Convenio o Acuerdo: IGUALES
Expediente: 33/11/0081/2022
Fecha: 12/04/2022
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: LAURA ATIENZA BODES
Código 33100972112022.

Resolución por la que se ordena la inscripción del plan de igualdad de la empresa FUNDACIÓN PADRE VINJOY DE LA SAGRADA FAMILIA, en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

R E S O L U C I O N

Vista la solicitud de inscripción del plan de igualdad presentada por la comisión de igualdad de la empresa FUNDACIÓN PADRE VINJOY DE LA SAGRADA FAMILIA (EXPEDIENTE API-2022/028),a través de medios electrónicos ante el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 4 de marzo de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

R E S U E L V O

Ordenar su inscripción en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a la fecha de la firma digital.

EL CONSEJERO DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA P.D. autorizada en Resolución de 17 de junio de 2020, BOPA nº 119 de 22-VI-2020).,
Director General de Empleo y Formación,
PEDRO FERNANDEZ-RAIGOSO CASTAÑO

PEDRO FERNANDEZ-RAIGOSO CASTAÑO

CORREO ELECTRONICO: registroconvenioscolectivos@asturias.org

Plaza España nº 1
33007 Oviedo

tfno: 985 109102
fax: 985 108453
Código DIR3: A03003830

CSV : RCC-25e3-85a1-bfbe-c544-097a-b250-df7c-f4cf
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : PEDRO FERNANDEZ-RAIGOSO CASTAÑO | FECHA : 12/04/2022 14:58 | NOTAS : F

VINJOY
FUNDACION

Sistema de Igualdad Efectiva y Retributiva de FUNDACIÓN VINJOY

PLAN DE IGUALDAD

⋈IGUALES

CONTROL DEL DOCUMENTO

Información general

Título	Plan de Igualdad
Elaborado por:	Comisión Negociadora - Comité Igualdad PFS GRUPO (Experto en igualdad de trato y oportunidades)
A revisar por:	Comisión Negociadora - Comité Igualdad
A aprobar por:	Comisión Negociadora - Comité Igualdad

Lista de distribución

Función	Observaciones
Comisión Negociadora	Copia PDF
Plantilla	Comunicación Anexo 1 Planificación Medidas resumidas

Histórico de revisiones

Edición	Fecha	Observaciones
01	04/03/22	Edición Inicial

Estado del documento

Edición	Fecha	Estado	Responsable	Observaciones
01	04/03/22	Definitivo	Comisión Negociadora	Aprobación Comisión Negociadora en Acta Aprobación Plan Igualdad

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN 4
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD 5
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 5
3.1. Ámbito Personal 5
3.2. Ámbito Territorial 5
3.3. Ámbito temporal 5
4. INFORME DIAGNÓSTICO Y PRIORIZACIÓN DE ÁREAS DE ACTUACIÓN 6
4.1. Principales resultados del Diagnóstico 6
4.2. Auditoría Retributiva 9
4.3. Ámbitos prioritarios de actuación. 10
4.4. Priorización de Actuaciones de Igualdad. 13
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 14
5.1. Objetivos generales. 14
5.2. Objetivos específicos. 15
6. MEDIDAS DE IGUALDAD 21
6.1. Propuestas de actuación prioritarias. 21
6.2. Planificación de Medidas de Igualdad. 29
7. APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD 30
7.1. Aprobación del Plan de Igualdad. 30
7.2. Registro del Plan de Igualdad. 31
8. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 31
8.1. Órgano de Vigilancia. Comisión de Seguimiento y Evaluación. 31
8.2. Atribuciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. 32
8.3. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. 33
8.4. Medios a disposición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación 33
9. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 34
10. ANEXOS 35
11. FIRMA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA 36

1. PRESENTACIÓN

Diseñar el plan de igualdad implica definir la política de la entidad sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

El presente plan de igualdad, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de género en el ámbito de la entidad.

Con esta finalidad en este plan de igualdad se definen los objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las necesidades de mejora detectadas en el informe diagnóstico.

Fruto del proyecto se ha generado no sólo un plan, sino la iniciativa "⋈IGUALES" como proyecto con entidad propia que se mantendrá e integrará en la gestión diaria de la organización.

Así, el presente plan de igualdad es aplicable a la siguiente organización:

Razón social	FUNDACIÓN PADRE FUNDACIÓN VINJOY DE LA SAGRADA FAMILIA (FUNDACIÓN FUNDACIÓN VINJOY)
NIF	G33396292
Domicilio social	AVDA. DE LOS MONUMENTOS, Nº 61 C, 33012, OVIEDO (ASTURIAS)
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución	Creada en 1876 por Domingo Fernández FUNDACIÓN VINJOY y constituida como fundación en 1923
Página Web	www.FUNDACIÓN VINJOY.es
Responsable de la Entidad	
Nombre	Adolfo Rivas Fernández
Cargo	Dirección
Telf.	985 11 89 09 - 655 94 99 13
e-mail	info@FUNDACIÓN VINJOY.es
Responsable de Igualdad	
Nombre	Laura Atienza
Cargo	Responsable Asuntos Jurídicos
Telf.	985 11 89 09 - 655 94 99 13
e-mail	info@FUNDACIÓN VINJOY.es
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	• Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad • Educación Concertada
CNAE	8532 Educación Secundaria Técnica Y Profesional
Descripción de la actividad	• Intervención Integral con la Sordera y Comunicación • Intervención Socioeducativa con Personas con Discapacidad Intelectual, Psicosocial o Problemática de Salud Mental • Intervención Socioeducativa Avanzada con Menores y Jóvenes en Situación de Riesgo o Conflicto Social
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Asturias
DIMENSIÓN	
Centros de trabajo con personal adscrito	• OVIEDO: AVDA. DE LOS MONUMENTOS, Nº 61 C, 33012
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Dispone de departamento de personal	No
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Reconocimientos a Labor Social en Igualdad de Oportunidades y No Discriminación: • Medalla de Asturias (Plata) • Cruz de Oro de la Orden Civil de la Solidaridad Social • Erasmus Charter for Higher Education (Respeto a los

principios de no discriminación e Igual Acceso)

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

- La comisión negociadora, a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, diseña las medidas del plan identificando las prioritarias, los recursos necesarios para su aplicación, los indicadores de seguimiento para cada una de ellas y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación, el cronograma de aplicación y la/s persona/s responsables de su ejecución, seguimiento y evaluación.

  También corresponde a esta comisión el impulso de la implantación del plan, así como cualquier función adicional que se haya determinado en el reglamento de funcionamiento de la propia comisión o que pueda atribuirle la normativa y/o el convenio de aplicación.

  Asimismo, la comisión negociadora, o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar, a través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente, e impulsa las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

  La composición nominal de la Comisión Negociadora se relaciona en el Acta de Constitución del Comité de Igualdad y en el Acta de Aprobación del Plan de Igualdad (ver Anexo 4)

- Las personas expertas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo, apoyan y proporcionan un asesoramiento especializado en el diseño de medidas, si así se acuerda.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

La Dirección de FUNDACIÓN VINJOY se encuentra plenamente comprometida con la igualdad efectiva de oportunidades en todos los ámbitos de relación y actuación. De la misma manera, aspira a la equidad entre las personas, pues considera a estas únicas y, por tanto, con diferentes, capacidades, necesidades y aspiraciones.

El presente plan de igualdad es aplicable al siguiente alcance:

3.1. Ámbito Personal

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición

Así mismo, el plan de igualdad será aplicable, en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

3.2. Ámbito Territorial

Todos los centros de trabajo de FUNDACIÓN VINJOY, en los que exista personas adscritas.

En este sentido, el ámbito territorial del plan de igualdad es Autonómico con centros de trabajo ubicados Asturias.

3.3. Ámbito temporal

El plan tiene un periodo de vigencia acordado por la Comisión Negociadora de cuatro años.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

- FUNDACIÓN VINJOY ha formalizado la relación y planificación detallada de medidas priorizadas para cada área de actuación, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución, en "Planificación de Medidas de Igualdad" (ver Anexo 1).

- El Plan de Igualdad de FUNDACIÓN VINJOY estará vigente a partir de la fecha de aprobación del mismo por parte de la Comisión Negociadora el 04 de Marzo de 2022 y hasta el 4 de Marzo de 2026 conforme "Acta de Aprobación de Plan de Igualdad" de fecha 4 de Marzo de 2022 (ver Anexo 3)

La programación de las diferentes medidas de actuación se adjunta al presente Plan como "Planificación de Medidas de Igualdad" (ver Anexo 1).

Una vez finalizada su vigencia, este se mantenga en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

4. INFORME DIAGNÓSTICO Y PRIORIZACIÓN DE ÁREAS DE ACTUACIÓN

En función de la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo (ver Informe Diagnóstico), se identifican las áreas sobre las que se debe actuar y que, tal y como se especifica en el citado informe diagnóstico son:

4.1. Principales resultados del Diagnóstico.

ASPECTO A EVALUAR	DIAGNÓSTICO EN FUNDACIÓN VINJOY
Número total de personas que conforman la plantilla, y la proporción de mujeres y hombres. (Plantilla total según sexo). *Se considera entidad femeneizada u masculinizada en la medida en que la representación de mujeres u hombres, respectivamente representen más de un 60%*	Se considera entidad **feminizada** más de un 75% de la plantilla y de las posiciones contractuales es de género femenino.
Distribución de la plantilla por puestos. (Puesto y Área- Puesto). *Los datos obtenidos permiten valorar cómo influyen los estereotipos de género al asignar funciones (**segregación horizontal**) o cómo se reparten los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la entidad (**segregación vertical**).*	**Polarización del puesto directivo**: El grado de representación del género femenino como Personal Directivo es reducido al ser sólo una persona la que ejerce dicho rol en la organización y ser de género masculino. La **representación de mujeres en puestos de Jefaturas Intermedias** (Niveles 2 y 3 de Personal Titulado y Personal Técnico Superior Nivel 1) da cuenta del grado de feminización de la plantilla, en la medida en que el género femenino en puestos de personal titulado de nivel y de técnico superior suma en el género femenino un 55,93%, mientras que en el género masculino representa un 46,06%. Existe una **segregación horizontal femenina** en todos los departamentos, excepto en el departamento de conducta en el que existe una distribución paritaria del 50%. **Segregación horizontal**: Destacar el **grado de infrarrepresentación del género masculino** en las áreas de Centros Transversales y Sordera y

ASPECTO A EVALUAR	DIAGNÓSTICO EN FUNDACIÓN VINJOY
	Comunicación en las que no existe una representación masculina. Así mismo, se percibe una **segregación vertical del género masculino hacia los puestos de nivel** (Personal Titulado Nivel (35,59% en el caso de mujeres frente al 23,53% en el caso de hombres) y, sobre todo de Personal Técnico Superior de Nivel (20,34% en el caso de mujeres frente al 5,88% en el caso de hombres).
Analizar la estadística resultante de la edad de las personas que integran la plantilla. (Puesto-Edad) *Estos datos informan sobre la **edad media de la plantilla**, sobre si existen franjas de edad en las que se concentra mayor número de mujeres o de hombres y si esta concentración puede estar relacionada con etapas de la vida en que las responsabilidades de cuidado son mayores. También permitirá valorar si las medidas de conciliación que se aplican tienen en cuenta la edad y las necesidades de las personas trabajadoras en sus diferentes etapas de la vida.*	El **segmento de edad más representativo** en las mujeres es el de 30-45 años, mientras que en los hombres es el de 46 años y más, por cuanto se infiere una mayor demanda de medidas de conciliación por parte de las mujeres, al ser estas etapas las más vinculadas al cuidado de menores a cargo.
Distribución de la plantilla por puesto y antigüedad. (Puesto- Antigüedad) *Observar la **antigüedad** de mujeres y hombres en la entidad, cruzándola con el nº de hijas/os, permitirá valorar el grado de estabilidad y si las políticas de conciliación facilitan o no la permanencia de las mujeres en la entidad.*	El **grado de antigüedad** de mujeres y hombres en la organización corrobora el grado de estabilidad de la plantilla (44,73% de personas con antigüedad más de 5 años), así como el hecho de que las políticas de conciliación faciliten la permanencia en la entidad (en base a las personas con hijo/as a su cargo del facilitan la permanencia de personas con cuidado de hijo/as y/o personas dependientes en la entidad del 56,41%).
Distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto. (Puesto- Nivel de Estudios) *Permite comprobar si existen diferencias entre mujeres y hombres, si existe desequilibrio entre el **nivel formativo** y las **exigencias de cada puesto** de trabajo y si, dicho desequilibrio, afecta de manera diferente a mujeres y hombres, qué porcentaje de la plantilla no tiene cualificación y si son en mayor medida de un sexo u otro.*	En relación a si la naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las **condiciones educativas (Puesto-Nivel de Estudios), profesionales o de formación exigidas** para su ejercicio se constata que la mayoría de los puestos están siendo ejercidos por personal con estudios universitarios (65,79%) de forma equiparada tanto para hombres como para mujeres.
Distribución de la plantilla por puesto y responsabilidades familiares. (Puesto-Nº de Hijas/os y Reducción de Jornada-Nº de Hijas/os) *Observar si existen puestos en los cuales existen diferencias asociadas al hecho de tener **responsabilidades familiares**.* *Identificar los efectos que la **situación personal y familiar** de la plantilla puede*	El 55,26% de las personas contratadas tienen **responsabilidades familiares** que les confieren necesidades de conciliación familiar. En relación con los **permisos y excedencias del último año** y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la entidad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de

ASPECTO A EVALUAR	DIAGNÓSTICO EN FUNDACIÓN VINJOY
tener en la presencia de mujeres y hombres en la entidad.	formación, se apunta, conforme a la tabla de análisis previa, que en su mayoría atienden a contingencias comunes y accidentes laborales, si bien se ha dado un caso de una mujer que ha solicitado reducción de jornada el cuidado de hijo/a y la de un hombre que ha ejercido su derecho de paternidad, lo que da cuenta de la cultura corresponsable que impera en la plantilla de la entidad
Distribución de la plantilla atendiendo a las condiciones laborales. (Tipo de Contrato-Jornada) *Analizar la estabilidad laboral de mujeres y hombres. Se identificarán los distintos tipos de contratos y quiénes disfrutan de ellos en mayor medida (mujeres u hombres).*	Existen diversas **medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral** y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos (p.e. jornadas reducidas, flexibilidad de horarios y campamentos de verano para para hijo/as) que dan cuenta de la orientación de la organización al favorecimiento de la conciliación personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. No obstante, en relación con la percepción de la plantilla al respecto, un 31,37% de las personas encuestadas afirma no conocer las medidas conciliación de la entidad y un 37,25% afirma no poder opinar al respecto, lo cual denota una **falta de información al respecto de si las medidas de conciliación existentes** exceden de las establecidas en convenio y/o están por encima de las otorgadas en el sector a fin de dotar a dicho proceso de mayor transparencia.
Observar el horario y tipo de jornada. (Horario-Jornada). *Se identificarán los distintos tipos de horario (continuo o partido) así como el establecimiento de turnos de trabajo y quiénes disfrutan de ellos en mayor medida (mujeres u hombres). Asimismo, se identificarán los distintos tipos de jornada (completa o parcial).*	Más del 56% de las **posiciones contractuales tienen una jornada de trabajo parcial**, condicionada en gran medida por las condiciones del convenio de educación concertada, si bien transversalidad de las funciones de intervención promueve que parte de la plantilla disponga de posiciones contractuales parciales en el concierto educativo y también parciales en el convenio de centros y servicios de atención a personas con discapacidad Proporcionalmente el **porcentaje de hombres que disfrutan de jornada continua** es un 13% mayor que en el caso de mujeres, si bien atiende a que más de la mitad de los hombres que forman parte de la plantilla están adscritos al convenio de educación concertada y tener horario solo de mañana y un calendario laboral correspondiente con el calendario escolar.
Comprobar la igualdad retributiva por sexo, por área, agrupación y puesto. (Salario- Agrupación) *Comprobar los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla,*	En cuanto a si los elementos que integran el concepto de "trabajo de igual valor" (naturaleza de funciones o tareas, condiciones educativas, condiciones profesionales y de formación, condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño u otros factores o condiciones

ASPECTO A EVALUAR	DIAGNÓSTICO EN FUNDACIÓN VINJOY
desagregados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	relevantes) que describen las funciones y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad son equivalentes (trabajo de igual valor), se apunta que si bien se ha llevado a cabo una valoración de puestos de trabajo para la auditoría retributiva, se propone la revisión y formalización de un procedimiento que revise y describa formalmente las competencias requeridas para cada puesto, de forma que, en función de los diferentes puestos de trabajo, estén especificadas las diferentes competencias necesarias y niveles de formación necesarios para poder aspirar a un puesto en cuestión, así como las responsabilidades y funciones exigidas para el mismo. A través de la auditoría salarial realizada se ha podido comprobar los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, permite confirmar el grado de igualdad retributiva de la entidad. En términos de género, las diferencias son inferiores al 25% en términos de brecha salarial de género tanto en importes efectivos promedios de grupos profesionales como en puestos de igual valor Existe una brecha salarial de un 16% en términos promedio y del 0% en mediana. Es decir, que los hombres cobran de media un 16% más que las mujeres, si bien en importes, las mujeres cobran de forma equiparada con respecto a los hombres. No obstante, en la Auditoría Retributiva llevada a cabo, se propone un plan de actuación vinculado a la transparencia retributiva como consecuencia a las oportunidades de mejora identificadas a fin de que se proceda a su integración en el plan de igualdad.

4.2. Auditoría Retributiva

Conforme a lo establecido en el artículo 7 del RD 902/2020, FUNDACIÓN VINJOY ha realizado una auditoría retributiva que tiene por **objeto** obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la entidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución.

La auditoría retributiva **ha permitido** definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

El **contenido** de la auditoría retributiva, conforme a lo establecido en el artículo 8 del RD 902/2020, ha implicado la revisión de los siguientes aspectos:

- Realización del Diagnóstico de la Situación Retributiva en la Organización. Requiere:
  - La evaluación de los puestos de trabajo conforme al artículo 4 del RD 902/2020 tanto con relación al **sistema retributivo** como con relación al **sistema de promoción**.
  - La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el **diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad** en la organización, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su **promoción profesional o económica** derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

- Establecimiento de un Plan de Actuación para la concreción de las desigualdades retributivas, determinando:
  - Objetivos
  - Actuaciones concretas
  - Cronograma
  - Persona o personas responsables de su implantación y seguimiento

  El Plan de Actuación, por tanto, contiene un **Sistema de Seguimiento y de Implementación de Mejoras** a partir de los resultados obtenidos.

Dicho Plan de Actuación se integra en el presente Plan de Igualdad (en la línea de actuación H. RETRIBUCIONES: ÁREA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA en lo que respecta a los ámbitos prioritarios de actuación (epígrafe 4.3.), priorización de actuaciones de igualdad (epígrafe 4.4) y objetivos y medidas de igualdad (epígrafes 5 y 6 del presente plan de igualdad).

4.3. Ámbitos prioritarios de actuación.

En base al análisis cuantitativo, cualitativo y principales problemas y dificultades detectadas tanto en el Informe Diagnóstico como en la Auditoría Retributiva, se concluye que las principales propuestas de actuación son las aprobadas por la Comisión Negociadora en el Acta Análisis Diagnóstico y Priorización de Medidas de Igualdad (ver Anexo 2)

A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- **Perfiles del proceso de selección formados en igualdad:** En los procesos de selección intervienen funciones con perfil técnico sobre las que no existen evidencias de una programación sistemática de formación y reciclaje específico en materia de igualdad a fin de asegurar la integración de criterios neutrales de equidad efectiva y retributiva en la definición de los factores competenciales a valorar en los procesos de selección y carrera profesional de los diferentes puestos.

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- No existe un **Organigrama** ni descripción de **perfiles de puesto** formalizados como tal en la entidad.

C. FORMACIÓN

- Se ha impartido **formación en materia de igualdad** asociados al diseño de planes de igualdad en una ONG a 12 personas de la organización (17,91% de las personas). En este sentido, se apunta la oportunidad de integrar en el plan de formación anual como materia recurrente la igualdad de oportunidades a fin de incrementar el

número de personas formadas al respecto y así crear una cultura de equidad efectiva.

D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- **Criterios de promoción**: En relación con los criterios que se tienen en cuenta a la hora de promocionar, se apunta, además del cumplimiento de los requisitos, el grado de interés de la trabajadora o del trabajador que opte a la vacante y/o puesto creado, por cuanto parecen no existir formalmente criterios objetivos o escalables que permitan acreditar la transparencia del proceso.
- **Función/es encargadas del proceso de promoción y retención del talento:** La función que lidera el proceso de evaluación de la idoneidad de la persona con la vacante y/o puesto de nueva creación es la del director gerente, por cuanto, si bien éste cuenta con la opinión del equipo del centro, instituto o programa de que se trate, cabría la formalización de una comisión paritaria, conformada por diferentes perfiles y formada en igualdad de género que permitan dotar al proceso de una mayor transparencia y equidad.
- Existe un 19,61% de la plantilla que dice no **conocer si el proceso de promoción se ofrece en igualdad de oportunidades**, y un 13,73% que opina que no promocionan por igual mujeres que hombres, por cuanto cabría plantear información al respecto de los criterios de promoción a fin de dotar a dicho proceso de mayor transparencia.

E. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- **Sistema de Trabajo y Rendimiento**: En relación con el sistema de trabajo y rendimiento, se apunta que la organización no dispone en la actualidad de un proceso formal de evaluación de desempeño, por cuanto no lleva a cabo una evaluación objetiva del rendimiento por puesto de trabajo.
- En general, la mayoría de las personas encuestadas afirman no **haberse sentido discriminado/a por razón de sexo u otra condición en la entidad** (86,27%), de forma homogénea a como lo perciben las mujeres (81,08%) y hombres (100%) en concreto. No obstante, hay un 18,92% de mujeres que afirma haberse sentido discriminadas, por cuanto cabría plantear la difusión de un canal directo con el comité de igualdad a fin de facilitar la comunicación de situaciones de discriminación percibidas por la plantilla para su análisis y establecimiento de medidas correctivas o preventivas que eviten las causas que han podido provocar dicha situación.

F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Existe una opinión favorable predominante (70,59%) en relación a que la entidad sí favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. No obstante, un 13,73% percibe que no se favorece la conciliación y un 15,69% afirma no poder opinar al respecto, lo que denota una falta de **información sobre si las medidas de conciliación existentes exceden de las establecidas en convenio** y/o están por encima de las otorgadas en el sector a fin de dotar a dicho proceso de mayor transparencia.
- Un 31,37% de las personas encuestadas afirma no **conocer las medidas conciliación de la entidad** y un 37,25% afirma no poder opinar al respecto. Este hecho denota un área de mejora de la organización al respecto de la información sobre las medidas de conciliación disponibles en la entidad.

G. INFRARREPRESENTACIÓN DE GÉNERO

- En relación a **evidencias de la promoción de formación en áreas y puestos infrarrepresentados**, se apunta a que no hay evidencias de programación proactiva de formación específica para hombres a fin de capacitarles para aquellos puestos/áreas en los que exista una infrarrepresentación del género masculino: Áreas de Centros Transversales y Sordera y Comunicación en las que no existe una representación masculina y/o Personal Técnico Superior de Nivel sólo representado en un 5,88% en el caso de hombres.

H. RETRIBUCIONES

- Si bien se ha llevado a cabo una Valoración de Puestos de Trabajo a fin de llevar a cabo la Auditoría Retributiva, en cuanto a si los **elementos que integran el concepto de "trabajo de igual valor"** (naturaleza de funciones o tareas, condiciones educativas, condiciones profesionales y de formación, condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño u otros factores o condiciones relevantes) que describen las funciones y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad son equivalentes (trabajo de igual valor), se apunta la conveniencia de revisar y formalizar un **procedimiento de que describa formalmente las competencias requeridas para cada puesto**, de forma que, en función de los diferentes puestos de trabajo, estén especificadas las diferentes competencias necesarias y niveles de formación necesarios para poder aspirar a un puesto en cuestión, así como las responsabilidades y funciones exigidas para el mismo
- Están identificados los tipos de **complementos salariales y extrasalariales** económicos y de otro tipo aplicables en la organización. No obstante, no se tiene constancia de que para todos los complementos se hayan redactado, de manera de manera clara y comprensible, las fórmulas para el cálculo.
- En relación con los **criterios de distribución de incentivos y beneficios sociales**, éstos están establecidos, si bien, en la medida en que algunos de los criterios suponen la referencia a sistemas indirectos de valoración, se apunta la conveniencia de disponer de registros que acrediten la redacción de las condiciones de acceso a los mismos.
- Existe un 48,65% de la plantilla (mujeres) que dice no poder opinar al respecto de si la retribución se realiza en condiciones de igualdad, por cuanto cabría plantear **información al respecto de los criterios y conceptos de retribución a fin de dotar a dicho proceso de mayor transparencia**.

I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- No se ha formalizado una declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo ni **identificación de conductas** que pudieran ser constitutivas de acoso.
- No se dispone de un **procedimiento formalizado de actuación frente al acoso** para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, así como medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- No se han identificado formalmente las **medidas reactivas frente al acoso** y en su caso, el **régimen disciplinario**.
- No se ha designado ni formulado la **Figura de Agente de Igualdad y/o Equipo Mediador**
- En cuanto a la **Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo**. No se ha formalizado información o accesibilidad a procedimientos y medidas.

- No se han establecido medidas o controles a fin de garantizar la **confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas**.
- No se han establecido medidas o controles a fin de garantizar el respeto al **principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora**.
- No se han establecido medidas o controles a fin de garantizar la **prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia** o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- No se han establecido medidas o controles para garantizar la **diligencia** (procedencia de la/s persona/s que instruye/n el caso y la evitación de conflicto de intereses) **y celeridad del procedimiento**.
- No se han establecido medidas o controles para garantizar los **derechos laborales y de protección social de las víctimas.**
- Existe 25,49% de la plantilla y un 27,03% de las mujeres que dice, o bien no conocer si el protocolo de actuación, o bien no saber a quién acudir en su caso, por cuanto cabría plantear un **refuerzo al respecto de los canales de actuación ante una situación de acoso a fin de garantizar su funcionamiento** ante dicha situación.

J. OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

- No se tiene constancia de evidencias que acrediten la formalización de actuaciones o medidas de **sensibilización en materia de violencia de género.**
- No se tiene constancia de evidencias que acrediten la formalización de **procedimientos, programas de protección y/o asistencia ante situaciones en materia de violencia de género**.
- Si bien se apunta el cuidado en la selección de contenidos no sexistas, no se tiene constancia de evidencias que acrediten la existencia de un manual de **lenguaje inclusivo** y/o la formación al respecto del personal de edición de contenidos en canales de comunicación.

4.4. Priorización de Actuaciones de Igualdad.

El orden y prioridad de dichas actuaciones se determina, por acuerdo de la comisión negociadora, atendiendo a las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos, a la igualdad entre mujeres y hombres, detectados en la Fase de diagnóstico, valorando los recursos de la entidad, los tiempos de actuación, el impacto previsto, etc.

En este sentido, la Comisión Negociadora ha llevado a cabo la priorización de actuaciones de igualdad en base a criterios que atienden al Impacto y a la Capacidad de la organización para acometer las áreas de igualdad identificadas, tal y como se refleja en el "Acta del Comité de Igualdad de Análisis Resultado Diagnóstico y Priorización de Áreas de Actuación del Plan de Igualdad" de fecha 30/10/21 (ver Anexo 2).

Así, el proceso de priorización ha permitido identificar aquellas áreas de actuación que tienen un impacto más significativo y, además son viables o factibles de poder llevar a cabo a lo largo de la vigencia del plan de igualdad.

Así mismo, el plan de igualdad contiene las medidas que resulten necesarias, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, si bien podrán incorporarse medidas relativas a otras materias, como violencia de género, comunicación y lenguaje no sexista o cualquier otra que se estime oportuna.

En este sentido, se han incluido a las identificadas como propuestas de actuación prioritarias (ver epígrafe 6.1.) una batería de medidas de igualdad en la medida en que puedan estar alineadas con las áreas prioritarias de igualdad identificadas y con la política de igualdad de FUNDACIÓN VINJOY.

En todo caso, las medidas adoptadas responden a la situación real de la entidad y contribuyen a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en ella. Para ello, cada medida se ha definido de manera precisa, evaluable y viable al propósito que se pretende alcanzar.

FUNDACIÓN VINJOY ha llevado a cabo la priorización de las áreas de actuación a contemplar en su plan de igualdad conforme se refleja en el "Acta del Comité de Igualdad de Análisis Resultado Diagnóstico y Priorización de Áreas de Actuación del Plan de Igualdad" de fecha 17/11/21 (ver Anexo 2)

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En función de la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo, se identifican los objetivos como principales ámbitos prioritarios de actuación y que, tal y como se especifica en el citado informe diagnóstico son:

5.1. Objetivos generales.

Sobre los ámbitos prioritarios de actuación de actuación en FUNDACIÓN VINJOY se establecen los objetivos generales a contemplar en el Plan de Igualdad:

A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- **Favorecer la neutralidad en la búsqueda de perfiles**. Utilizar en ofertas de empleo y documentación de descripción de puestos un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas a fin de eliminar sesgos de género que puedan influir en la candidatura de personas de género infrarrepresentado.
- **Capacitar en materia de igualdad de género e igualdad de oportunidades a las personas que participan en el proceso de selección** a fin de promover la igualdad de oportunidades y mejorar las posibilidades de acceso de aquel género que pudiera estar infrarrepresentado a vacantes/ofertas de empleo, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en la organización.

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: ÁREA DE DESARROLLO PROFESIONAL

- **Promover y mejorar las posibilidades de acceso de aquel género que pudiera estar infrarrepresentado** a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en la organización.

C. FORMACIÓN: ÁREA DE FORMACIÓN

- **Integrar la formación en igualdad en las acciones formativas de la organización**. Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla de la entidad, especialmente al personal relacionado con la organización de la entidad; procesos de gestión de personas, responsables de coordinación y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc

D. PROMOCIÓN PROFESIONAL: ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Garantizar que las **mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad**

E. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES: ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO/CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Fomentar el **principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional** a través de una valoración de puestos que identifique los elementos y factores de valor de los puestos.

F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: ÁREA DE CONCILIACIÓN Y/O CORRESPONSABILIDAD

- **Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad**. Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.

G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN DE GÉNERO

- Promover una cultura que facilite la **participación igualitaria de ambos géneros**. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).

H. RETRIBUCIONES: ÁREA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

- Garantizar el **principio de igual retribución por trabajos**, no solo iguales, sino **de igual valor**.

I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: ÁREA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Proporcionar un **entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo** en la entidad.

J. OTRAS MEDIDAS DE IGUALDAD: ÁREA DE OTRAS MEDIDAS DE IGUALDAD

- Desarrollar una **cultura empresarial comprometida** con la lucha contra la violencia de género y de prevención de riesgos por razones de género

5.2. Objetivos específicos.

Sobre los objetivos generales en FUNDACIÓN VINJOY se establecen los objetivos específicos a contemplar en el Plan de Igualdad asociados al seguimiento cualitativo y cuantitativo de los siguientes indicadores de igualdad:

A. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- **A.1. Perfiles del proceso de selección formados en igualdad**:

  - II.A.1.1. Nº Horas de formación en igualdad a personas de procesos de selección, desagregado por género.
  - II.A.1.2. Nº Responsables y Encargado/as de departamento formadas en igualdad, desagregado por género.
  - II.A.1.3. Número y porcentaje, desagregado por género, de personas efectivamente incorporadas.

- II.A.1.4. Media y Mediana Puntos de Satisfacción al respecto de ítem "consideran que la selección en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades", desagregadas por género.
- II.A.1.5. % Personas con Percepción "consideran que la selección en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades" < 50% de satisfacción, desagregadas por género.

B. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

B.1. Revisar, formalizar y comunicar las competencias y dependencias funcionales, jerárquicas de la descripción de puestos sin sesgos de género:

- II.B.1.1. Organigrama formalizado con lenguaje inclusivo y dependencias jerárquicas y funcionales.
- II.B.1.2. Nº de Fichas de Perfil con lenguaje inclusivo y competencias definidas
- II.B.1.3. Número y porcentaje de personas potenciales target a las que se les ha informado/comunicado las acciones de igualdad de procesos de clasificación profesional.
- II.B.1.4. Media y Mediana Puntos de Satisfacción al respecto de ítem "consideran que el acceso a una carrera profesional en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades".
- II.B.1.5. % Personas de la organización con Percepción "consideran que el acceso a una carrera profesional en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades" < 50% de satisfacción, desagregadas por género.

C. ÁREA DE FORMACIÓN

C.1. Formación en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla:

- II.C.1.1. Número total de horas de formación en materia de igualdad, desagregadas por género.
- II.C.1.2. Número total de personas formadas en materia de igualdad, desagregadas por género.
- II.C.1.3. Número y porcentaje de personas a las que se les ha informado/comunicado las acciones de igualdad de procesos de formación.
- II.C.1.4. Media y Mediana Puntos de Satisfacción al respecto de ítem "consideran que la formación en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades".
- II.C.1.5. % Personas de la organización con Percepción "consideran que la formación en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades" < 50% de satisfacción, desagregadas por género.

C.2. Acceso a la formación en igualdad de oportunidades: Revisión y difusión del proceso de formación con criterios de igualdad efectiva:

- II.C.2.1. Proceso de formación revisado con igualdad efectiva.
- II.C.2.2. Nº Solicitudes de formación gestionadas conforme proceso revisado de igualdad efectiva, desagregado por género.
- II.C.1.3. Número y porcentaje de personas potenciales intervinientes a las que se les ha informado/comunicado las acciones de igualdad de procesos de formación.

- II.C.1.4. Media y Mediana Puntos de Satisfacción al respecto de ítem "consideran que la formación en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades".
- II.C.1.5. % Personas de la organización con Percepción "consideran que la formación en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades" < 50% de satisfacción, desagregadas por género.

D. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

D.1. Formalización y difusión de proceso de gestión de acceso a vacantes y puestos de nueva creación con criterios de igualdad efectiva:

- II.D.1.1. Proceso de gestión de accesos a vacantes y puestos de nueva creación revisado con igualdad efectiva.
- II.D.1.2. Número y porcentaje de personas involucradas a las que se les ha informado/comunicado las acciones de igualdad de procesos de gestión de accesos a vacantes y puestos de nueva creación
- II.D.1.3. Media y Mediana Puntos de Satisfacción al respecto de ítem "consideran que la promoción profesional en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades".
- II.D.1.4. % Personas de la organización con Percepción "consideran que la promoción profesional en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades" < 50% de satisfacción, desagregadas por género

D.2. Comisión de promoción y retención del talento formada en igualdad de género:

- II.D.2.1. Nº Horas de formación en igualdad a personas de procesos de promoción y retención del talento, desagregado por género.
- II.D.2.2. Nº Personas de procesos de promoción y retención del talento formadas en igualdad, desagregado por género.
- II.D.2.3. Número y porcentaje, desagregado por género, de personas que participan en los procesos de promoción y retención del talento.
- II.D.2.4. Número y porcentaje, desagregado por género, de personas efectivamente incorporadas promocionadas a través de comisión paritaria en términos de género en términos de género en términos de género de promoción y retención del talento.
- II.D.1.4. Media y Mediana Puntos de Satisfacción al respecto de ítem "consideran que la promoción profesional en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades".
- II.D.1.5. % Personas de la organización con Percepción "consideran que la promoción profesional en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades" < 50% de satisfacción, desagregadas por género.

E. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO/CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

E.1. Formalización de Procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo con criterios de igualdad efectiva:

- II.E.1.1. Nº de puestos de trabajo cuyas responsabilidades y funciones exigidas han sido revisadas incorporando la perspectiva de género.

- II.E.1.2. Nº de puestos de trabajo cuyas competencias requeridas y valorables han sido revisadas con criterios de igualdad efectiva.
- II.E.1.3. Procedimiento formalizado de valoración de puestos de trabajo.
- II.E.1.4. Número y porcentaje de personas involucradas a las que se les ha informado/comunicado las acciones de igualdad de procesos de clasificación profesional.
- II.E.1.5. Media y Mediana Puntos de Satisfacción al respecto de ítem "consideran que las condiciones de trabajo en la organización se llevan a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades".
- II.E.1.6. % Personas de la organización con Percepción "consideran que las condiciones de trabajo en la organización se llevan a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades" < 50% de satisfacción, desagregadas por género.

E.2. Creación y difusión del Canal Igualdad:

- II.E.2.1. Número y porcentaje, desagregado por género, de personas potenciales involucradas que participan en la gestión del canal igualdad.
- II.E.2.2. Número y porcentaje, desagregado por género, de personas que formalizan comunicación a través de canal igualdad.
- II.E.2.3. Media y Mediana Puntos de Satisfacción al respecto de ítem "consideran que la organización ha dispuesto los medios para la gestión de posibles casos de discriminación".
- II.E.2.4. % Personas de la organización con Percepción "consideran que la organización ha dispuesto los medios para la gestión de posibles casos de discriminación" < 50% de satisfacción, desagregadas por género.

F. ÁREA DE CONCILIACIÓN Y/O CORRESPONSABILIDAD

F.1. Difusión de Medidas de Conciliación de la vida familiar, personal y laboral:

- II.F.1.1. Número de medidas de conciliación incorporadas a inventario.
- II.F.1.2. Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- II.F.1.3. Número y porcentaje, desagregado por género, de personas potencialmente destinatarias que hacen uso de los derechos y medidas.
- II.F.1.4. Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por género.
- II.F.1.5. Media y Mediana Puntos de Satisfacción al respecto de ítem "consideran que conciliación personal, familiar y laboral en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades".
- II.F.1.6. % Personas de la organización con Percepción "consideran que conciliación personal, familiar y laboral en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades" < 50% de satisfacción, desagregadas por género.

G. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN DE GÉNERO

G.1. Promoción de formación de capacitación a género infrarrepresentado:

- II.G.1.1. Nº de personas formadas en capacitación de puestos infrarrepresentados, desagregado por género.

- II.G.1.2. Nº de cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por género, por grupo profesional y por puesto de trabajo.
- II.G.1.3. Nº Colaboraciones o acuerdos con organismos de formación y/o programas de inserción para captar personas de género infrarrepresentado.
- II.G.1.4. Media y Mediana Puntos de Satisfacción al respecto de ítem "consideran que se promueven acciones para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización".
- II.G.1.5. % Personas de la organización con Percepción "consideran que se promueven acciones para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización" < 50% de satisfacción, desagregadas por género.

H. ÁREA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA (CONFORME AL PLAN DE ACTUACIÓN DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA):

H.1. Revisión de los Conceptos Retributivos con criterios de igualad y transparencia.

- II.H.1.1. Número de complementos revisados y % de mujeres y hombres que los perciben.
- II.H.1.2. % Brecha salarial promedio en importes equiparados entre mujeres y hombres.
- II.H.1.3. Número y porcentaje de personas a las que se les ha informado/comunicado las acciones de igualdad de procesos de igualdad retributiva, desagregados por género.
- II.H.1.4. Media y Mediana Puntos de Satisfacción al respecto de ítem "consideran que la retribución en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades".
- II.H.1.5. % Personas de la organización con Percepción "consideran que la retribución en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades" < 50% de satisfacción, desagregadas por género.

H.2. Normalización del catálogo de categorías profesionales y puestos de trabajo:

- II.H.2.1. Número de categorías profesionales normalizadas.
- II.H.2.2. Número de modalidades de contratación normalizadas.
- II.H.2.3. Número de contratos indefinidos revisados en vigencia de categoría profesional y modalidad contractual.
- II.H.2.4. Número y porcentaje de personas del área de RRHH a las que se les ha informado/comunicado las acciones de igualdad de procesos de igualdad retributiva.
- II.H.2.5. Nº incidencias en registro retributivo por falta de normalización de categorías profesionales, modalidades contractuales y/o falta de actualización de vigencia de éstos en contratos indefinidos.

H.3. Formalizar medidas de retribución no salarial:

- II.H.3.1. Método y criterios de promoción profesional definidos para la evaluación de competencias.
- II.H.3.2. Nº vacantes con candidaturas internas, desagregado por género

- II.H.3.3. Número y porcentaje de personas a las que se les ha informado/comunicado las acciones de igualdad de procesos de igualdad retributiva, desagregados por género.
- II.H.1.4. Media y Mediana Puntos de Satisfacción al respecto de ítem "consideran que la retribución en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades".
- II.H.1.5. % Personas de la organización con Percepción "consideran que la retribución en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades" < 50% de satisfacción, desagregadas por género.

I. ÁREA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

I.1. Formalización y Difusión del Protocolo Anti Acoso Sexual o por razones de género:

- II.I.1.1. Verificar la revisión del protocolo anti acoso conforme a lo previsto.
- II.I.1.2. Número y tipo de actuaciones de información del protocolo
- II.I.1.3. Nº comunicaciones recibidas por comisión de acoso, desagregados por sexo.
- II.I.1.4. Media y Mediana Puntos de Satisfacción al respecto de ítem "consideran que existen medidas de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razones de sexo".
- II.I.1.5. % Personas de la organización con Percepción "consideran que existen medidas de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razones de sexo" < 50% de satisfacción, desagregadas por género.

I.2 Formación del Protocolo Anti Acoso:

- II.I.2.1. Número total de horas de formación en materia de prevención y actuación ante acoso sexual y/o por razones de género, desagregadas por género.
- II.I.2.2. Número total de personas formadas en materia de prevención y actuación ante acoso sexual y/o por razones de género, desagregadas por género.
- II.I.2.3. Número y porcentaje de personas a las que se les ha informado/comunicado las acciones e indicadores de formación en prevención de acoso sexual y/o por razones de género.
- II.I.2.4. Media y Mediana Puntos de Satisfacción al respecto de ítem "consideran que existen medidas de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razones de género".
- II.I.1.5. % Personas de la organización con Percepción "consideran que existen medidas de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razones de género" < 50% de satisfacción, desagregadas por género.

J. ÁREA DE OTRAS MEDIDAS DE IGUALDAD

J.1. Formación en Violencia de Género:

- II.J.1.1. Número total de horas de formación en materia de violencia de género desagregadas por género.
- II.J.1.2. Número total de personas formadas en materia de violencia de género, desagregadas por género.

- II.J.1.3. Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado.
- II.J.1.4. Número y tipo de actuaciones de información de derechos de las víctimas de la violencia de género.
- II.J.1.5. Número y porcentaje de personas a las que se les ha informado/comunicado las acciones e indicadores sobre violencia de género.
- II.J.1.6. Media y Mediana Puntos de Satisfacción al respecto de ítem "políticas de igualdad de oportunidades con la sociedad".
- II.J.1.7. % Personas de la organización con Percepción "políticas de igualdad de oportunidades con la sociedad" < 50% de satisfacción, desagregadas por género.

J.2. Formalización de Lenguaje inclusivo en la edición de contenidos corporativos:

- II.J.2.1. Número total de horas de formación en materia de comunicación inclusiva desagregadas por género.
- II.J.2.2. Número total de personas formadas en materia de comunicación inclusiva, desagregadas por género.
- II.J.2.3. Número y porcentaje de personas a las que se les ha informado/comunicado las acciones e indicadores sobre comunicación inclusiva.
- II.J.1.6. Media y Mediana Puntos de Satisfacción al respecto de ítem "políticas de igualdad de oportunidades con la sociedad".
- II.J.1.7. % Personas de la organización con Percepción "políticas de igualdad de oportunidades con la sociedad" < 50% de satisfacción, desagregadas por género.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

En función de la información obtenida en el diagnóstico y el proceso de priorización llevado a cabo conforme a los criterios establecidos en el epígrafe 4.3. en el seno de la Comisión Negociadora, se han priorizado medidas evaluables para cada área de actuación.

6.1. Propuestas de actuación prioritarias.

Sobre los objetivos generales a contemplar en el Plan de Igualdad en FUNDACIÓN VINJOY se apuntan las principales propuestas de actuación y que han sido valoradas como prioritarias por la Comisión Negociadora, conforme a lo establecido en el Acta Análisis Diagnóstico y Priorización de Medidas de Igualdad (Anexo 2)

A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

A.1. Perfiles del proceso de selección formados en igualdad: Programación sistemática de formación y reciclaje específico en materia de igualdad a las funciones que intervienen en los procesos de selección a fin de asegurar la integración de criterios neutrales de equidad efectiva y retributiva en la definición de los factores competenciales a valorar en los procesos de selección y carrera profesional de los diferentes puestos:

- A.1.1. Programación de formación en materia de igualdad a personal que interviene en procesos de selección (25% mandos intermedios y dirección anual).
- A.1.2. Integración de planificación de formación sistemática a funciones de procesos de selección y contratación en procedimientos y sistema de gestión (plan de formación y registros de formación del sistema de gestión).

- A.1.3. Transparencia de criterios de selección: Formalizar información al respecto de los criterios de selección a fin de dotar a dicho proceso de mayor transparencia: Comunicación/Difusión de la formación en igualdad realizada a funciones de procesos de selección y contratación a partes interesadas: Comunicación/Difusión de la formación en igualdad realizada a funciones de procesos de selección y contratación a partes interesadas.
- A.1.4. Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos de selección y contratación mediante la percepción de personas con respecto a si consideran que la selección en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades (a través de ítems de la encuesta de clima).

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- **B.1. Revisar, formalizar y comunicar las competencias y dependencias funcionales, jerárquicas de la descripción de puestos sin sesgos de género:** Formalización de un **Organigrama** y revisión de la descripción de **perfiles de puesto** de la entidad, que permitan clarificar las dependencias jerárquicas y funcionales, así como las competencias para su posterior difusión y puesta en conocimiento al personal.
  - B.1.1. Formalización de Organigrama con un lenguaje inclusivo a fin de clarificar las dependencias jerárquicas y funcionales.
  - B.1.2. Revisión de la descripción de puestos "Fichas de Perfil" que sirve de base en las ofertas de empleo con un lenguaje inclusivo y eliminar sesgos de género.
  - B.1.3. Comunicación/Difusión de acciones e indicadores de igualdad de procesos de clasificación profesional adoptadas a partes interesadas.
  - B.1.4. Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos de procesos de clasificación profesional mediante la percepción del equipo humano con respecto a si consideran que el acceso a una carrera profesional en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades (a través de ítems de la encuesta de clima).

C. FORMACIÓN

- **C.1. Formación en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla:** Integrar la igualdad de oportunidades en el plan de formación anual como materia recurrente a fin de incrementar el número de personas formadas al respecto y así crear una cultura de equidad efectiva:
  - C.1.1. Incluir en el Plan de Formación Anual, formación en materia de igualdad con perspectiva de género y sobre el plan de Igualdad accesible a toda la plantilla.
  - C.1.2. Incorporar información sobre el Plan de Igualdad en la formación de inicio de nuevo personal y en los itinerarios de acogida.
  - C.1.3. Impartición de la formación en igualdad a la plantilla (10% anual).
  - C.1.3. Integración de acciones de igualdad de procesos de formación adoptadas en procedimientos y sistema de gestión (plan de formación y registros de formación del sistema de gestión).
  - C.1.4. Comunicación/Difusión de acciones de igualdad de procesos de formación adoptadas a partes interesadas.
  - C.1.5. Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos de formación mediante la percepción del equipo humano con respecto a si consideran que la formación en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades (a través de ítems de la encuesta de clima).

- **C.2. Acceso a la formación en igualdad de oportunidades: Revisión y difusión del proceso de formación con criterios de igualdad efectiva**: Formalizar y comunicar un procedimiento de gestión de la formación a fin de confirmar la neutralidad y transparencia del proceso de detección, planificación y gestión de solicitudes de formación.
  - C.2.1. Revisión del proceso de formación en términos de neutralidad y transparencia del proceso de detección, planificación y gestión de solicitudes de formación.
  - C.2.2. Formalizar documentalmente el proceso de formación con criterios de igualdad efectiva que integre Formación impartida dentro de la jornada laboral y la Adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada
  - C.2.3. Integración de acciones de igualdad de procesos de formación adoptadas en procedimientos y sistema de gestión (integración de proceso revisado en sistema de gestión).
  - C.2.4. Comunicación/Difusión de acciones e indicadores de igualdad de procesos de formación adoptadas a partes interesadas.
  - C.2.5. Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos de formación mediante la percepción del equipo humano con respecto a si consideran que la formación en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades (a través de ítems de la encuesta de clima).

D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- **D.1. Formalización y difusión de proceso de gestión de acceso a vacantes y puestos de nueva creación con criterios de igualdad efectiva:** Formalizar y comunicar un procedimiento de gestión de accesos a puestos a fin de confirmar la neutralidad, objetividad y transparencia del proceso y de los criterios de valoración de candidaturas a vacantes y puestos de nueva creación.
  - D.1.1. Revisión del proceso de gestión de accesos a vacantes y puestos de nueva creación en términos de neutralidad, objetividad y transparencia del proceso de detección, planificación y gestión de solicitudes de formación.
  - D.1.2. Formalizar documentalmente el proceso de gestión de acceso a puestos con criterios de igualdad efectiva.
  - D.1.3. Comunicación/Difusión de acciones e indicadores de igualdad de procesos de promoción profesional adoptadas a partes interesadas.
  - D.1.4. Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos de promoción profesional mediante la percepción del equipo humano con respecto a si consideran que la promoción profesional en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades (a través de ítems de la encuesta de clima).
- **D.2. Comisión de promoción y retención del talento formada en igualdad de género:** Formalización de una comisión paritaria en términos de género en términos de promoción y retención del talento formada en igualdad de género que permitan dotar al proceso de una mayor representatividad y equidad:
  - D.2.1. Constitución de comisión paritaria en términos de género en términos de género en términos de género de promoción y retención del talento.
  - D.2.2. Programación de formación en materia de igualdad a personas que componen la comisión paritaria en términos de género en términos de género en términos de género de promoción y retención del talento.

- D.2.3. Integración de planificación de formación sistemática a funciones de procesos de promoción y retención del talento en procedimientos y sistema de gestión (plan de formación y registros de formación del sistema de gestión).
- D.2.4. Comunicación/Difusión de la constitución de la comisión paritaria en términos de género en términos de género de promoción y retención del talento a partes interesadas.
- D.2.5. Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos de promoción profesional mediante la percepción del equipo humano con respecto a si consideran que la promoción profesional en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades (a través de ítems de la encuesta de clima).

E. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- **E.1. Formalización de Procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo con criterios de igualdad efectiva**: Formalizar un procedimiento documentado que describa formalmente las competencias requeridas o valorables para cada puesto, de forma que, en función de los diferentes puestos de trabajo, estén especificadas las diferentes competencias necesarias y niveles de formación necesarios para poder aspirar a un puesto en cuestión, así como las responsabilidades y funciones exigidas para el mismo:
  - E.1.1. Revisión de las responsabilidades y funciones exigidas para cada puesto de trabajo incorporando la perspectiva de género.
  - E.1.2. Revisar las competencias requeridas o valorables para cada puesto de trabajo (competencias necesarias y niveles de formación necesarios), así como los factores de valoración (ponderación y escalas de valoración de puestos de trabajo) con criterios de igualdad efectiva.
  - E.1.3. Formalizar procedimiento de valoración de puestos de trabajo con criterios de igualdad efectiva.
  - E.1.4. Revisar la valoración de puestos de trabajo conforme al procedimiento de valoración de puestos de trabajo con criterios de igualdad efectiva.
  - E.1.5. Comunicación/Difusión de acciones e indicadores de igualdad de procesos de clasificación profesional adoptadas a partes interesadas.
  - E.1.6. Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos de clasificación profesional mediante la percepción del equipo humano con respecto a si consideran que las condiciones de trabajo en la organización se llevan a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades (a través de ítems de la encuesta de clima).
- **E.2. Creación y difusión del Canal Igualdad:** Creación y difusión de un canal directo con el comité de igualdad a fin de facilitar la comunicación de situaciones de discriminación percibidas por la plantilla para su análisis y establecimiento de medidas correctivas o preventivas que eviten las causas que han podido provocar dicha situación:
  - E.2.1. Constitución del Canal Igualdad y formalización del procedimiento de gestión del mismo (personas responsables de su gestión, atención, respuesta, diligencia, registro, análisis y establecimiento de medidas correctivas o preventivas).
  - E.2.2. Programación de formación en materia de discriminación a personas que lleven a cabo la gestión del Canal Igualdad.

- E.2.3. Integración de gestión del canal igualdad en procedimientos y sistema de gestión (procedimiento de gestión y registros derivados del canal igualad del sistema de gestión).
- E.2.4. Comunicación/Difusión de la creación del canal igualdad e indicadores asociados a partes interesadas.
- E.2.5. Evaluación de la eficacia del canal igualdad mediante la percepción del equipo humano con respecto a si consideran que la organización ha dispuesto los medios para la gestión de posibles casos de discriminación (a través de ítems de la encuesta de clima).

F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- **F.1. Difusión de Medidas de Conciliación de la vida familiar, personal y laboral:** Documentación y comunicación a las personas de la organización sobre las medidas de conciliación disponibles en la entidad y sobre si las mismas exceden de las establecidas en convenio y/o están por encima de las otorgadas en el sector a fin de dotar a dicho proceso de mayor transparencia:
  - F.1.1. Inventariar las medidas de conciliación sectorialmente disponibles en la entidad.
  - F.1.2. Evaluar si existe alguna medida puesta en marcha en la organización que exceda de las establecidas en convenio y/o están por encima de las otorgadas en el sector.
  - F.1.3. Formalizar documentalmente el inventario y clasificación de las medidas de conciliación de los apartados F.1.1. y F.1.2.
  - F.1.4. Comunicación/Difusión de acciones e indicadores de igualdad de procesos de conciliación y corresponsabilidad adoptadas a partes interesadas.
  - F.1.5. Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos de conciliación y corresponsabilidad mediante la percepción del equipo humano con respecto a si consideran que conciliación personal, familiar y laboral en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades (a través de ítems de la encuesta de clima).

G. INFRARREPRESENTACIÓN DE GÉNERO

- **G.1. Promoción de formación en áreas y puestos infrarrepresentados:** Programación proactiva de formación específica para hombres a fin de capacitarles para aquellos puestos/áreas en los que exista una infrarrepresentación del género masculino:
  - G.1.1. Programación de formación específica para género infrarrepresentado a fin de capacitarle para aquellos puestos/áreas en los que exista una infrarrepresentación del género: Programación paritaria de formación en materia de capacitación para puestos/áreas con infrarrepresentación.
  - G.1.2. Establecer colaboraciones con organismos de formación y/o programas de inserción para captar personas que quieran ocupar puestos en los que exista un género infrarrepresentado.
  - G.1.3. Integración de acciones de igualdad de procesos de actuación ante infrarrepresentación de género adoptadas en procedimientos y sistema de gestión (integración en planificación y registros de procesos de formación en sistemas de gestión).
  - G.1.4. Comunicación/Difusión de acciones de igualdad de procesos de actuación ante infrarrepresentación de género adoptadas a partes interesadas.

- G.1.5. Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos de actuación ante infrarrepresentación de género mediante la percepción del equipo humano con respecto a si consideran que se promueven acciones para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización (a través de ítems de la encuesta de clima).

H. RETRIBUCIONES (CONFORME AL PLAN DE ACTUACIÓN DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA):

- **H.1. Revisión de los Conceptos Retributivos con criterios de igualad y transparencia.** Revisar los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros. Documentar y comunicar de manera de manera clara y comprensible, las fórmulas para el cálculo y/o valoración de complementos salariales y extrasalariales, incentivos y beneficios sociales, así como las condiciones de acceso a los mismos y criterios de asignación, a fin de dotar al proceso retributivo de mayor transparencia:
  - H.1.1. Catalogación y clasificación homogénea de conceptos retributivos: Revisar los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
  - H.1.2. Definición y establecimiento de criterios de asignación y cálculo de los complementos salariales no especificados en convenio colectivo: Documentar de manera de manera clara y comprensible el inventario de conceptos retributivos, las fórmulas para el cálculo y/o valoración de complementos salariales y extrasalariales, incentivos y beneficios sociales, así como las condiciones de acceso a los mismos y criterios de asignación, a fin de dotar al proceso retributivo de mayor transparencia.
  - H.1.2. Integración de acciones de igualdad de procesos de igualdad retributiva adoptadas en procedimientos y sistema de gestión (integración de inventario de conceptos retributivos en registro retributivo) y Análisis de composición y causas de brecha salarial por grupo profesional.
  - H.1.3. Comunicación/Difusión de acciones e indicadores de igualdad de procesos de igualdad retributiva adoptadas a partes interesadas.
  - H.1.4. Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos de igualdad retributiva mediante la percepción del equipo humano con respecto a si consideran que la retribución en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades (a través de ítems de la encuesta de clima).
- **H.2. Normalización del catálogo de categorías profesionales y puestos de trabajo,** así como sistematizar la revisión de vigencia de las mismas en contratos indefinidos:
  - H.2.1. Catalogación y clasificación homogénea de categorías profesionales: Revisar el catálogo de categorías profesionales y puestos de trabajo conforme nomenclatura normalizada.
  - H.2.2. Formalizar control de revisión sistemática de vigencia y pertinencia del encuadre de clasificación profesional de contratos indefinidos con respecto a las responsabilidades y tareas realmente ejercidas por la persona: Sistematización de revisión periódica en herramienta de gestión de vigencia de categoría profesional y modalidad contractual en contratos indefinidos.
  - H.2.3. Comunicación/Difusión de acciones e indicadores de igualdad de procesos de igualdad retributiva adoptadas a partes interesadas (las personas del área de gestión de RRHH).
  - H.2.4. Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos de igualdad retributiva mediante la elaboración del registro retributivo.

- **H.3. Formalizar medidas de retribución no salarial** que permitan la promoción profesional:
  - H.3.1. Definición de método y criterios de promoción profesional (evaluación de competencias).
  - H.3.2. Integración de acciones de igualdad de procesos de igualdad retributiva adoptadas en procedimientos y sistema de gestión (integración de catálogo de medidas de retribución no salarial).
  - H.3.3. Comunicación/Difusión de acciones e indicadores de igualdad de procesos de igualdad retributiva adoptadas a partes interesadas.
  - H.3.4. Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos de igualdad retributiva mediante la percepción del equipo humano con respecto a si consideran que la retribución en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades (a través de ítems de la encuesta de clima).

I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- **I.1. Formalización y Difusión del Protocolo Anti Acoso Sexual o por razones de género:** Formalizar y comunicar un procedimiento que contemple:
  - Formas de **detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual.**
  - La identificación las **medidas reactivas frente al acoso** y en su caso, el **régimen disciplinario**.
  - La designación de la **Figura de Agente de Igualdad y/o Equipo Mediador** como canal de consulta, información y/o denuncia identificada ante situaciones de acoso sexual o por razones de sexo.
  - Los canales de información y/o accesibilidad a procedimientos y medidas de **prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de género**.
  - Las medidas o controles a fin de garantizar la **confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas**.
  - Las medidas o controles a fin de garantizar el respeto al **principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora**.
  - Las medidas o controles a fin de garantizar la **prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia** o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de género.
  - Las medidas o controles para garantizar la **diligencia** (procedencia de la/s persona/s que instruye/n el caso y la evitación de conflicto de intereses) **y celeridad del procedimiento**.
  - Las medidas o controles para garantizar los **derechos laborales y de protección social de las víctimas.**
  - I.1.1. La designación de la Figura de Agente de Igualdad y/o Equipo Mediador como canal de consulta, información y/o denuncia ante situaciones de acoso sexual o por razones de género.
  - I.1.2. Revisión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de género, que garantice:
    - Las Formas de detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual.
    - La identificación las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

- La confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- El respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- La prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de género.
- Las medidas o controles para garantizar la diligencia (procedencia de la/s persona/s que instruye/n el caso y la evitación de conflicto de intereses) y celeridad del procedimiento.
- Las medidas o controles para garantizar los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- La referencia a la Figura de Agente de Igualdad y/o Equipo Mediador como canal de consulta, información y/o denuncia ante situaciones de acoso sexual o por razones de género.

→| I.1.3. Integración de acciones de igualdad de procesos de prevención de acoso adoptadas en procedimientos y sistema de gestión (integración de protocolo anti acoso en sistema de gestión).

→| I.1.4. Comunicación/Difusión de acciones e indicadores de igualdad de procesos de prevención de acoso adoptadas a partes interesadas. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo: Garantizar conocimiento protocolo acoso: Refuerzo de los canales de actuación ante una situación de acoso a fin de garantizar su funcionamiento ante dicha situación.

→| I.1.5. Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos prevención de acoso mediante la percepción del equipo humano con respecto a si consideran que existen medidas de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razones de sexo (a través de ítems de la encuesta de clima).

I.2 Formación del Protocolo Anti Acoso: Integrar la sensibilización en la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razones de género en el plan de formación anual como materia recurrente a fin de incrementar el número de personas formadas y así crear una cultura al respecto.

→| I.2.1. Incluir en el Plan de Formación Anual, formación en materia de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razones de género con perspectiva de género y sobre el protocolo anti acoso accesible a toda la plantilla.

→| I.2.2. Incorporar información sobre el Protocolo Anti Acoso en la formación de inicio de nuevo personal y en los itinerarios de acogida.

→| I.2.3. Impartición de la formación en protocolo anti acoso a la plantilla (33% anual).

→| C.1.3. Integración de acciones de prevención y actuación anti acoso adoptadas en procedimientos y sistema de gestión (plan de formación y registros de formación del sistema de gestión).

→| I.2.4. Comunicación/Difusión de acciones e indicadores de formación en prevención de acoso sexual y/o por razones de género adoptadas a partes interesadas.

→| I.1.5. Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos prevención de acoso mediante la percepción del equipo humano con respecto a si consideran que existen medidas de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razones de sexo (a través de ítems de la encuesta de clima).

J. OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

- **J.1. Formación en Violencia de Género:** Integrar la sensibilización en materia de violencia de género en el plan de formación anual como materia recurrente a fin de incrementar el número de personas formadas al respecto y así crear una cultura al respecto.
  - J.1.1. Incluir en el Plan de Formación Anual, formación en materia de violencia de género a toda la plantilla y actuaciones de formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.
  - J.1.2. Incorporar información sobre el Violencia de Género en la formación de inicio de nuevo personal y en los itinerarios de acogida.
  - J.1.3. Impartición de la formación en violencia de género a la plantilla (50% anual).
  - J.1.4. Integración de acciones de igualdad de procesos de formación en violencia de género adoptadas en procedimientos y sistema de gestión (plan de formación y registros de formación del sistema de gestión).
  - J.1.5. Comunicación/Difusión de acciones e indicadores de igualdad de procesos de formación en materia de violencia de género adoptadas a partes interesadas
  - J.1.6. Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de la organización a través de percepción del equipo humano con respecto a políticas de igualdad de oportunidades con la sociedad (a través de ítems de la encuesta de clima).
- **J.2. Formalización de Lenguaje inclusivo en la edición de contenidos corporativos:** Formalizar un manual de lenguaje inclusivo y/o la formación al respecto del personal de edición de contenidos en canales de comunicación corporativos y/o ofertas de empleo:
  - J.2.1. Incluir en el Plan de Formación Anual, formación en materia de lenguaje inclusivo al personal de edición de contenidos en canales de comunicación corporativos (p.e. web, redes sociales, publicación de ofertas de empleo, elaboración de memorias de actividad, marketing, comunicación, ……).
  - J.2.2. Revisión de los contenidos de la web corporativa desde la perspectiva de la comunicación inclusiva.
  - J.2.3. Elaboración de unas pautas de comunicación no sexista que se promueva entre el personal para favorecer su concienciación y la adopción de aquellas medidas que consideren oportunas: Manual de Estilo lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.
  - J.2.4. Integración de acciones de igualdad de promoción del lenguaje inclusivo adoptadas en procedimientos y sistema de gestión (plan de formación y registros de formación del sistema de gestión, así como integración de la guía de comunicación no sexista en sistema de gestión).
  - J.2.5. Comunicación/Difusión de acciones e indicadores de promoción del lenguaje inclusivo a partes interesadas
  - J.1.6. Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de la organización a través de percepción del equipo humano con respecto a políticas de igualdad de oportunidades con la sociedad (a través de ítems de la encuesta de clima).

6.2. Planificación de Medidas de Igualdad.

Como consecuencia del proceso de priorización de la batería de medidas de igualdad estructuradas por áreas de actuación, la Comisión Negociadora ha seleccionado las medidas de igualdad conforme al proceso de priorización indicado en el epígrafe 4.3.).

FUNDACIÓN VINJOY ha formalizado la relación detallada de medidas priorizadas para cada área de actuación, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución, en "Planificación de Medidas de Igualdad" (ver Anexo 1).

Las medidas de igualdad son medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Resulta fundamental asegurar la coherencia entre los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución y las herramientas de medición de su cumplimiento.

En este sentido, los indicadores se han definido teniendo en cuenta que deben ser:

- Coherentes con los objetivos del plan.
- Ajustados a cada una de las medidas o actuaciones que se pretenden medir.
- Cuantitativos y cualitativos.
- Comparables en el tiempo.
- Desagregados por sexo

7. APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo principal de este Plan de Igualdad es seguir consolidando el camino emprendido a favor de la plena Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, así como facilitar el acceso y desarrollo de distintos colectivos de la organización.

Fruto de este objetivo se ha formalizado el plan de igualdad ⋈IGUALES que recoge las principales actuaciones en materia de igualdad a desarrollar por la organización.

7.1. Aprobación del Plan de Igualdad.

La adopción de acuerdos por la comisión negociadora (Comité de Igualdad) tiene lugar por mayoría de ambas representaciones (de la organización y de las personas trabajadoras), debiendo negociar de buena fe.

El resultado de las negociaciones se ha plasmado por escrito en el presente documento de plan de igualdad que contiene todos los acuerdos adoptados y que es firmado por las partes negociadoras.

Asimismo, se firma el acta de aprobación del plan de igualdad en la reunión de la comisión negociadora que pone fin a las negociones y acuerda la aprobación del plan.

FUNDACIÓN VINJOY ha formalizado la aprobación del plan de igualdad por parte de la comisión negociadora en el "Acta de Aprobación del Plan de Igualdad" (ver Anexo 3).

7.2. Registro del Plan de Igualdad.

Los planes de igualdad han de inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. Esta inscripción permitirá el acceso público al contenido de los mismos.

Así, dentro del plazo de quince días, a partir de la firma del plan de igualdad, la comisión negociadora, o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, presenta, a través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente.

Dicha solicitud es acompañada de texto original del plan de igualdad, firmado por las personas que integran la comisión negociadora, y de las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referidas a la constitución de la comisión negociadora y a la de firma del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriben.

Se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas, el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.

8. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

En el presente epígrafe se detalla el sistema de seguimiento para verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados.

El plan con el seguimiento del mismo permite que, en cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

8.1. Órgano de Vigilancia. Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se constituye una "Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan", en el plazo de un mes como máximo tras la aprobación y firma del Plan de Igualdad, y tiene por objeto realizar regularmente y de manera programada, reuniones de evaluación que permitan conocer el desarrollo, grado de ejecución y resultados del Plan en todas sus áreas de actuación, tanto durante como después de su desarrollo e implementación, así como atender de manera expresa a las posibles necesidades y/o dificultades que pudieran surgir en el proceso, y responder a las mismas realizando las correcciones que se consideren oportunas para su éxito.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad ⋈IGUALES de FUNDACIÓN VINJOY es paritaria y está compuesta por el mismo número de representantes de la organización que de representantes sindicales, elegidos estos últimos por la representación laboral.

Por tanto, se establece que la composición de la Comisión será de 6 personas, respondiendo al siguiente criterio:

- 3 Representantes de la organización, disponiendo una de las personas poderes para poder obrar en nombre de la organización en materia de igualdad.
- 3 Representantes legales de las personas trabajadoras, elegidos a través de elecciones sindicales al efecto.

La designación nominal de las personas anteriormente mencionadas se realiza dentro del mes siguiente a la firma del Plan, y una vez puesta en marcha la Comisión, y ante cada una de sus convocatorias, cada persona perteneciente a la misma podrá delegar expresamente por escrito su representación y voto a cualquier otra/o integrante de la Comisión, incluyendo su delegación en las personas asesoras.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la entidad a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

FUNDACIÓN VINJOY formaliza la designación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad por parte de la comisión negociadora en el "Acta de Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad" (ver Anexo 4).

8.2. Atribuciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá encomendado:

- El impulso a la implementación del Plan de Igualdad ⋈IGUALES, su interpretación, adaptación, y finalmente la concreción de su ejecución mediante la redacción de una Programación Operativa Anual en la que se determinarán cada año las prioridades y plazos de su desarrollo.
- El seguimiento de las acciones previstas, estando atenta tanto a su grado de ejecución como a la calidad de las mismas.
- La evaluación de tales acciones, y su exposición en informes parciales anuales (y uno final, al término de su vigencia) en que se atienda a indicadores de:
  - Resultado (eficacia del Plan, grado de cumplimiento de los objetivos previstos, pertinencia de las acciones, nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y grado de consecución de los resultados esperados).
  - Proceso (eficiencia de la implementación, nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, grado de dificultad encontrado en ello, tipo de
  - Problemas y soluciones emprendidas, adecuación y suficiencia de los recursos y metodologías puestas en marcha, y cambios o adaptaciones que han debido adoptarse con respecto al Plan original)
  - Impacto (aumento del conocimiento y de la sensibilidad en materia de igualdad por parte de las y los integrantes de la organización, cambios en la cultura organizacional de la entidad, modificaciones en sus prácticas directivas, en el clima percibido por las personas trabajadoras, aumento del nivel de la presencia y la participación de las mujeres en la vida de la organización, la detección de nuevas necesidades, etc.)
- La elaboración de conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora derivadas de tal evaluación, que permitan definir acciones futuras y establecer medidas correctoras.
- El asesoramiento a los diferentes departamentos de la organización y a otras Comisiones de la misma en la forma de ejecutar las medidas.

- El asesoramiento a la plantilla en materia de Igualdad y la respuesta a aquellas cuestiones, preguntas o sugerencias referentes al Plan que fuesen realizadas por las personas trabajadoras.
- La resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad, entendiendo que en estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción pertinente.
- La difusión entre la plantilla de todas aquellas informaciones sobre su implementación, seguimiento y evaluación que se consideren relevantes.

8.3. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones, previa comunicación escrita a tal efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, bien presente o representada, la mayoría de cada representación, pudiendo ser dicha asistencia presencial o a través de videoconferencia.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán la conformidad de la entidad y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

Por la parte social dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras en la Comisión, que se computará teniendo en cuenta el % de representatividad que ostente cada una de ellas (% de personas trabajadoras representadas por la persona de la Comisión).

A efectos de dicho cómputo, se tendrá en cuenta el número de personas trabajadoras del área geográfica representada cuyo contrato esté activo a 31 de diciembre del año previo del de la fecha en la que se deba tomar el acuerdo.

La Comisión podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la organización y a la Representación de las personas trabajadoras.

Por razones operativas, en cualquier caso, se establece que los acuerdos que adopte esta Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad en cuestiones de interés general relacionados con el mismo, se considerarán parte del Plan de Igualdad y gozarán de su misma obligatoriedad.

8.4. Medios a disposición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Para el cumplimiento de sus funciones la organización se compromete a poner a disposición de esta Comisión los recursos necesarios, siendo especialmente importante:

- la disponibilidad de un espacio para la celebración de las reuniones,
- el material preciso para ellas

y la entrega periódica de la información estadística o cualitativa, desagregada por sexos, que la Comisión necesite para el análisis de las cuestiones a valorar en base a los indicadores de cumplimiento establecidos en la "Planificación de Medidas de Igualdad" (Anexo 1).

Como consecuencia de dichos seguimientos, se formalizan Actas de la Comisión de Seguimiento y Evaluación en las que se deja constancia de los hitos alcanzados y de los valores de los indicadores de igualdad establecidos por cada medida de igualdad.

Así mismo, en las Actas de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, además de los informes de seguimiento periódico que incluyen el análisis y valoración de la ejecución del plan de igualdad, se formalizan las propuestas de modificación o mejora. Dichos informes sirven de base para la evaluación del plan de igualdad.

Las personas designadas por la organización como responsables del Plan de Igualdad serán asimismo las encargadas de facilitar los medios antes mencionados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

9. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En el presente epígrafe se detalla el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Así, si como consecuencia de la evaluación y seguimiento del plan de igualdad, se confirma que existen cambios organizacionales relevantes que pudieran influir en nuevas áreas de actuación prioritarias y/o en nuevas personas destinatarias (p.e. ante fusiones, absorciones, ...), la Comisión de Seguimiento y Evaluación informará a la Dirección de la organización y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras a fin de proceder a la revisión, aprobación y registro de una nueva edición del Plan de Igualdad bajo el mismo procedimiento en el que se negoció la versión previa.

Así, El Plan de Igualdad deberá revisarse, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse conforme al seguimiento y evaluación previsto.
b) Por falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia detectada por Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
c) Por fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
d) Modificación sustancial de la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y/o condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico.
e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de género.

la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del 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.

Así, en el supuesto de que el informe de seguimiento realizado por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en

algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la organización y a la Representación de las personas trabajadoras.

Por razones operativas, en cualquier caso, se establece que los acuerdos que adopte la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad en cuestiones de interés general relacionados con el mismo, se considerarán parte del Plan de Igualdad y gozarán de su misma obligatoriedad.

10. ANEXOS

- Planificación de Medidas de Igualdad (Anexo 1)
- Acta Análisis Diagnóstico y Priorización de Medidas de Igualdad (Anexo 2)
- Acta de Aprobación del Plan de Igualdad (Anexo 3)
- Acta de Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad (Anexo 4)

11. FIRMA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

El Plan de Igualdad ⋈IGUALES de FUNDACIÓN VINJOY queda aprobado el día 4 de Marzo de 2022 y para que así conste, se firma el presente Plan de Igualdad y la Planificación de Medidas de Igualdad del Plan de Igualdad por parte de las personas integrantes de la Comisión Negociadora de Igualdad a 4 de Marzo de 2022

NOMBRE	DNI	CARGO
Adolfo Rivas Fernández	78863678 J	Director Gerente
Laura Atienza Bodes	10896961 K	Responsable del Departamento Jurídico
María Fernández Díaz	71634510 K	Psicomotricista - Coordinadora del IATYS
Patricia García García	76941853 E	Miembro del Comité de Empresa CCOO - Responsable del Departamento de Psicopedagogía del CAI
Judith Tascón Núñez	71421033 F	Miembro del Comité de Empresa OTECAS - Profesora de FP Básica- Educadora en CENARTE
Mireia Tomás González	46357069 V	Miembro del Comité de Empresa CCOO - Profesora del Programa Trampolín
Fdo.: Adolfo Rivas Fernández		Fdo.: Patricia García García
Fdo.: Laura Atienza Bodes		Fdo.: Judith Tascón Núñez
Fdo.: María Fernández Díaz		Fdo.: Mireia Tomás González