeo de entidades y organizaciones que cuentan con servicios de orientación laboral para personas con discapacidad en la provincia de Granada, así como posterior contacto.

	MEDIDA 2.4.
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO	Favorecer la presentación de candidaturas de mujeres con discapacidad a los procesos de selección y contratación llevados a cabo por la entidad, especialmente en los puestos más masculinizados, para reducir la brecha de género existente.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de mapeo de entidades y organizaciones que cuentan con servicios de orientación laboral para personas con discapacidad en la provincia de Granada, así como posterior contacto. El mapeo estará orientado a: ▪ Identificar qué entidades u organizaciones pueden resultar de utilidad para generar nuevos canales de reclutamiento o recepción de candidaturas de trabajo. ▪ Valorar la posibilidad de establecer convenios de colaboración con las entidades u organizaciones identificadas, contactando con estas a tal efecto. ▪ Otorgar prioridad a la recepción de perfiles laborales femeninos.
PERSONAS DESTINATARIAS	Mujeres con discapacidad que pueden estar interesadas en su inserción o desarrollo en el mercado laboral.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación en el primer año de la aprobación del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Personal directivo.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (responsables de procesos de selección de personal).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Diseño del mapeo de entidades y organizaciones. ○ Número de contactos realizados. ○ Número de convenios de colaboración suscritos. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas recibidas por estos canales de reclutamiento. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas contratadas a través de estos canales de reclutamiento.

MEDIDA 2.5. Realización de mapeo de entidades y organizaciones que realizan actividades dirigidas a personas con discapacidad en la provincia de Granada, así como posterior contacto.

	MEDIDA 2.5.
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO	Favorecer la presentación de candidaturas de mujeres con discapacidad a los procesos de selección y contratación llevados a cabo por la entidad, especialmente en los puestos más masculinizados, para reducir la brecha de género existente.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de mapeo de entidades y organizaciones que realizan actividades dirigidas a personas con discapacidad en la provincia de Granada, así como posterior contacto. El mapeo estará orientado a: ▪ Identificar qué entidades u organizaciones pueden resultar de utilidad para el acercamiento a mujeres con diferentes grados de discapacidad o a sus familias. ▪ Valorar la posibilidad de realizar en estas entidades u organizaciones acciones de sensibilización y visibilización del trabajo realizado por otras mujeres con discapacidad en la Fundación, contactando con estas a tal efecto. ▪ Llevar a cabo acciones de sensibilización y visibilización, otorgando importancia a fomentar una imagen positiva y empoderante del trabajo realizado por mujeres con discapacidad en la entidad. ▪ Abrir al final de las acciones un espacio para la recepción de CV o la recogida de contactos personales de las mujeres interesadas en las actividades laborales realizadas en la Fundación Empresa y Juventud.
PERSONAS DESTINATARIAS	Mujeres con discapacidad que pueden estar interesadas en su inserción o desarrollo en el mercado laboral.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación en el primer año de la aprobación del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Personal directivo.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (responsables de procesos de selección de personal).

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Diseño del mapeo de entidades y organizaciones.
- Número de contactos realizados.
- Número de acciones de sensibilización llevadas a cabo.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas participantes en las acciones de sensibilización.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas recibidas por estos canales de reclutamiento.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas contratadas a través de estos canales de reclutamiento.

MEDIDA 2.6. Realización de estudio de viabilidad para la oferta desde la Fundación Empresa y Juventud de programas formativos con compromiso o posibilidad de contratación dirigidos a mujeres desempleadas con discapacidad.

	MEDIDA 2.6.
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO	Favorecer el acceso al empleo en la entidad de mujeres con discapacidad con escasa cualificación profesional o sin ella.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de estudio de viabilidad para la oferta desde la Fundación Empresa y Juventud de programas formativos con compromiso o posibilidad de contratación dirigidos a mujeres desempleadas con discapacidad, considerando: ▪ Su viabilidad desde una perspectiva económica y de recursos humanos. ▪ El diseño de programas formativos que permitan la capacitación necesaria para la cobertura de los puestos de trabajo de operario cartón y finca, siendo los puestos en los que se concentra la segregación horizontal en la entidad. ▪ La preferencia en el acceso a los programas formativos de mujeres con discapacidad con escasa cualificación profesional o sin ella.
PERSONAS DESTINATARIAS	Mujeres con discapacidad que pueden estar interesadas en su inserción o desarrollo en el mercado laboral.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Durante el segundo año de la aprobación del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Personal directivo.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (técnico/a en diagnósticos formativos).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Estudio de viabilidad realizado.

9.2.2. PROCESOS DE PROMOCIÓN

MEDIDA 3.1. Diseño y aprobación de un procedimiento formal de promoción que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

	MEDIDA 3.1.
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL PROMOCIÓN
OBJETIVO	Garantizar que los procesos de promoción no se vean afectados o influidos por discriminaciones, prejuicios o sesgos de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Diseño y aprobación de un procedimiento formal de promoción que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que implicaría: ▪ Reducir las promociones de libre designación y apostar por establecer baremos objetivamente comparables basados en las características del puesto de trabajo a promocionar, considerando las cualidades y habilidades necesarias para su correcto desempeño. ▪ Integrar en estos baremos criterios plenamente definidos que eviten su interpretación desde sesgos de género o estándares masculinizados. ▪ Difundir la información relativa a los procesos de promoción a través de canales que garanticen su conocimiento por parte de toda la plantilla y la posibilidad de presentación de candidaturas.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación del procedimiento de promoción en el primer año de la aprobación del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Personal directivo y mandos intermedios.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (responsables de procesos de selección de personal).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Aprobación del procedimiento formal de promoción. ○ Número de procesos de procesos de promoción realizados. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas promocionadas.

MEDIDA 3.2. Creación de un banco de datos con las personas trabajadoras con mayor potencial para la promoción o interés en ello.

	MEDIDA 3.2.
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL PROMOCIÓN
OBJETIVO	Garantizar que los procesos de promoción no se vean afectados o influidos por discriminaciones, prejuicios o sesgos de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Creación de un banco de datos con las personas trabajadoras con mayor potencial para la promoción o interés en ello, con el objeto de identificar los perfiles más adecuados de forma ágil y eficaz. Este banco de datos recogerá: - Las aptitudes, habilidades y logros de las personas trabajadoras insertas en el banco de datos. - Las posibles dificultades para la promoción detectadas y las necesidades formativas que puedan concurrir en las personas trabajadoras para la adecuada promoción. Además, se potenciará la inclusión de mujeres en este banco de datos, motivándolas para mostrar su interés.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación en el primer año de la aprobación del Plan de Igualdad y actualización anual.
RESPONSABLE	Personal directivo, mandos intermedios y área de Gestión.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (responsables de procesos de selección de personal).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Creación del banco de datos de promoción. - Revisión de su actualización anual. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas insertas en el banco de datos.

MEDIDA 3.3. Creación de planes de carrera para las personas trabajadoras que potencien su desarrollo laboral y favorezcan especialmente las capacidades técnicas de las trabajadoras de la entidad.

MEDIDA 3.3.	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL PROMOCIÓN
OBJETIVO	Favorecer la promoción de mujeres a los puestos de responsabilidad donde se aprecia la existencia de segregación vertical: coordinación línea y encargado/a turno.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Creación de planes de carrera para las personas trabajadoras que potencien su desarrollo laboral y favorezcan especialmente las capacidades técnicas de las trabajadoras de la entidad. Para la configuración de estos planes en relación con su objetivo se considerará especialmente: ▪ La creación de planes para las personas trabajadoras insertas en el banco de datos de promoción, ya sean hombres o mujeres. ▪ Una planificación formativa femenina que potencie las capacidades, habilidades y cualidades necesarias para el desempeño de los puestos de coordinación línea y encargado/a turno.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación durante el segundo año de la aprobación del Plan de Igualdad, tras la creación del banco de datos para la promoción.
RESPONSABLE	Personal directivo y mandos intermedios.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (responsables de procesos de selección de personal).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número de planes de carrera creados. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas con plan de carrera desarrollado. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas con plan de carrera desarrollado que han promocionado.

MEDIDA 3.4. Preferencia de promoción del sexo menos representado en los puestos de responsabilidad *coordinación línea y encargado/a turno* ante igualdad de experiencia y capacidad.

	MEDIDA 3.4.
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL PROMOCIÓN
OBJETIVO	Favorecer la promoción de mujeres a los puestos de responsabilidad donde se aprecia la existencia de segregación vertical: <i>coordinación línea y encargado/a turno</i> .
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Preferencia de promoción del sexo menos representado en los puestos de responsabilidad <i>coordinación línea y encargado/a turno</i> ante igualdad de experiencia y capacidad, incluyendo este aspecto como criterio de promoción de carácter temporal en el procedimiento formal diseñado.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción temporal, se mantendrá vigente únicamente mientras persista la infrarrepresentación femenina en ambos puestos de trabajo. Implantación en el primer año de la aprobación del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Personal directivo y mandos intermedios.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (responsables de procesos de selección de personal).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número de procesos de promoción realizados para los puestos de <i>coordinación línea y encargado/a turno</i>. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas promocionadas a estos puestos de trabajo.

9.2.3. PROCESOS DE FORMACIÓN

MEDIDA 4.1. Introducción en el plan de formación anual de una mayor cantidad de cursos y talleres que aborden temáticas específicas relacionadas con la igualdad de género.

MEDIDA 4.1.	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL FORMACIÓN
OBJETIVO	Fomentar la formación en igualdad de género del conjunto de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Introducción en el plan de formación anual de una mayor cantidad de cursos y talleres que aborden temáticas específicas relacionadas con la igualdad de género, considerando: ▪ Que se realice una cantidad mínima de 1 curso de formación al año que de manera específica aborde contenidos y aspectos relacionados directamente con la igualdad de género. ▪ Que estos cursos se dirijan principalmente al conjunto de la plantilla, al margen de la planificación de cursos específicos para dirección, mandos intermedios y personal de las áreas Social y Educación. Como temáticas prioritarias de formación, considerando el diagnóstico realizado, se detallan las siguientes: ○ Conceptos básicos relacionados con la igualdad de género. ○ Deconstrucción de roles y estereotipos de género. ○ Desigualdades de género presentes en el mercado laboral y en otras esferas sociales. ○ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. ○ Corresponsabilidad y trabajo de cuidados. ○ Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación en el primer año de la aprobación del Plan de Igualdad y revisión anual.
RESPONSABLE	Personal directivo y mandos intermedios.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (capacitadores/as en igualdad) y económicos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número de formaciones relacionadas con la igualdad de género realizadas por año. ○ Características de las formaciones realizadas: duración, horario, formato, contenidos y materiales formativos. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en las formaciones por año.
----------------------------	---

MEDIDA 4.2. Revisar la inclusión de la perspectiva de género de forma transversal en las formaciones a realizar, así como promover la utilización de un lenguaje inclusivo en ellas.

	MEDIDA 4.2.
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL FORMACIÓN
OBJETIVO	Fomentar la formación en igualdad de género del conjunto de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar la inclusión de la perspectiva de género de forma transversal en las formaciones a realizar, así como promover la utilización de un lenguaje inclusivo en ellas, considerando: ▪ Optar por acciones formativas que ya incorporen la perspectiva de género y utilicen un lenguaje inclusivo. ▪ En su caso, proponer que se incorporen expresamente estos aspectos.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación desde la aprobación del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (capacitadores/as en igualdad).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número de formaciones realizadas por año. ○ Número de formaciones que incorporaban la perspectiva de género. ○ Número de formaciones que hacían uso de un lenguaje inclusivo. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en las formaciones por año.

MEDIDA 4.3. Introducción en el plan de formación anual de acciones formativas orientadas a la capacitación técnica y mecanizada de las trabajadoras de los puestos del área de Producción.

	MEDIDA 4.3.
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL FORMACIÓN
OBJETIVO	Favorecer la formación de las trabajadoras de los puestos de trabajo masculinizados en aspectos más mecanizados o técnicos, para favorecer la diversificación de tareas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Introducción en el plan de formación anual de acciones formativas orientadas a la capacitación técnica y mecanizada de las trabajadoras de los puestos del área de Producción, considerando: ▪ Que se realice una cantidad mínima de 1 curso de formación específico al año.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla femenina de los puestos de trabajo: operario cartón, operario finca y operario manipulado.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación en el primer año de la aprobación del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Personal directivo y mandos intermedios.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (capacitadores/as en igualdad) y económicos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número de formaciones realizadas por año. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en las formaciones por año.

9.3. POLÍTICA RETRIBUTIVA

En este ámbito es además de aplicación directa la medida 6.2. del presente plan de igualdad.

MEDIDA 5.1. Revisar el reparto de tareas realizado semanalmente, para garantizar que este no tienda a reproducir la división sexual del trabajo.

	MEDIDA 5.1.
ÁREA DE ACTUACIÓN	POLÍTICA RETRIBUTIVA
OBJETIVO	Garantizar el principio de “igualdad de retribución por trabajos de igual valor” en la política de la organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar los complementos salariales donde se aprecia la existencia de brechas salariales ajustadas por grupo profesional y escala salarial, considerando: ▪ Si estas diferencias corresponden a la existencia o no de discriminaciones directas. ▪ En caso de no responder a la existencia de discriminaciones directas, justificar por qué se presentan estas diferencias. ▪ En su caso, valorar equilibrar las diferencias presentes.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Implantación durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Personal directivo, mandos intermedios y área de Gestión.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (área de Gestión).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número de complementos salariales revisados. ○ Número de complementos salariales justificados. ○ Número de complementos salariales equilibrados.

9.4. CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDA 6.1. Revisar el reparto de tareas realizado semanalmente, para garantizar que este no tienda a reproducir la división sexual del trabajo.

	MEDIDA 6.1.
ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO
OBJETIVO	Promover un reparto de las tareas laborales entre los trabajadores y trabajadoras equitativo y que no reproduzca la división sexual del trabajo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar el reparto de tareas realizado semanalmente, para garantizar que este no tienda a reproducir la división sexual del trabajo, considerando en la medida de lo posible: ▪ Que tareas asociadas a la limpieza de los espacios de trabajo sean atribuidas de forma expresa tanto a hombres como a mujeres, en grado similar. ▪ Que tareas asociadas al uso de maquinaria o la utilización de la fuerza física puedan ser de forma paulatina atribuidas a una mayor cantidad de mujeres.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Implantación durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Mandos intermedios.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (mandos intermedios).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número de plantillas semanales de planificación del trabajo revisadas. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de horas dedicadas a tareas de limpieza y a las tareas asociadas a la fuerza física/uso de maquinaria.

MEDIDA 6.2. Revisar las funciones atribuidas a cada puesto de trabajo, analizando los factores, competencias y tareas asociadas a cada uno de ellos.

	MEDIDA 6.2.
ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO
OBJETIVO	Promover un reparto de las tareas laborales entre los trabajadores y trabajadoras equitativo y que no reproduzca la división sexual del trabajo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar las funciones atribuidas a cada puesto de trabajo, analizando los factores, competencias y tareas asociadas a cada uno de ellos, considerando: ▪ Si estos factores, competencias y tareas se encuentran o no generizados; es decir, si remiten o no a aspectos tradicionalmente masculinizados o feminizados. ▪ Qué competencias o capacitaciones requiere el desempeño de cada tarea realizada en un puesto de trabajo, de forma que si son detectadas necesidades formativas estas puedan cubrirse para favorecer el reparto igualitario de las tareas. ▪ Su posible modificación en caso de tratarse de factores, competencias o tareas generizadas.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Implantación durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Personal directivo y mandos intermedios.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (personas encargadas de la definición de los perfiles laborales).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número de puestos de trabajo revisados. ○ Número de puestos de trabajo cuyos factores, competencias y tareas han sido modificados.

9.6. CORRESPONSABILIDAD

MEDIDA 7.1. Creación de un plan de conciliación y corresponsabilidad en la entidad.

	MEDIDA 7.1.
ÁREA DE ACTUACIÓN	CORRESPONSABILIDAD
OBJETIVO	Favorecer la visibilidad de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal implantadas en la entidad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Creación de un plan de conciliación y corresponsabilidad en la entidad, incorporando como contenido mínimo a este: - Las medidas existentes actualmente para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la entidad, considerándolas de forma detallada. - La previsión de establecimiento de otras medidas orientadas a cubrir futuras necesidades que puedan detectarse. - El establecimiento de acciones de difusión de los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los que disponen las personas trabajadoras (campañas informativas, difusión por canales de comunicación habituales, etc.).
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Implantación durante el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (personal técnico con formación especializada en igualdad de género).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Plan creado y aprobado. - Número de acciones de difusión realizadas. - Grado de conocimiento del plan por parte de la plantilla, desagregado por sexo y porcentaje.

MEDIDA 7.2. Realización de acciones que incentiven que los hombres que integran la plantilla de la entidad hagan uso de las medidas o derechos reconocidos para la conciliación.

	MEDIDA 7.2.
ÁREA DE ACTUACIÓN	CORRESPONSABILIDAD
OBJETIVO	Fomentar desde la entidad la corresponsabilidad, como el marco más equitativo para la distribución de las tareas y responsabilidades de cuidados.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de acciones que incentiven que los hombres que integran la plantilla de la entidad hagan uso de las medidas o derechos reconocidos para la conciliación, considerando: ▪ La creación de campañas informativas dirigidas de forma específica a los hombres de la plantilla. ▪ La difusión por los canales habituales de comunicación de la entidad de información que aborde aspectos relacionados con los cuidados y la masculinidad o la corresponsabilidad masculina.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla masculina de la entidad.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación durante el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (Comisión de Igualdad y personal encargado de la gestión de los canales de comunicación).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número de acciones realizadas por año. ○ Número de hombres en la plantilla con responsabilidades de cuidados. ○ Número de hombres de la plantilla que se han acogido a las medidas de conciliación implantadas en la entidad.

9.6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En este ámbito son además de aplicación directa las medidas 3.3., 3.4. y 4.3. del presente plan de igualdad.

MEDIDA 8.1. Preferencia de selección del sexo menos representado en los puestos *coordinación línea, encargado turno, operario cartón y operario finca* ante igualdad de experiencia y cualidades.

	MEDIDA 8.1.
ÁREA DE ACTUACIÓN	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
OBJETIVO	Reducir la presencia de segregación horizontal y vertical en la distribución de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Preferencia de selección del sexo menos representado en los puestos <i>coordinación línea, encargado turno, operario cartón y operario finca</i> ante igualdad de experiencia y cualidades, incluyendo este aspecto como criterio de selección de carácter temporal en el procedimiento formal diseñado.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción temporal, se mantendrá vigente únicamente mientras persista la infrarrepresentación femenina en los mencionados puestos de trabajo. Implantación desde la aprobación del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Personal directivo y mandos intermedios.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (responsables de procesos de selección de personal).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número de procesos de selección realizados para los puestos <i>coordinación línea, encargado/a turno, operario cartón y operario finca</i>. ○ Número de vacantes a cubrir por puesto y proceso de selección realizado. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas trabajadoras que han ocupado las vacantes por puesto de trabajo.

9.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 9.1. Creación de protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, como mecanismo estructurado y centralizado para prevenir, detectar y actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA 9.1.	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO	Garantizar de forma efectiva los derechos de las personas trabajadoras que puedan verse afectadas por situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Creación de protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, como mecanismo estructurado y centralizado para prevenir, detectar y actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Implantación durante el primer mes de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (personas que redacten el protocolo y puesta en marcha por la Comisión de Igualdad).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Protocolo creado y aprobado. ○ Número de denuncias de acoso sexual y por razón de sexo recibidas, considerando sexo y porcentaje de las personas denunciadas y denunciantes. ○ Número de procedimientos de actuación puestos en marcha. ○ Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

MEDIDA 9.2. Realización de campaña informativa contra el acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.

	MEDIDA 9.2.
ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO	Favorecer la visibilidad del acoso sexual y por razón de sexo como forma de violencia, para abordar su prevención y tratamiento.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de campaña informativa contra el acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, considerando como contenidos de esta, al mínimo: ▪ Elaboración de folletos y cartelería informativa. ▪ Utilización de los canales habituales de comunicación de la entidad para la publicación del protocolo y para informar sobre los procedimientos de actuación que contiene, especialmente sobre los cauces habilitados para la presentación de quejas o denuncias. ▪ Desarrollo de acciones formativas para la prevención de estas situaciones. ▪ Ante nuevas incorporaciones en la entidad, garantizar formas de que esta información sea conocida por la persona trabajadora.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación durante el primer mes de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (diseño de los materiales de difusión, difusión de información e impartición de acciones formativas) y económicos (folletos y cartelería).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número y tipo de actuaciones enmarcadas en la campaña realizadas. ○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas destinatarias de las diferentes actuaciones. ○ Material diseñado para la difusión.

9.8. OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

9.8.1. VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 10.1. Definir y difundir los cauces formales para el reconocimiento y acreditación de situaciones de violencia de género.

MEDIDA 10.1.	
ÁREA DE ACTUACIÓN	OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO	Integrar en la entidad de manera más estructurada la tutela sociolaboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Definir y difundir los cauces formales para el reconocimiento y acreditación de situaciones de violencia de género, considerando: - La concreción de qué tipo de acreditación documental será requerida para reconocer la situación de violencia de género de la trabajadora (sentencia judicial, denuncia efectuada, informe acreditativo de los servicios sociales, etc.). - La persona o área responsable de recibir esta acreditación y poner en marcha el protocolo para la protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica a las trabajadoras en situación de violencia de género.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Implantación durante el tercer año de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Servicio de Ajuste Personal y Social.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (Servicio de Ajuste Personal y Social).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Cauces para el reconocimiento de situaciones de violencia de género establecidos. - Número de acciones de difusión realizadas. - Número de trabajadoras que han solicitado el reconocimiento de su situación de violencia de género.

MEDIDA 10.2. Elaborar y difundir un protocolo para la protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica a las trabajadoras en situación de violencia de género.

	MEDIDA 10.2.
ÁREA DE ACTUACIÓN	OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO	Integrar en la entidad de manera más estructurada la tutela sociolaboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaborar y difundir un protocolo para la protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica a las trabajadoras en situación de violencia de género, considerando la incorporación como mínimo de: ▪ Un listado de los derechos que legalmente le son reconocidos a las trabajadoras en situación de violencia de género, tanto en virtud de la normativa estatal y autonómica, como del convenio colectivo de aplicación a la entidad. ▪ Mecanismos concretos para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los centros de trabajo. ▪ Mecanismos concretos para garantizar la confidencialidad y protección de datos de las trabajadoras en situación de violencia. ▪ Servicios que desde la entidad se ponen a disposición de las trabajadoras que hayan acreditado situaciones de violencia de género. ▪ Acciones para la difusión del protocolo entre la totalidad de la plantilla. ▪ Acciones formativas para la prevención de la violencia de género.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Implantación durante el tercer año de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Servicio de Ajuste Personal y Social.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (técnico/a en igualdad).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Protocolo elaborado y aprobado. ○ Número de acciones de difusión del protocolo realizadas. ○ Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, alcanzadas por las acciones de difusión.

9.8.2. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 11.1. Elaboración e implantación de una guía de lenguaje no sexista en los canales de comunicación interna y externa.

	MEDIDA 11.1.
ÁREA DE ACTUACIÓN	OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA
OBJETIVO	Garantizar la utilización del lenguaje inclusivo en los documentos corporativos, web y redes sociales de la entidad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración e implantación de una guía de lenguaje no sexista en los canales de comunicación interna y externa, estableciendo desde la Fundación unos criterios unificados para una comunicación escrita y oral no sexista que sean aplicados a todas las comunicaciones realizadas desde la entidad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Implantación durante el tercer año de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (Comisión de igualdad y personas responsables de la comunicación en la entidad).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Guía de lenguaje no sexista creada y aprobada.

MEDIDA 11.2. Revisar y corregir el lenguaje utilizado en los documentos corporativos, comunicaciones y redes sociales de la entidad.

	MEDIDA 11.2.
ÁREA DE ACTUACIÓN	OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA
OBJETIVO	Garantizar la utilización del lenguaje inclusivo en los documentos corporativos, web y redes sociales de la entidad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar y corregir el lenguaje utilizado en los documentos corporativos, comunicaciones y redes sociales de la entidad, considerando: ▪ La eliminación de términos en masculino genérico. ▪ La incorporación de un lenguaje inclusivo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Implantación durante el tercer año de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (Comisión de igualdad y personas responsables de la comunicación en la entidad).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número de documentos revisados. ○ Número de documentos adaptados al lenguaje inclusivo.

9.8.3. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTO

MEDIDA 12.1. Revisión del Plan de Riesgos Laborales, así como de los planes de higiene de los diferentes centros de trabajo, para la incorporación de la perspectiva de género en el marco de la seguridad y salud laboral.

	MEDIDA 12.1.
ÁREA DE ACTUACIÓN	OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTO
OBJETIVO	Favorecer la inserción de la perspectiva de género en el marco de la seguridad y salud laboral.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisión de la política de riesgos laborales e higiene en los diferentes centros de trabajo, para la incorporación de la perspectiva de género en el marco de la seguridad y salud laboral. Esta revisión implicará: ▪ Incorporar el uso de lenguaje inclusivo en el Plan de Riesgos Laborales. ▪ Incorporar una valoración de las condiciones laborales sensible a la perspectiva de género, considerando si los riesgos asociados a cada puesto de trabajo o tarea laboral pueden ser diferentes en función del sexo de las personas. ▪ En su caso, modificación del contenido del Plan de Riesgos Laborales y de los planes de Higiene, así como consecuente adaptación de las condiciones de trabajo si fuera pertinente.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Implantación durante el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (personas que revisen estas políticas e incorporen la perspectiva de género en ellas) y económicos (en caso de pertinencia de adaptación de condiciones de trabajo).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número de documentos revisados. ○ Número de documentos en los que se ha incorporado la perspectiva de género.

MEDIDA 12.2. Creación de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral o *mobbing*.

	MEDIDA 12.2.
ÁREA DE ACTUACIÓN	OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTO
OBJETIVO	Favorecer la inserción de la perspectiva de género en el marco de la seguridad y salud laboral.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Creación de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral o <i>mobbing</i> , incorporando medidas concretas que abarquen su prevención y detección, así como estableciendo canales para recoger posibles denuncias y pautas para su tratamiento.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Implantación durante el tercer año de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (personas que redacten el protocolo y puesta en marcha por la Comisión de Igualdad).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Protocolo creado y aprobado. ○ Número de denuncias de acoso laboral recibidas, considerando sexo y porcentaje de las personas denunciadas y denunciantes. ○ Número de procedimientos de actuación puestos en marcha. ○ Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

MEDIDA 12.3. Adaptación de vestuarios y aseos a la normativa legal, así como a las necesidades de la plantilla.

	MEDIDA 12.3.
ÁREA DE ACTUACIÓN	OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTO
OBJETIVO	Adaptar los equipamientos a la normativa legal y a las necesidades de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Adaptación de vestuarios y aseos a la normativa legal, así como a las necesidades de la plantilla, considerando: • La instalación de papeleras higiénicas, compreseras u otros objetos que cumplan esta función específica en todos los centros de trabajo de la entidad. • La garantía de la utilización por separado de los vestuarios y aseos que tienen un carácter mixto.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Implantación durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: económicos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número de papeleras higiénicas, compreseras u otros objetos que cumplan esta función instalados en los aseos de los centros de trabajo.

9.8.4. DIMENSIÓN EXTERNA DE LA EMPRESA

MEDIDA 13.1. Elaboración de un plan de comunicación externo para la promoción de la igualdad de género fuera del marco de la entidad.

	MEDIDA 13.1.
ÁREA DE ACTUACIÓN	OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DIMENSIÓN EXTERNA DE LA EMPRESA
OBJETIVO	Potenciar la promoción específica de la igualdad de género en el marco de las personas con discapacidad desde la Fundación, fortaleciendo su actual compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, así como ampliando sus repercusiones positivas en la sociedad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración de un plan de comunicación externo para la promoción de la igualdad de género fuera del marco de la entidad, otorgando un tratamiento más específico de este principio en su comunicación y acción corporativa exterior. El contenido mínimo de este plan de comunicación externo abarcará: ▪ Inclusión específica de referencias a la igualdad de género en las publicaciones externas y memorias anuales de la entidad. ▪ Mayor difusión de contenidos en web y redes sociales enfocados de forma concreta a este principio en el marco concreto de la discapacidad. ▪ Difusión anual de los avances registrados en igualdad de género en la entidad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Entorno comunitario.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación en el primer año de la aprobación del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (personal asignado a la elaboración del plan de comunicación y a la gestión de redes sociales).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Plan de comunicación externo elaborado y validado. ○ Número y tipo de documentos en los que se han insertado referencias específicas a la igualdad de género. ○ Número de acciones de difusión realizadas. ○ Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, alcanzadas por las acciones de difusión.

MEDIDA 13.2. Participación de la Fundación en acciones de promoción de la igualdad llevadas a cabo fuera de los centros de trabajo.

	MEDIDA 13.2.
ÁREA DE ACTUACIÓN	OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DIMENSIÓN EXTERNA DE LA EMPRESA
OBJETIVO	Potenciar la promoción específica de la igualdad de género en el marco de las personas con discapacidad desde la Fundación, fortaleciendo su actual compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, así como ampliando sus repercusiones positivas en la sociedad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Participación de la Fundación en acciones de promoción de la igualdad llevadas a cabo fuera de los centros de trabajo, como jornadas institucionales, mesas redondas o actividades comunitarias, otorgando especial importancia a su enfoque desde la perspectiva de las mujeres con discapacidad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Entorno comunitario.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación desde la aprobación del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (personas que representen a la Fundación en la participación en estas acciones).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Número de acciones de promoción de la igualdad en las que la entidad ha participado.

MEDIDA 13.3. Establecimiento de un decálogo de buenas prácticas de igualdad para la concertación de actividades o servicios con otras empresas, entidades y/o organizaciones.

	MEDIDA 13.3.
ÁREA DE ACTUACIÓN	OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DIMENSIÓN EXTERNA DE LA EMPRESA
OBJETIVO	Potenciar la promoción específica de la igualdad de género en el marco de las personas con discapacidad desde la Fundación, fortaleciendo su actual compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, así como ampliando sus repercusiones positivas en la sociedad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecimiento de un decálogo de buenas prácticas de igualdad para la concertación de actividades o servicios con otras empresas, entidades y/o organizaciones, considerando: ▪ Su elaboración desde la entidad incluyendo aspectos como, por ejemplo, la concertación de servicios con empresas que no utilicen publicidad sexista o que garanticen de forma efectiva los derechos de sus trabajadoras. ▪ Su consideración a la hora de concertar actividades o servicios con otras empresas, entidades y/o organizaciones.
PERSONAS DESTINATARIAS	Entorno comunitario.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Acción continua. Implantación durante el cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos: humanos (personal asignado a la elaboración del decálogo).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	○ Decálogo elaborado y divulgado. ○ Número de ocasiones en las que ha sido considerado previamente a la concertación de actividades o servicios con entidades externas.

10. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El sistema de seguimiento y revisión definido en el presente apartado se concibe como un proceso paralelo y simultáneo a la ejecución de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, persiguiendo además un doble objetivo:

- a) Permitir controlar y verificar que la ejecución de las medidas se ajusta a la calendarización establecida en el propio plan.
- b) Detectar posibles desajustes en la implementación de las medidas y, en su caso, adoptar estrategias correctoras orientadas a reajustarlas.

La Comisión de Igualdad de la Fundación Empresa y Juventud será el órgano encargado del seguimiento y revisión del Plan de Igualdad, considerando que esta función se estableció previamente en el art.3.8 de su reglamento de funcionamiento interno.

Para llevar a cabo este seguimiento, la Comisión de Igualdad se atenderá a los criterios definidos en la tabla 5.

CRITERIOS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	
1. INDIVIDUALIDAD	La supervisión de la implantación de cada medida se hará de forma individual; es decir, medida por medida.
2. PARTICIPACIÓN	La supervisión de la implantación de cada medida corresponderá a la Comisión de Igualdad, contando con la participación e implicación activa de la persona o área de la entidad definida en el Plan de Igualdad como responsable de su ejecución o desarrollo.
3. INFORMACIÓN	La información necesaria para el seguimiento de cada medida, en función de los indicadores de seguimiento definidos en el Plan de Igualdad, será recopilada y aportada por la persona o área responsable de su ejecución o desarrollo.
4. TEMPORALIDAD	De forma simultánea a la puesta en marcha de una medida, se revisarán sus indicadores de seguimiento definidos en el Plan de Igualdad y se procederá a ir recabando la información necesaria para su seguimiento. Este seguimiento tendrá un carácter trimestral, coincidente con las reuniones de la Comisión Igualdad.
5. RECURSOS	Para facilitar el seguimiento de cada medida, la Comisión de Igualdad dispondrá de una ficha de seguimiento de medidas.

6. TRANSPARENCIA

Antes de finalizar el año se reflejará toda la información relativa al seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad en un Informe de Seguimiento, que tendrá consecuentemente un carácter anual y que será elaborado por la Comisión de Igualdad.

Tabla 5. Criterios para el seguimiento del Plan de Igualdad.

10.1. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para favorecer el seguimiento del Plan de Igualdad se establecen dos tipos de herramientas orientadas a ello, que implican la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos:

- Modelo de ficha de seguimiento de medidas: a cumplimentar para cada medida insertada en el Plan de Igualdad.
- Modelo de cuestionario para el seguimiento del plan de igualdad: a cumplimentar por la Comisión de Igualdad anualmente en relación con el total de las medidas cuyo seguimiento se ha realizado y con carácter previo a la redacción del Informe de Seguimiento, contando para ello con la participación de la plantilla.

En lo que respecta a la primera herramienta, la referida ficha de seguimiento de medidas, esta contendrá cuatro tipos de indicadores para valorar el proceso de desarrollo y aplicación del plan de igualdad:

1. **Indicadores de seguimiento:** definidos en cada una de las medidas insertas en el Plan de Igualdad, permiten garantizar la coherencia entre el objetivo perseguido, la medida adoptada para su consecución y los criterios para su medición.
2. **Indicadores de resultado:** permiten valorar el grado de ejecución de cada medida y el número de personas alcanzadas por esta.
3. **Indicadores de proceso:** permiten valorar la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados a cada medida, así como las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas ante estas.
4. **Indicadores de impacto:** permiten medir los cambios en términos de igualdad producidos en la entidad como consecuencia de la aplicación de las medidas.

Los datos e información obtenidos a partir de estas fichas permitirán hacer el seguimiento de cada una de las medidas incorporadas en el Plan de Igualdad. Asimismo, toda la información recabada relativa a la implantación y seguimiento del plan será custodiada y sistematizada por la Comisión de Igualdad.

10.2. INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

En relación con este informe, durante toda la vigencia del plan de igualdad se redactará de forma anual un Informe de Seguimiento a partir de los datos e información recopilada a través de las fichas de seguimiento de medidas y del cuestionario para el seguimiento del plan de igualdad llevado a cabo anualmente.

Este informe condensará, al menos, la siguiente información:

- Las medidas del Plan de Igualdad que se han ejecutado, se están ejecutando o cuya implantación se ha retrasado conforme al calendario de actuaciones definido.
- Los obstáculos que se están presentando para la implementación de las medidas, así como las facilidades encontradas para ello.
- El grado de participación y colaboración detectado en la implementación del Plan de Igualdad.
- Los cambios o avances que se están produciendo en la entidad en materia de igualdad de género a consecuencia de la implementación del Plan de Igualdad.
- El cuestionario para el seguimiento del plan de igualdad realizado ese año y las fichas de seguimiento de medidas cumplimentadas.

A partir del segundo año, este informe contendrá un breve resumen de la información relativa al periodo anterior, además de un análisis global de los resultados y el proceso de desarrollo del plan hasta ese momento.

En lo que respecta a la estructura de este informe, se propone la siguiente:

1. DATOS GENERALES	• Razón social. • Fecha del informe y período de análisis. • Órgano o persona que lo realiza.
2. INFORMACIÓN DE RESULTADOS EN CADA ÁREA DE ACTUACIÓN	• Fichas de seguimiento de medidas. • Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación y consecución de objetivos por área y medida.
3. INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN	• Adecuación de los recursos asignados. • Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución y soluciones adoptadas ante ello. • Facilidades encontradas en la ejecución.
4. INFORMACIÓN SOBRE IMPACTO	• Avances en la consecución de los objetivos marcados en el Plan de Igualdad. • Cambios en la gestión y en la política de igualdad de la entidad detectados. • Desigualdades que ha sido posible corregir.
5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	• Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia. • Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

Tabla 6. Propuesta de estructura del Informe de Seguimiento anual.

Los informes de seguimiento anual redactados servirán, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad al final de su periodo de vigencia.

10.3. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Por otro lado, de forma paralela a la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad, se llevará a cabo una revisión del propio plan, con los objetivos de:

- a) Incorporar medidas al Plan de Igualdad si se detectasen nuevas necesidades cuyo abordaje se valora como imprescindible.
- b) Reorientar, mejorar, corregir o intensificar la ejecución de algunas medidas si se apreciase la necesidad de adecuarlas en mayor medida a los objetivos propuestos.
- c) Atenuar la ejecución o dejar de aplicar alguna de las medidas si se apreciase que no están produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

La Comisión de Igualdad de la Fundación Empresa y Juventud será el órgano encargado de la revisión del Plan de Igualdad, considerando que esta función se estableció previamente en el art.3.9 de su reglamento de funcionamiento interno.

Esta revisión será llevada a cabo por la Comisión de Igualdad si concurre alguno de los supuestos definidos en la tabla 7.

SUPUESTOS QUE MOTIVAN LA REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	
1. PERIODICIDAD	Revisión periódica anual de forma paralela al seguimiento del Plan de Igualdad, considerando la información recopilada a través de las herramientas de seguimiento y cuyo resultado puede ser: • La no modificación ni recalendarización de medidas. • La modificación de medidas o su recalendarización. • La incorporación de nuevas medidas. • La inaplicación de medidas.
2. INADECUACIÓN LEGAL	Revisión como consecuencia de su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o bien de su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. CAMBIOS EN LA FORMA JURÍDICA DE LA EMPRESA	Revisión motivada por la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
4. CAMBIOS EN EL INTERIOR DE LA EMPRESA	Revisión como consecuencia de una incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización, sistemas retributivos u otras situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para la elaboración del Plan de Igualdad.

5. RESOLUCIÓN JUDICIAL

Revisión motivada por una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Tabla 7. Supuestos que motivan la revisión del Plan de Igualdad.

En función del supuesto que motive su revisión, esta podrá conllevar la actualización de las medidas previstas en el Plan de Igualdad o bien la actualización del diagnóstico realizado, si por circunstancias debidamente motivadas ello resultara necesario.

11. MEDIDAS DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El sistema de evaluación definido en el presente apartado se concibe como un proceso que permite conocer con carácter integral el grado de cumplimiento de los objetivos definidos en el Plan de igualdad y de las medidas ejecutadas, persiguiendo los objetivos de:

- a) Conocer el grado de cumplimiento del plan y cómo ha sido su desarrollo a lo largo del período de vigencia estipulado.
- b) Comprobar si el plan ha alcanzado los objetivos generales y específicos propuestos.
- c) Valorar si los recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación han sido los adecuados.
- d) Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La Comisión de Igualdad de la Fundación Empresa y Juventud será el órgano encargado de la evaluación del Plan de Igualdad, considerando que esta función se estableció previamente en el art.3.8 de su reglamento de funcionamiento interno.

Para llevar a cabo esta evaluación, la Comisión de Igualdad se atenderá a los criterios definidos en la tabla 8.

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. GLOBALIDAD

La evaluación del Plan de Igualdad adquirirá un carácter más integral que el seguimiento de la implantación de medidas, en tanto es un proceso que permite valorar críticamente las actuaciones realizadas y definir posibles estrategias de futuro para el desarrollo de la igualdad en la entidad.

2. PARTICIPACIÓN	En la realización de la valoración se propiciará la participación de la dirección y de la plantilla, de forma que las propias personas trabajadoras valoren cómo se ha desarrollado el proceso de implementación del Plan de Igualdad y sus medidas.
3. INFORMACIÓN	La evaluación se llevará a cabo a través de la información y documentación recopilada para el seguimiento del Plan de Igualdad; es decir, fundamentalmente a partir de los Informes de Seguimiento realizados de forma anual.
4. TEMPORALIDAD	La evaluación del Plan de Igualdad se llevará a cabo en dos momentos, realizándose una evaluación intermedia al inicio del tercer año de vigencia del plan y una evaluación final al término de su cuarto año de vigencia.
5. TRANSPARENCIA	Toda la información relativa a las evaluaciones del Plan de Igualdad llevadas a cabo se reflejará en un Informe de Valoración Intermedio y un Informe de Valoración Final, que incorporarán los diversos datos recopilados, así los análisis desarrollados a partir de toda la información.
6. UTILIDAD	La valoración del Plan de Igualdad conllevará la incorporación de posibles propuestas de mejora de las medidas ya incluidas, considerando los resultados observados.

Tabla 8. Criterios para la evaluación del Plan de Igualdad.

11.1. HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para favorecer la evaluación del Plan de Igualdad se establecen dos tipos de herramientas orientadas a ello, que implican la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos:

- Los informes de seguimiento de medidas: redactados anualmente como mecanismo de seguimiento del plan de igualdad y que servirán de base para su evaluación.
- Los modelos de cuestionarios para la valoración del desarrollo del plan de igualdad: a cumplimentar por la dirección de entidad, mandos intermedios y la plantilla de esta.

Los datos e información obtenidos a partir de estas herramientas permitirán llevar a cabo los correspondientes informes de valoración del Plan de Igualdad. Asimismo, toda la información recabada relativa a estos procesos de valoración será custodiada y sistematizada por la Comisión de Igualdad.

11.2. INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En relación con este informe, durante toda la vigencia del plan de igualdad se redactarán dos informes de valoración, uno intermedio y otro final, a partir de los datos e información recabada, debiendo ser negociados en el seno de la Comisión de Igualdad.

Los informes se articularán en torno a tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido. A este respecto, en dichos ejes se tendrán en cuenta, al menos, los siguientes aspectos:

- **Evaluación de resultados:** hace referencia al nivel de ejecución del plan, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, los resultados esperados conseguidos y las personas beneficiarias.
- **Evaluación de proceso:** analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones, las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas, así como los cambios producidos en las acciones y el desarrollo del plan.
- **Evaluación de impacto:** valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en la imagen de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

En lo que respecta a la estructura de este informe, se propone la siguiente:

1. DATOS GENERALES	• Razón social. • Fecha del informe y período de análisis. • Órgano o persona que lo realiza.
2. INFORMACIÓN DE RESULTADOS EN CADA ÁREA DE ACTUACIÓN	• Fichas de seguimiento de medidas. • Nivel de ejecución, cumplimiento de planificación y consecución de objetivos por área y medida. • Conclusiones obtenidas por área y valoración general, mencionando los resultados más destacados.
3. INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN	• Adecuación de los recursos asignados. • Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución y soluciones adoptadas ante ello. • Facilidades encontradas en la ejecución .
4. INFORMACIÓN SOBRE IMPACTO	• Consecución de objetivos marcados en el Plan de Igualdad. • Cambios detectados en relación con la política de igualdad de la entidad, la imagen externa o las actitudes de la dirección y la plantilla. • Desigualdades que ha sido posible corregir.
5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	• Valoración general del proceso de desarrollo del plan en el periodo de referencia. • Propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas, tanto de aplicación inmediata como a futuro, cuando se redacte el sucesivo el plan de igualdad.

Tabla 9. Propuesta de estructura de Informe de Evaluación.

Los informes de evaluación redactados servirán, a su vez, como base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la generación del sucesivo plan de igualdad de la entidad.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Considerando lo dispuesto en el art.9.4. del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, las medidas insertas en el plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Asimismo, estas medidas deberán revisarse en todo caso si concurren las circunstancias previstas en el art. 9.2. del mencionado real decreto.

A este respecto, en caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, dichas las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Igualdad negociadora del plan, considerando lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno, que llevará a cabo el trabajo que resulte necesario para proceder a la actualización del diagnóstico y de las medidas incorporadas al Plan de Igualdad.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Igualdad respecto a las posibles modificaciones a incorporar en el Plan de Igualdad, siempre y cuando respecto a la resolución de estas discrepancias no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar acudiendo a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos previstos, previa intervención de la Comisión Paritaria del convenio aplicable a la entidad.

13. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se detalla a continuación el calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Fundación Empresa y Juventud, considerando que su período de vigencia es de 4 años.

TIPO DE ACTUACIÓN	DENOMINACIÓN	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	Medida 1.2. Plan de comunicación interno																
Implantación	Medida 1.3. Canal de comunicación igualdad																
Implantación	Medida 4.2. Inclusión p.género formaciones																
Implantación	Medida 8.1. Preferencia selección																
Implantación	Medida 9.1. Protocolo acoso sexual																
Implantación	Medida 9.2. Campaña informativa acoso sexual																
Implantación	Medida 13.2. Participación en acciones igualdad																
Implantación	Medida 2.1. Procedimiento selección																

Implantación	Medida 2.2.																
Implantación	Medida 2.3. Formación igualdad selección																
Implantación	Medida 2.4. Mapeo entidades 1																
Implantación	Medida 2.5. Mapeo entidades 2																
Implantación	Medida 3.1. Procedimiento promoción																
Implantación	Medida 3.2. Banco de datos promoción																
Implantación	Medida 3.4. Preferencia promoción																
Implantación	Medida 4.1. Formaciones en género																
Implantación	Medida 4.3. Formaciones capacitación																
Implantación	Medida 5.1. Revisión complementos salariales																
Implantación	Medida 6.1. Revisión reparto tareas																
Implantación	Medida 6.2. Revisión funciones p. de trabajo																
Implantación	Medida 13.1. Plan de comunicación externo																
Seguimiento	Informe de seguimiento																
Implantación	Medida 2.6. Estudio de viabilidad																
Implantación	Medida 3.3. Creación planes de carrera																
Implantación	Medida 7.1. Plan de conciliación y correspon.																
Implantación	Medida 7.2. Acciones corresponsabilidad																
Implantación	Medida 12.1. Revisión seguridad laboral																
Seguimiento	Informe de seguimiento																
Evaluación	Informe de evaluación intermedio																
Implantación	Medida 10.1. Cauces acreditación violencia g.																
Implantación	Medida 10.2. Procedimiento apoyo violencia g.																
Implantación	Medida 11.1. Guía de lenguaje no sexista																
Implantación	Medida 11.2. Revisión lenguaje																
Implantación	Medida 12.2. Protocolo mobbing																
Implantación	Medida 12.3. Adaptación vestuarios y aseos																
Seguimiento	Informe de seguimiento																
Implantación	Medida 13.3. Decálogo de buenas prácticas																
Evaluación	Informe de evaluación final																

