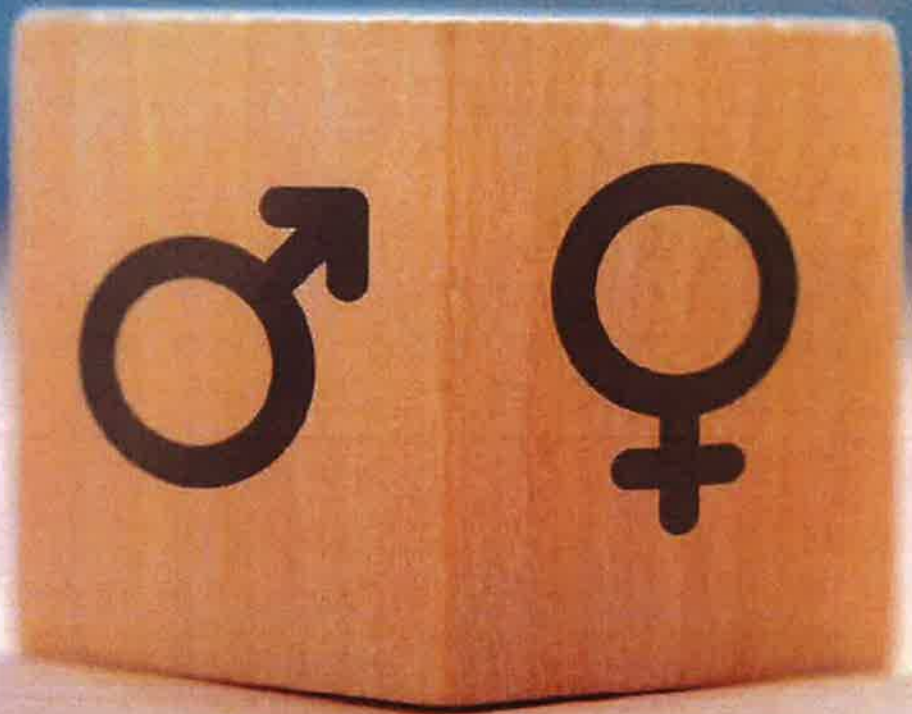


# Plan de Igualdad

Fundación Arenales  
Castilla y León



*Copy*

# Contenido

Contenido.....	3
PRESENTACIÓN .....	5
MARCO LEGAL .....	7
SUSCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
COMPROMISO CON EL PLAN DE IGUALDAD.....	10
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	12
Ámbito de aplicación .....	12
Ámbito temporal.....	12
INFORME DE DIAGNÓSTICO .....	13
Selección y contratación.....	13
Formación.....	14
Promoción Profesional.....	14
Condiciones de Trabajo.....	14
Política Retributiva .....	15
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	16
Infrarrepresentación femenina.....	16
Prevención de Acoso sexual y por razón de sexo .....	16
Otras materias de análisis .....	16
AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	18
Conclusiones .....	19
Plan de Actuación.....	22
Definición de objetivos.....	22
Objetivos Generales .....	22
Objetivos Específicos .....	23
OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD .....	27
OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	28
Proceso de selección y contratación .....	28
Clasificación Profesional .....	29
Formación.....	30
Promoción Profesional.....	31
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral..	32
Seguridad, salud laboral y equipamientos .....	33
Infrarrepresentación femenina.....	34
Retribuciones y Auditoría Retributiva.....	34
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	35
Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género .....	37
Comunicación inclusiva y no sexista .....	38

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	39
Comisión de Seguimiento .....	39
Composición .....	40
Funciones .....	40
Funcionamiento .....	41
Medios .....	42
Modificación .....	42
Resolución de conflictos .....	43
ANEXO I: CALENDARIO DE MEDIDAS .....	44

## PRESENTACIÓN

La Dirección de la Fundación Arenales Castilla y León, en línea con los principios de igualdad y transparencia, decidió iniciar un proceso negociador en el que definir y desarrollar unos objetivos cuyo fin máximo será la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Este proceso negociador ha culminado en el acuerdo del presente Plan de Igualdad desde el diálogo social entre Dirección y Plantilla, disponiendo una serie de mecanismos y herramientas que promoverán y reforzarán estos principios durante la vigencia del mismo.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	Fundación Arenales Castilla y León
NIF	G24350894
Domicilio Social	C/ Bandonilla, nº 32. Armunia (24009) León.
Forma jurídica	Fundación
Responsable de la entidad	
Nombre	I.L. L.J.C.
ACTIVIDAD	
Sector de actividad	Educación
CNAE	8520 Educación preprimaria
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	León y Palencia

<b>DIMENSIÓN A 31 DE DICIEMBRE</b>							
Personas trabajadoras	Mujeres	50	Hombres	28	Total	78	
Centros de trabajo	Colegio Peñacorada en León Colegio San José en Palencia						
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>							
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	3	Hombres	1	Total	4	

*[Handwritten signatures]*


*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*




*[Handwritten signature]*

## MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido, que se ha mantenido desde su primera referencia en el Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el que la Unión Europea lo trató como principio fundamental y considerando que se debe integrar en todas sus políticas y acciones la igualdad entre mujeres y hombres, suprimiendo cualquier tipo de desigualdad.

 La propia Constitución Española reconoce como Derechos Fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1).

  
 El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo. Además, en su artículo 9.2, la Constitución dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Quitar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. La Constitución también impone a los poderes públicos, en su artículo 10.1, el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

  
  
 Y se culminó con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante la "Ley de Igualdad"), que encomienda a las empresas, como garantes de los derechos de la plantilla, "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para

dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo" (art. 48 de la citada Ley), garantizando la dignidad, la integridad y la igualdad de trato de toda la plantilla. Ley que la Fundación Arenales Castilla y León da cumplimiento a través de este Plan de Igualdad.

La Ley de Igualdad, en su artículo 45.1, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar unas medidas, previamente negociadas y acordadas con la representación social, para evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Por otro lado, el artículo 45.2 de la citada ley establece apunta que estas medidas "deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral".

Y ya en su artículo 46, dispone que "Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados."

En definitiva, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser una prioridad de la empresa y un pilar fundamental para las relaciones laborales y para la gestión de recursos humanos.



## SUSCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD


El presente Plan de Igualdad se encuentra suscrito y firmado por la representación de la empresa y por la representación laboral.


Empresa		
I.L.T	Cargo	Dirección
E.G.G.	Cargo	Gerencia
Plantilla		
J.L.G.	Cargo	RLT
J.T.F.	Cargo	RLT



Contando con el asesoramiento de Alter, Consultores Legales, S.L.P.

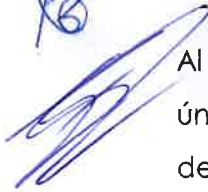
## COMPROMISO CON EL PLAN DE IGUALDAD

Es manifiesto el compromiso de la Fundación con la igualdad, que se traduce en la implicación de toda la plantilla en esta tarea obligatoria en aras de convenir este Plan de Igualdad, pero no únicamente para cumplir con la normativa vigente, sino para promover esta herramienta cuyo objetivo es mejorar el clima laboral, la calidad de vida, aumentar la productividad y optimizar todos los recursos, capacidades y características de identidad de toda la plantilla.

 Esta concienciación, integrada con la máxima naturalidad dentro de la convivencia laboral, ha llevado a la empresa a desarrollar este Plan, para lo que ha sido necesario llevar a cabo un exhaustivo diagnóstico de la totalidad de la plantilla del centro, para poder, con ello, detectar cualquier posible discriminación o desigualdad y así adoptar las medidas concretas para suprimir o corregir esa situación.

 La finalidad del Plan, en definitiva, es conseguir una igualdad real, evitando discriminaciones por razón de sexo, consiguiendo una igualdad de trato y oportunidades en cada nivel de la empresa, tales como promoción, selección, formación y conciliación, entre otras.

  
 Este Plan de Igualdad, es un conjunto ordenado de medidas y acciones diseñadas para toda la plantilla, ya sean mujeres u hombres, siguiendo como principio básico la transversalidad de género en cada ámbito y nivel, desde un plano crítico, de cooperación y dialogado entre la empresa y la plantilla.

 Al margen de lo expuesto, es importante resaltar que el Plan de Igualdad no es únicamente un documento sólido de análisis que busca prevenir situaciones de desigualdad o discriminación, sino que es, también, un documento dinámico, vivo, que admite variaciones a lo largo de su recorrido según así lo requieran las necesidades del centro y de la plantilla. Para ello el Plan se conforma de una fase

de seguimiento y otra de evaluación, posibilitando detectar estas necesidades y actuar de conformidad con los objetivos del mismo.

*Javier*

*José*

*José*

*José*

*José*

*José*

## ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

### *Ámbito de aplicación*

La Ley de Igualdad recoge la exigencia a toda empresa española de realizar su propio plan de igualdad, siempre que se superen, en cómputo anual a 31 de diciembre, los 50 o 100 trabajadoras y trabajadores.

Este Plan de Igualdad es de aplicación al único centro existente, que se corresponde con la Fundación Arenales Castilla y León, y a toda la plantilla existente en el mismo, tanto docentes como no docentes. Igualmente, será de aplicación en todo el territorio nacional y a todos aquellos puntos de actividad que, en el futuro, se puedan desarrollar durante la vigencia del Plan de Igualdad.

### *Ámbito temporal*

Por otro lado, en cuanto al ámbito temporal, se ha determinado un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde la firma del Plan, para alcanzar los objetivos mediante las distintas medidas acordadas.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad, para la cual se reunirán para constituir la Comisión Negociadora.

## INFORME DE DIAGNÓSTICO

Para poder definir los objetivos del presente Plan de Igualdad y establecer las medidas concretas para su consecución a fin de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se ha desarrollado una fase de diagnóstico de la situación actual del Centro.

A tal fin, se han recabado los datos relativos a la plantilla, desagregados por sexo, tanto de la distribución por niveles profesionales, categorías y responsabilidad. Se ha recabado la información cuantitativa y cualitativa respecto de las políticas de gestión de Recursos Humanos, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación, sensibilización en igualdad, todo lo relacionado con la violencia de género y la opinión de la plantilla.

Toda esta información, junto con las herramientas utilizadas para su análisis, han sido tratadas dentro de la Comisión Negociadora, y en base a las conclusiones del diagnóstico y a las carencias detectadas, en su caso, se han acordado una serie de medidas concretas con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres garantizando que todos los procesos realizados en el Centro integran el principio de igualdad entre sexos.

Las conclusiones del diagnóstico son las siguientes:

### *Selección y contratación*

Una vez analizada la información cuantitativa en los procesos de selección y contratación, podemos afirmar que, sin existir una pretensión de la empresa por favorecer o fomentar la incorporación de un sexo concreto, las incorporaciones se han dado en la misma proporción de hombres y mujeres que los existentes en el total de la plantilla.

En cuanto al proceso de selección, no rige un sistema protocolizado con un sistema predefinido.

#### *Formación*

Por otra parte, el diseño de la formación no se basa en un desarrollo profesional o promoción de carrera, sino en las puntuales necesidades detectadas para cada curso escolar y, como consecuencia, no se preestablecen horas de formación. Se ha implantado un método de encuesta de la plantilla para conocer los intereses sobre formación. Hasta el momento, no se ha incidido sobre igualdad. Y, en principio, no hay una solicitud expresa de observación de cumplimiento con lenguaje inclusivo y de no divulgación de imágenes sexistas.

#### *Promoción Profesional*

En atención a la organización del centro, la estructura prácticamente horizontal de los puestos no permite una promoción interna más allá del ascenso al puesto de docente con función directiva. Este puesto comprende un número reducido de personas, en comparación con el total de la plantilla, por lo que la posibilidad es muy reducida.

Al margen de lo expuesto, el centro garantiza un proceso de conformidad con las exigencias legales a tal efecto para con la plantilla existente y su posible promoción.

#### *Condiciones de Trabajo*

En cuanto a las condiciones de trabajo el centro viene aplicando las indicaciones establecidas en el convenio en cuanto a la distribución de jornada conforme a los grupos profesionales y puestos de trabajo.

En líneas generales en todas las áreas analizadas dentro de la información cuantitativa se guarda la misma proporcionalidad que la total general plantilla. De ello resulta que existe una proporción ligeramente superior de representación

femenina en todos los tipos de contrato, así como en la distribución de la jornada, y en las situaciones de suspensión de la relación contractual, etc.

No existe flexibilidad horaria como tal, ya que en los puestos de docencia la presencia del profesorado está vinculada al horario lectivo no pudiendo comenzar la clase en horario distinto al marcado convencionalmente. El resto de los puestos queda igualmente supeditado a la atención al público.

Por otro lado, la contratación de personal depende únicamente de las candidaturas que se presentan para cubrir un determinado puesto, de sus habilidades, aptitudes y conocimientos, en ningún caso en cuanto a su sexo. Se recurre a la contratación parcial en función del servicio prestado por el centro y, aun existiendo un porcentaje mayor de contratación femenina, no responde a la imposición o a una posible relación con su carga familiar, ya que ninguna de ellas tiene hijos a cargo.

#### ***Política Retributiva***

Del análisis del registro retributivo se observa que no existe brecha salarial, posicionándose la diferencia retributiva entre mujeres y hombres en un 10,3% representando las mujeres un 65,6%. Esta diferencia, al ser 0, no es indicador de la existencia de brecha salarial favorable para el colectivo masculino ni femenino. Las diferencias en determinados puestos o rangos han sido analizadas para detectar posibles desigualdades con sesgo de género, observándose que las puntuales discrepancias responden únicamente a circunstancias excepcionales que afectan a trabajadores concretos y todo ello sustentado sobre criterios objetivos.

En cuanto al sistema de valoración de puestos de trabajo se ha observado una línea ascendente en coherencia con el sistema de puntos establecido en el profesigramma del centro.

*Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*

El reflejo de la solicitud de derechos nos indica la imparcialidad de los mismos, aunque no hay un gran muestreo de datos en relación con la plantilla del centro que pueda marcar significativamente estas diferencias.

*Infrarrepresentación femenina*

Podemos concluir, que no existe una tendencia de agrupación de mujeres u hombres en determinados puestos, si bien los únicos puestos ocupados al 100% por hombres quizás encajan en la tendencia social, aunque dado que su participación es ínfima, no se considera que exista una pretensión por parte del centro por ocupar los mismos por hombres. El centro no dispone de seguimiento de plantilla en cuanto al equilibrio ni promueve la ocupación de un determinado puesto por parte de un colectivo u otro, respondiendo únicamente a criterios personales, funcionales y organizativos al respecto del puesto, independientemente del género.

*Prevención de Acoso sexual y por razón de sexo*

No existe un protocolo de prevención elaborado y difundido en el Centro.

*Otras materias de análisis*

Al margen de la falta de registro para realizar el análisis cuantitativo en materia de **seguridad, salud laboral y equipamientos**, se asegura que cada persona ejerza su puesto de trabajo en las mejores condiciones posibles, dentro de las opciones que ofrece cada uno de ellos.

En cuanto a la **comunicación inclusiva** el centro cuida de su lenguaje haciendo referencia a colectivos o bien empleando el género neutro si bien no dispone de un protocolo de comunicación que defina estos aspectos. No se desarrollan en esta materia políticas de control con respecto a colaboradores y formadores.



Con respecto a la **violencia de género**, el centro no recoge ningún programa específico ni desarrolla una política informativa-preventiva sobre los derechos de las mujeres en situación de violencia de género.

Los **cuestionarios** indican que la plantilla y la Dirección se encuentran conformes con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en la Fundación. La plantilla considera que no existen sesgos de género en los procesos de gestión, desligándose de las preferencias por uno de los sexos, al margen de encontrarse con un sector feminizado y, por lo tanto, teniendo más presencia femenina en el centro.



## AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Conforme a lo dispuesto en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, así como en el desarrollo reglamentario establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, todas aquellas empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. El objeto de la misma es la obtención de la información necesaria que permita verificar si el sistema retributivo de la empresa cumple de manera transversal y completa con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Del mismo modo permitirá la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

La auditoría retributiva, asegurando el principio de transparencia y seguimiento del sistema retributivo (artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre) cumple con dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

Para dar cumplimiento a este requerimiento la presente auditoría realiza un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa. En primer lugar, se elabora el Registro Retributivo, que se elabora de conformidad con la herramienta del Ministerio de Trabajo o similar, de conformidad con los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Igualmente, se elabora el Sistema de Valoración de puestos de trabajo, en el que se evalúan los puestos de trabajo, con base en el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor, realizando una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo de manera objetiva y vinculados estrictamente al desarrollo de la actividad laboral.

Con este análisis obtendremos, por un lado, la visión retributiva de la empresa y, por otro, la organizativa, para que, de su comparativa, se puedan extraer y analizar todas aquellas circunstancias que puedan dar lugar a una desigualdad retributiva, tales como la promoción, la formación o las condiciones de trabajo, entre otras. De este modo, se podrá establecer un plan de acción para la corrección de las desigualdades retributivas, determinando los objetivos, actuaciones concretas, cronogramas y personas responsables de su implantación y seguimiento.

### *Conclusiones*

La retribución en La Fundación Arenales Castilla y León resulta equilibrada y ajustada a la estructura organizativa del centro, encontrándose claramente definidos los criterios en base a los cuáles se establecen los diferentes conceptos salariales, consecuencia de la aplicación del convenio colectivo.

Por otra parte, el Sistema de Valoración de Puestos ha mostrado una tendencia lineal y proporcional en los puntos de los puestos, que se analizarán juntamente con los resultados del registro retributivo para evaluar si la determinación de los salarios se encuentra en consonancia.

A través de las distintas comparativas entre las puntuaciones de puestos, salario normalizado y salario convenio, se ha podido apreciar que las retribuciones de la organización se encuentran, en líneas generales, en consonancia con las puntuaciones resultantes del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, mostrando en los puestos en los que se puede efectuar la comparativa, que no existe desigualdad alguna por razón de sexo.

Las diferencias existentes en cuanto a las agrupaciones de puestos no se encuentran determinadas por un factor aparejado al sexo de la persona ni influirá en otros complementos salariales, lo que podría ser indicador de una desigualdad a corregir.

El devengo de cantidades en concepto de Complementos Extrasalariales, como se ha expuesto, no genera situación de desigualdad alguna, puesto que el devengo de complementos extrasalariales se encuentra sujeto a una condición médica externa al centro y a la persona que recibe la retribución.

Las diferencias existentes en las comparativas por antigüedad nos indican que su naturaleza se encuentra objetivamente justificada, por lo que no existe discriminación o trato distinto entre hombres y mujeres.

La comparativa por tipología de contrato no muestra porcentajes de diferencias significativos que puedan dar lugar a una desigualdad entre retribuciones de hombres y mujeres. Siendo así que las situaciones que originan estos márgenes no tienen carácter discriminatorio o de sesgo de género.

Según la plantilla tenga o no descendencia, se ha podido ver que los porcentajes de diferencia retributiva se asemejan a los que hemos encontrado en las otras comparativas. Esto se debe, por lo tanto, a la existencia de casos concretos que no marcan una tendencia del centro por retribuir más o menos a la plantilla de un sexo determinado.

Las diferencias existentes según el porcentaje de jornada no muestran una concentración de plantilla con mayor o menor brecha en atención al porcentaje de jornada realizado, lo que sería indicador de una situación de desigualdad entre personas con un porcentaje de jornada más reducido que otras.

No se aprecia que el sistema de promoción llevado a cabo en el centro pueda dar lugar a una desigualdad entre las retribuciones entre hombres y mujeres, si bien existe un ligero estatismo provocado por la propia estructura de cualquier centro escolar.

El análisis de la situación actual del centro en cuanto a la selección, en relación con la tipología de contratos, descarta que estas cifras puedan ser indicadores de una posible discriminación retributiva.

Cuantitativamente encontramos: 4 puestos masculinizados, de los cuáles 3 al 100%, 3 puestos equilibrados y 10 puestos feminizados, de los cuales 8 al 100%. Es visible, por un lado, la mayor presencia femenina en todos los puestos de la organización y, por otro lado, la superioridad numérica de la mujer en el centro, en consonancia con la feminización del sector educativo.

La clasificación profesional del centro no denota ninguna tendencia a concentrar mujeres en los puestos peor retribuidos. Podemos ver en el total general, que no existe brecha salarial alguna, lo que es indicador de que los salarios, tanto los más altos como los más bajos para ambos sexos se encuentran compensados de igual modo.

En atención a la política del centro, no se tiene preferencia por formar a un sexo u otro, lo que pudiera dar lugar a una diferencia salarial en favor de los que reciben tal formación.

Las condiciones de trabajo denotan un ligero predominio de mujeres en todos los ámbitos señalados, sin embargo, teniendo en cuenta la feminización del sector y del propio centro, no encontramos márgenes significativos que puedan dar lugar a una diferencia de trato y/o remuneración a favor de las mujeres o de los hombres, salvo en el punto de contractuales y jornada, viéndose necesario analizar la causa de estos márgenes y, poder así, solventar una posible diferencia que, aun no existiendo en la actualidad, podría generar una desigualdad futura.

En cuanto al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y familiar, No se aprecia ninguna diferencia significativa que pueda manifestar un sesgo de género que repercuta retributivamente a las mujeres.

Por último, en atención a la infrarrepresentación femenina, se ha podido observar que la concentración de mujeres, tanto horizontal, como verticalmente, dentro del sistema organizativo del centro, no muestra una situación que fomente la diferencia salarial a favor de uno u otro sexo.

## Plan de Actuación

Una de las funciones de la Auditoría Retributiva es dotar a la empresa de las herramientas necesarias para, una vez realizado el análisis integral y transversal de las retribuciones y sus posibles diferencias, se pueda establecer un Plan de Actuación adecuado y eficaz que pueda, tanto solventar posibles errores, como mejorar las condiciones laborales.

Habiendo estudiado en profundidad todas las posibles diferencias, comparativas y variables existentes, se proponen una serie de actuaciones por medio de las cuales se prevé corregir los puntos que se desarrollarán en el presente epígrafe, en aras de la consecución de los objetivos de la Auditoría Retributiva, dentro del plazo definido y con una vigencia equivalente a la del Plan de Igualdad.

Estas actuaciones se centrarán, principalmente, en las siguientes áreas:

1. Retribuciones no sujetas a regulación colectiva
2. Negociación individual de las retribuciones
3. Incidencia desigual de pluses y complementos debidos a la segregación ocupacional
4. Utilización de criterios subjetivos para la concesión de beneficios no salariales
5. Criterios de selección susceptibles de generar desigualdades
6. Criterios de promoción susceptibles de generar desigualdades
7. Diferencias de acceso a la formación

## Definición de objetivos

### Objetivos Generales

1. Asegurar la definición de criterios en el devengo de complementos salariales en atención con la igualdad de sexos.

2. Eliminar cualquier sesgo de género en la clasificación profesional que pueda derivar en una diferencia salarial.
3. Suprimir cualquier diferencia de acceso en los distintos procedimientos de recursos humanos que pueda derivar en una distribución desigual del sistema organizativo de la empresa, dando lugar a posibles diferencias de salario entre mujeres y hombres.

**Objetivos Específicos**

<b>1</b>	Detectar posibles variaciones en las retribuciones de la plantilla.				
	Este objetivo trata de mantener actualizada la información retributiva del centro, pudiendo detectar cualquier variación que pueda originar una diferencia retributiva entre mujeres y hombres.				
<b>Ejecución</b>	Dpto. Administración	Personas destinatarias	Plantilla	Responsable seguimiento	Comisión de Seguimiento
<b>Tiempo desarrollo</b>	2 años	Recursos	A convenir en atención a las necesidades	Responsable implementación	Dirección y/o Consejo de Administración
<b>Medida 1</b>	Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico.				
	<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe a la Comisión de Seguimiento.</li> <li>Registro Retributivo y política retributiva.</li> </ul>			
<b>Medida 2</b>	Informar a la Comisión de Seguimiento de los cambios en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.				
	<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe a la Comisión de Seguimiento.</li> <li>Registro Retributivo y política retributiva.</li> </ul>			
<b>2</b>	Garantizar la igualdad de sexo en la clasificación profesional del centro.				
	Con este objetivo se busca obtener una visión clara de la presencia femenina				

y masculina en la organización del centro, identificando posibles factores desencadenantes de posibles diferencias salariales en detrimento de hombres o mujeres.

<b>Ejecución</b>	Dpto. Administración	Personas destinatarias	Plantilla	Responsable seguimiento	Comisión de Seguimiento
<b>Tiempo desarrollo</b>	2 años	Recursos	A convenir en atención a las necesidades	Responsable implementación	Dirección y/o Consejo de Administración

**Medida 3** Establecer un proceso de revisión periódica del sistema de valoración de puestos de trabajo en atención a la definición de puestos de trabajo revisados.

- Indicadores**
- Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo.
  - Definición de puestos de trabajo revisados.
  - Sistema salarial y de puntos establecido.

**Medida 4** Llevar un control periódico de la distribución de plantilla conforme a la definición de puestos desagregado por sexo.

- Indicadores**
- Registros realizados.
  - Seguimiento de las variaciones a lo largo de los registros realizados.
  - Información a la comisión de Seguimiento.

**3** Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Mediante el presente objetivo, se busca mantener la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, garantizando la transparencia en los criterios de devengo de los complementos salariales.

<b>Ejecución</b>	Dpto. Administración	Personas destinatarias	Plantilla	Responsable seguimiento	Comisión de Seguimiento
<b>Tiempo desarrollo</b>	2 años	Recursos	A convenir en atención a las necesidades	Responsable implementación	Dirección y/o Consejo de Administración

*[Handwritten signatures and notes in blue ink on the left margin]*



<b>Medida 5</b>	Llevar un control de los pactos salariales acordados con la plantilla y realizar un registro de estos con base en los conceptos salariales desagregados por sexo y puesto.				
	<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de los datos recogidos en cuanto a los conceptos salariales acordados con la plantilla.</li> <li>Información a la comisión de Seguimiento.</li> </ul>			
<b>4</b>	Seguimiento y análisis de la plantilla para detectar posibles diferencias en cuanto a la representación de las mujeres.				
	Con ello se podrá analizar la infrarrepresentación femenina periódicamente para detectar y solventar cualquier posible brecha salarial que diera lugar de esta naturaleza.				
<b>Ejecución</b>	Dpto. Administración	Personas destinatarias	Plantilla	Responsable seguimiento	Comisión de Seguimiento
<b>Tiempo desarrollo</b>	2 años	Recursos	A convenir en atención a las necesidades	Responsable implementación	Dirección
<b>Medida 6</b>	Seguimiento de los datos analizados en la infrarrepresentación femenina para detectar posibles variaciones.				
	<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de plantilla según distribución organizativa.</li> <li>Diferencias salariales detectadas en cada ratio.</li> <li>Información a la Comisión de Seguimiento.</li> </ul>			
<b>5</b>	Establecer un proceso de selección igualitario que garantice un sistema organizativo igualitario entre hombres y mujeres.				
	Este objetivo busca determinar un sistema de selección de personal que garantice el estudio de la igualdad en el centro y ayude a la distribución uniforme de la plantilla masculina o femenina en atención al principio de igualdad retributiva.				
<b>Ejecución</b>	Dirección y Dpto. Administración	Personas destinatarias	Plantilla	Responsable seguimiento	Comisión de Seguimiento

<b>Tiempo desarrollo</b>	2 años	Recursos	A convenir en atención a las necesidades	Responsable implementación	Dirección
<b>Medida 7</b>		Contabilizar y registrar el proceso de selección reflejando los mecanismos de publicidad y selección para comprobar los datos y determinar posibles acciones para corregir situaciones de desigualdad.			
		Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de plantilla de nueva incorporación.</li> <li>• Registro candidaturas.</li> <li>• Registro por fases de selección.</li> <li>• Registro de pruebas de acceso.</li> <li>• Información a la Comisión de Seguimiento.</li> </ul>		


## OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

La finalidad del presente Plan de Igualdad, en consonancia con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es continuar garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Esta finalidad pretende asegurar la no discriminación, tanto directa, como indirecta, en todos los planos del centro, en concordancia con la ética y la política de la Fundación Arenales Castilla y León.


Para lograr este hito, la Fundación ha adoptado los siguientes objetivos que constituyen los pilares básicos en los que se asienta esta política de equidad de género:

- Remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales de la empresa.
- Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones del centro (transversalidad de género).
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Fundación Arenales Castilla y León.
- Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, haciendo incidencia en la plantilla masculina y en puestos de responsabilidad y dirección.


## OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En la Fundación Arenales Castilla y León, en aras de garantizar la igualdad de trato y con base en las conclusiones de la fase de diagnóstico, desarrollará los específicos objetivos que se pretenden con las medidas negociadas y acordadas para el Plan de Igualdad del centro.

### **Proceso de selección y contratación**



El objetivo de las medidas adoptadas en cuanto al proceso de selección y contratación tienen como finalidad garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, informando y manteniendo unas políticas de gestión transparentes. Para conseguirlo se han definido las siguientes medidas:



1º. Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género con el fin de revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género.

a. Personas destinatarias: Dirección y/o Consejo de Administración

b. Tiempo previsto: 2 años

c. Fecha de implantación: Curso 2024-2025

d. Responsable: Dirección


e. Indicadores:

i. Número de miembros del Equipo de coordinación a los que se imparte formación.


ii. Reuniones del patronato para tratar esta materia.

iii. Definición de Puestos de trabajo revisados.

iv. Procesos de selección a los que se han aplicado.



2º. Contabilizar y registrar el proceso de selección reflejando los mecanismos de publicidad, selección y el número de candidaturas.



- a. Personas destinatarias: Dirección y/o Consejo de Administración
- b. Tiempo previsto: 1 año
- c. Fecha de implantación: Curso 2024-2025
- d. Responsable: Equipo directivo
- e. Indicadores: Numero de registros realizados

3º. Creación de un manual de acogida en el que se recojan las informaciones relevantes en materia laboral que incluya específicamente las materias tratadas en el plan de igualdad

- a. Personas destinatarias: Dirección y/o Consejo de Administración
- b. Tiempo previsto: 1 año
- c. Fecha de implantación: Curso 2024-2025
- d. Responsable: Dirección
- e. Indicadores:

- i. Reuniones para su elaboración
- ii. Elaboración de borrador y documento definitivo
- iii. Publicación y comunicación con la plantilla
- iv. Documentos entregados a personal contratado

### **Clasificación Profesional**

Cuyo objetivo principal es garantizar una distribución uniforme de la plantilla teniendo en cuenta la definición de puestos desagregados por sexo y su información a la Comisión.

4º. Llevar un control periódico de la distribución de plantilla conforme a la definición de puestos desagregado por género

- a. Personas destinatarias: Equipo directivo
- b. Tiempo previsto: 1 año
- c. Fecha de implantación: Segundo semestre 2024
- d. Responsable: Equipo directivo
- e. Indicadores:

- i. Registros realizados.
- ii. Seguimiento de las variaciones a lo largo de los registros realizados.
- iii. Información a la comisión de seguimiento.

### **Formación**

Los objetivos de las medidas tomadas en cuanto a la formación se centran en la recogida de información estadística al respecto de esta materia, así como de incluir formación con contenidos del Plan de Igualdad.

Para ello se han tomado las siguientes medidas:


5ª. Creación de un proceso de evaluación para recoger aspectos tales como necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación, etc.

- a. Personas destinatarias: Plantilla
- b. Tiempo previsto: 1 año
- c. Fecha de implantación: Curso 2024-2025
- d. Responsable: Dirección
- e. Indicadores:




- c. Fecha de implantación: Curso 2024-2025
- d. Responsable: Dirección
- e. Indicadores:
  - i. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo.
  - ii. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.
  - iii. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.




### **Promoción Profesional**

 Las medidas en cuanto a la promoción profesional se centran en garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, estableciendo así las siguientes medidas:

7ª. Elaborar y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, con los datos desagregados por sexo y puesto.

- 
- a. Personas destinatarias: Equipo directivo
  - b. Tiempo previsto: 1 año
  - c. Fecha de implantación: Curso 2024-2025
  - d. Responsable: Equipo directivo
  - e. Indicadores: Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.

8ª. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos, así como de los requisitos para promocionar.

-   
  

- a. Personas destinatarias: Dirección y/o Consejo de Administración
  - b. Tiempo previsto: 1 año
  - c. Fecha de implantación: Curso 2024-2025
  - d. Responsable: Dirección
  - e. Indicadores:
    - i. Procedimiento elaborado.

- ii. Número de mujeres y hombres a quienes llega.

### **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Las medidas tomadas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral tienen como objetivos: fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla y contabilizar los permisos disfrutados por la plantilla en el ejercicio corresponsable. Para lo que se recogen las siguientes medidas:

9ª. Incluir en el manual de acogida las medidas y criterios que sigue el centro en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, existente para ambos sexos.

- a. Personas destinatarias: Equipo directivo
- b. Tiempo previsto: 1 año
- c. Fecha de implantación: Curso 2024-2025
- d. Responsable: Dirección
- e. Indicadores:
  - i. Elaboración de módulo de información de ejercicio de derechos para su inclusión en el manual.
  - ii. Difusión del modulo de información.

10ª. Revisión del registro de permisos concedidos y analizar las posibles variaciones en las solicitudes tras la información a la plantilla sobre conciliación y permisos.

- a. Personas destinatarias: Dirección y/o Consejo de Administración
- b. Fecha de implantación: Curso 2024-2025
- c. Responsable: Equipo Directivo
- d. Indicadores:
  - i. Número de plantilla registrado con indicación de género.
  - ii. Información a la Comisión de Seguimiento



## **Seguridad, salud laboral y equipamientos**

En cuanto a seguridad, salud laboral y equipamientos, se busca garantizar y velar por la salud laboral de la plantilla, hacer seguimiento de la política de prevención desde la perspectiva de género, todo ello mediante:

- 11ª. Contactar con el Servicio de Prevención Ajeno para que realicen o revisen la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
- a. Personas destinatarias: Dirección/ Empresa PRL
  - b. Tiempo previsto: 1 año
  - c. Fecha de implantación: Curso 2024-2025
  - d. Responsable: Equipo directivo
  - e. Indicadores:
    - i. Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.
    - ii. Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
    - iii. Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades que se dan en mujeres y hombres.
- 12ª. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
- a. Personas destinatarias: Dirección/ Empresa PRL
  - b. Fecha de implantación: Curso 2024-2025
  - c. Responsable: Equipo directivo
  - d. Indicadores:
    - i. Datos de siniestralidad por sexos y categoría.
    - ii. Elaboración de modelo de Registro.
- 13ª. Elaborar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.
- a. Personas destinatarias: Plantilla

- b. Fecha de implantación: Curso 2024-2025
- c. Responsable: Dirección y/o Consejo de Administración
- d. Indicadores:
  - i. Elaboración del protocolo y medio de difusión.
  - ii. Número de veces que se ha adaptado el puesto/número de embarazadas/lactancia.
  - iii. Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/número de embarazadas o lactancia.

### **Infrarrepresentación femenina**

*Fayes*  
El objetivo es realizar un seguimiento y análisis de la plantilla para detectar posibles diferencias en cuanto a la representación del colectivo femenino dentro de la plantilla. Para ello se ha optado por:

14ª. Seguimiento de los datos analizados en la infrarrepresentación femenina para detectar posibles variaciones.

- a. Personas destinatarias: Dirección
- b. Fecha de implantación: Curso 2024-2025
- c. Responsable: Dirección
- d. Indicadores: Presentación de datos con carácter semestral/anual a la comisión de seguimiento

### **Retribuciones y Auditoría Retributiva**

*Polast*  
Se busca garantizar el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, vigilando la aplicación de la política retributiva, dejando constancia de las condiciones salariales pactadas e informando a la Comisión y a la plantilla correspondientemente, según las siguientes medidas:

*Podal*  
15ª. Establecer un proceso de revisión periódica del sistema de valoración de puesto de trabajo en atención a la definición de puestos de trabajo revisados.

- a. Personas destinatarias: Dirección y/o Consejo de Administración

- b. Tiempo previsto: 2 años
- c. Fecha de implantación: Curso 2024-2025
- d. Responsable: Dirección
- e. Indicadores:
  - i. Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo.
  - ii. Definición de puestos de trabajo revisados, sistema salarial y de puntos.

16ª. Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de los cambios en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados.

- a. Personas destinatarias: Equipo directivo
- b. Tiempo previsto: 2 años
- c. Fecha de implantación: Curso 2024-2025
- d. Responsable: Dirección
- e. Indicadores: Informe a la Comisión de Seguimiento de la comparativa entre Registro Retributivo y política retributivo.

17ª. Llevar un control de los pactos salariales acordados con la plantilla y realizar un registro de los mismos con base en los conceptos salariales desagregados por género y puesto.

- a. Personas destinatarias: Equipo directivo
- b. Tiempo previsto: 2 años
- c. Fecha de implantación: Curso 2024-2025
- d. Responsable: Dirección
- e. Indicadores: Informe de los datos recogidos en cuanto a los conceptos salariales acordados con la plantilla.

### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Los objetivos que se pretenden con las medidas en esta materia se encaminan a: proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la

empresa, contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

18ª. Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo. Este protocolo cuenta con un Canal de Denuncias específico.

- a. Personas destinatarias: Plantilla
- b. Tiempo previsto: inmediato
- c. Fecha de implantación: Primer semestre 2024
- d. Responsable: Dirección
- e. Indicadores:
  - i. Verificar: la elaboración del Protocolo, su comunicación a la Comisión de Seguimiento y su finalización.
  - ii. Una vez aprobado, la difusión o los medios de comunicación empleados para la información de la plantilla.
  - iii. Facilitar cuestionarios de autoevaluación de la plantilla para sopesar su grado de conocimiento sobre esta materia.
  - iv. Verificar el procedimiento de acceso al canal de denuncias.
  - v. Número de personas que hacen uso del canal.
  - vi. Denuncias presentadas.
  - vii. Tipología de denuncias presentadas.
  - viii. Medidas adoptadas.
  - ix. Informes facilitados a la Comisión de seguimiento.

19ª. Contar con un Canal de Denuncias específico que permite realizar el seguimiento de los procesos iniciados y medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.

- a. Personas destinatarias: Dirección y/o Consejo de Administración
- b. Tiempo previsto: inmediato
- c. Fecha de implantación: Primer semestre 2024
- d. Responsable: Dirección
- e. Indicadores:

20ª. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la Comisión de Seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- a. Personas destinatarias: Plantilla
- b. Tiempo previsto: 2 años
- c. Fecha de implantación: Curso 2024-2025
- d. Responsable: Dirección
- e. Indicadores:
  - i. Número de cursos.
  - ii. Número de personas formadas.
  - iii. Contenidos.

### **Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género**

El objetivo de estas medidas es reforzar y mejorar la asistencia a las víctimas de violencia de género.

21ª. Realizar una campaña de sensibilización en materia de violencia de género a convenir con la Comisión de Seguimiento.

- a. Personas destinatarias: Plantilla
- b. Tiempo previsto: 1 año
- c. Fecha de implantación: Segundo semestre 2024
- d. Responsable: Dirección
- e. Indicadores:
  - i. Divulgación de documentos informativos a la plantilla y los medios empleados para ello, así como, información a la Comisión de Seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.
  - ii. Facilitar cuestionarios de autoevaluación de la plantilla para sopesar su grado de conocimiento sobre esta materia.

## Comunicación inclusiva y no sexista

El objetivo de la comunicación es establecer y mantener una comunicación activa, transparente y neutra a lo largo de todo el Plan de Igualdad, en atención a las siguientes medidas:

22ª. Elaborar un protocolo de comunicación con los procedimientos a seguir a la hora de comunicarse entre categorías o responsables (comunicación interna), por un lado, y con la sociedad, los clientes y los proveedores, por otro (comunicación externa).

a. Personas destinatarias: personas designadas para cada materia

b. Tiempo previsto: 2 años

c. Fecha de implantación: Segundo semestre 2024

d. Responsable: Dirección

e. Indicadores:

i. Elaboración del Protocolo.

ii. Comunicación y difusión del mismo.

iii. Revisión e informe de comunicaciones realizadas en el año en curso de forma aleatoria, recogiendo la correspondiente documentación y facilitándolo a la Comisión de Seguimiento.

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tal y como se ha expuesto con anterioridad, el artículo 46 de la Ley de Igualdad, establece que los Planes fijarán los distintos objetivos a alcanzar, fijando así las estrategias y prácticas para conseguirlos e, igualmente, el establecimiento de sistemas eficaces de evaluación y seguimiento.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de la Fundación Arenales Castilla y León permitirán conocer y analizar los resultados obtenidos a todos los niveles de actuación durante y con posterioridad a su desarrollo e implementación.

Este seguimiento se realizará regularmente, para lo que se programará y se facilitará la información sobre las necesidades y/ o dificultades surgidas en su práctica, posibilitando corregir o superarlas, proporcionando al Plan de Igualdad la flexibilidad requerida.

Finalmente, estos datos de seguimiento y desarrollo se incluirán dentro de la parte de evaluación del Plan de Igualdad.

### **Comisión de Seguimiento**

La Comisión para la elaboración del Presente Plan de Igualdad ha acordado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que integrará el Plan y su desarrollo, cuya misión será interpretar su contenido, elaborar el análisis y evaluar el cumplimiento del mismo.

Asimismo, tendrá la responsabilidad de realizar este seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad en el centro, constituyéndose la misma antes de 3 meses.

### Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Fundación Arenales Castilla y León se compondrá por representantes, tanto de la empresa, como de los representantes de la plantilla y debiendo ser, en todo caso, paritaria, en la medida de lo posible.

### Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- o Seguimiento del grado de cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- o Participación y asesoramiento en la adopción de las medidas.
- o Evaluación de las medidas realizadas.
- o Elaborar el informe anual que recogerá el avance y el desarrollo del Plan.
- o Proponer medidas nuevas, adicionales o correctoras para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Plan para que sean aprobadas en las reuniones pertinentes.

Las **funciones generales** de la Comisión son:

- o Interpretación del Plan de Igualdad.
- o Seguimiento para la ejecución del mismo.
- o Conocimiento, análisis y resolución de los conflictos derivados de su aplicación.
- o Desarrollo de las adaptaciones o aclaraciones necesarias para llevar a cabo el Plan de Igualdad.
- o Conocimiento de los compromisos que se han acordado y el grado de ejecución o implantación de los mismos.
- o Elaboración del Reglamento de Funcionamiento interno, aprobado antes de 3 meses.



Las **funciones específicas** de la Comisión de Seguimiento y Evaluación son las siguientes:

- Reflejar el grado de elaboración y consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en su desarrollo.
- Hacer posible una buena comunicación entre áreas, departamentos y personas involucradas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de sus medidas y de su eficacia.
- Recogida de datos sobre la ejecución del Plan.
- Conclusiones y reflexiones obtenidas sobre el análisis de los datos de seguimiento e identificación de posibles acciones futuras.
- Se realizará una evaluación anual del desarrollo del Plan y una a su fin.
- Se analizará el nivel de desarrollo, cumplimiento y corrección de las medidas emprendidas, o el grado de dificultad
- Se analizará, asimismo, la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
- Según la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

#### **Funcionamiento**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá anualmente, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerido por cualquiera de los integrantes de ambas partes, previa comunicación por escrito, indicando la orden del día.

Estas reuniones se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias permitan, en función de la repercusión e importancia del asunto.

## Medios

Para el cumplimiento de las funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Procurando un lugar para la celebración de las reuniones.
- Material preciso para llevarlas a cabo.
- Aportar la documentación necesaria para realizar los análisis requeridos y previamente acordados para las medidas.

## Modificación

Sin perjuicio de las ulteriores revisiones que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse si concurrieren las circunstancias previstas en el art. 9.2 del RD 901/2020 de 13 de octubre:

*a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*

*b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

*c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*

*d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios"

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas previamente por la Comisión de Seguimiento, que llevará a cabo las acciones que resulten necesarias para proceder con las modificaciones de la documentación.

### **Resolución de conflictos**

Los posibles conflictos que surjan en el ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se solucionarán, previo intento de acuerdo entre las partes, por el sistema de mediación y arbitraje correspondiente a tal efecto.

## ANEXO I: CALENDARIO DE MEDIDAS

	MEDIDA	TIEMPO PREVISTO DESARROLLO	FECHA DE IMPLANTACIÓN
1	Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género con el fin de revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género.	2 años	Curso 2024-2025
2	Contabilizar y registrar el proceso de selección reflejando los mecanismos de publicidad, selección y el número de candidaturas.	1 año	Curso 2024-2025
3	Creación de un manual de acogida en el que se recojan las informaciones relevantes en materia laboral que incluya específicamente las materias tratadas en el plan de igualdad	1 año	Curso 2024-2025
4	Llevar un control periódico de la distribución de plantilla conforme a la definición de puestos desagregado por género	1 año	Segundo semestre 2024
5	Creación de un proceso de evaluación para recoger aspectos tales como necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación, etc.	1 año	Curso 2024-2025
6	Formación en igualdad entre mujeres y hombres. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral. E incluir módulos de formación en igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.	2 años	Curso 2024-2025
7	Elaborar y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, con los datos desagregados por sexo y puesto.	1 año	Curso 2024-2025

8	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos, así como de los requisitos para promocionar.	1 año	Curso 2024-2025
9	Incluir en el manual de acogida las medidas y criterios que sigue el centro en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, existente para ambos sexos.	1 año	Curso 2024-2025
10	Revisión del registro de permisos concedidos y analizar las posibles variaciones en las solicitudes tras la información a la plantilla sobre conciliación y permisos.		Curso 2024-2025
11	Contactar con el Servicio de Prevención Ajeno para que realicen o revisen la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	1 años	Curso 2024-2025
12	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.		Curso 2024-2025
13	Elaborar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.		Curso 2024-2025
14	Seguimiento de los datos analizados en la infrarepresentación femenina para detectar posibles variaciones.		Curso 2024-2025
15	Establecer un proceso de revisión periódica del sistema de valoración de puesto de trabajo en atención a la definición de puestos de trabajo revisados.	2 años	Curso 2024-2025
16	Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de los cambios en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.	2 años	Curso 2024-2025
17	Llevar un control de los pactos salariales acordados con la plantilla y realizar un registro de los mismos con base en los conceptos salariales desagregados por género y puesto.	2 años	Curso 2024-2025

18	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo. Este protocolo cuenta con un Canal de Denuncias específico que permite realizar el seguimiento de los procesos iniciados y medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.	inmediato	Primer semestre 2024
19	Contar con un Canal de Denuncias específico que permite realizar el seguimiento de los procesos iniciados y medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.	inmediato	Primer semestre 2024
20	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la Comisión de Seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	2 años	Curso 2024-2025
21	Realizar una campaña de sensibilización en materia de violencia de género a convenir con la Comisión de Seguimiento.	1 año	Segundo semestre 2024
22	Elaborar un protocolo de comunicación con los procedimientos a seguir a la hora de comunicarse entre categorías o responsables (comunicación interna), por un lado, y con la sociedad, los clientes y los proveedores, por otro (comunicación externa).	2 años	Segundo semestre 2024

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below.]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

# Plan de Igualdad

Fundación Arenales  
Castilla y León

