



I Plan de Igualdad Funcasor

FUNDACIÓN CANARIA
PERSONAS CON SORDERA

2023 - 2026

ÍNDICE

0. INTRODUCCIÓN.....	4
1. INFORMACIÓN DE FUNCASOR.....	5
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
3. MARCO LEGAL	10
4. DEFINICIONES	11
5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	17
5.1. Ámbito personal	17
5.2. Ámbito territorial.....	17
5.3. Ámbito temporal	17
6. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA	18
6.1. Informe diagnóstico	18
6.2. Resultados de la Auditoría Retributiva	21
6.2.1. Valoración de puestos de trabajo.....	21
6.2.2. Valoración de los datos del Registro retributivo	22
6.2.3. Sistema de promoción	24
6.2.4. Sistema de selección y contratación	25
6.2.5. Sistema de clasificación profesional	31
6.2.6. Sistema de formación	31
6.2.7. Condiciones de trabajo.....	32

ÍNDICE

6.2.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	32
6.2.9. Infrarepresentación femenina	32
7. OBJETIVOS	33
7.1. Objetivo general	33
7.2. Objetivos específicos.....	33
8. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	37
9. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	48
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	52

0. INTRODUCCIÓN

Funcasor y su plantilla trabajadora se compromete con el adecuado y óptimo desarrollo de este Plan de Igualdad para que se convierta en un instrumento eficaz para la mejora del clima laboral que favorezca el progreso de las capacidades y potencialidades de las personas trabajadoras y, con ello, una mejora de la calidad de vida laboral y personal.

La elaboración de este Plan de Igualdad 2023-2026 parte de un exhaustivo y específico diagnóstico de la situación y posición de las personas trabajadoras dentro de Funcasor, con el objeto de detectar los posibles obstáculos que impiden una igualdad real y que requieran adoptar una serie de medidas dentro de la entidad para favorecer la eliminación y corrección de discriminaciones y desigualdades.

La igualdad real no solo significa impedir elementos y conductas discriminatorias por razón de sexo, implica la búsqueda de elementos y medidas que favorezcan y consigan una real igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y promoción en la entidad, contratación, formación, retribución, salud laboral, derechos para el ejercicio de la corresponsabilidad de los derechos de vida personal, familiar y laboral, etc.

1. INFORMACIÓN DE FUNCASOR

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Fundación Canaria para las Personas con Sordera y sus Familias
NIF	G38298766
Domicilio social	Ctra. Gral. La Laguna-Punta del Hidalgo, km. 8,1. 38280-Tegueste
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución	1992
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	
Cargo	Presidenta
Telf.	922544052
e-mail	funcasor@funcasor.org
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	
Cargo	Gerente
Telf.	618390931
e-mail	direccion@funcasor.org

1. INFORMACIÓN DE FUNCASOR

ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Asistencia social					
Descripción de la actividad	Otras actividades asociativas					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Autónoma de Canarias.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	39	Hombres	7	Total	46
Centros de trabajo	5					
Facturación anual (€)	630.308,78					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					

1. INFORMACIÓN DE FUNCASOR

Contextualización y características generales de Funcasor.

La Fundación Canaria para las Personas con Sordera y sus familias, Funcasor, nace en 1992 constituyéndose como una institución privada, de interés público y sin ánimo de lucro. Mantiene carácter asistencial, cultural, formativo, de servicios e innovador.

Su objeto está relacionado con la dedicación de los diferentes recursos de Funcasor a proyectos que apoyan a personas con sordera y sus familias, principalmente en las áreas de servicios sociales, salud, educación, formación profesional y empleo.

Así mismo, en el objeto, en los principios y valores de la Fundación están, entre otros, el respeto y la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las acciones que se realicen.

Desde Funcasor se apuesta por un desarrollo sostenible, armónico en los ámbitos económico, social y ambiental de manera que el desarrollo presente no limite las posibilidades de desarrollo de las generaciones futuras (trabajando con proveedores que respetan el medio ambiente, reciclado, limitando el uso de plástico, etc.).

La Fundación siendo consciente de la importancia que supone llevar a cabo las acciones en la entidad, como son: la mejora continua de las mismas y la transparencia y rigor en nuestra gestión que cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad basado en la específica norma UNE EN ISO 9001:2015 que certifica la totalidad de servicios y programas desde el año 2007, demostrando compromiso con la sociedad y con las personas usuarias de sus servicios. Desarrollando para ello procesos:

- Internos: Se ejecuta el Sistema de Gestión de Calidad de la Norma Une En ISO 9001:2015, teniendo en cuenta todos sus parámetros, realizando seguimiento y control de objetivos, evaluaciones, satisfacción de personas/empresas/entidades beneficiarias etc. Realización de auditorías internas, etc.

1. INFORMACIÓN DE FUNCASOR

- Externos: Anualmente se realiza una auditoría externa por la entidad certificadora AENOR, en la Norma Une En ISO 9001:2015.

Certificándonos oficialmente.

Además, Funcasor para dar cumplimiento a la Ley (19/2013) de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, ofrece información en su web con tal fin.

Funcasor, con el fin de mejorar día a día la calidad de sus servicios, participa en diferentes redes de entidades sociales y empresariales que comparten objetivos comunes.

La Fundación cuenta con cinco centros de trabajo repartidos geográficamente en las islas de Tenerife, Gran Canaria y la Palma, en el que se prestan servicios de información, apoyo, orientación, formación y culturales dirigidos a las personas usuarias, a sus familias y a la población en general.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración del diagnóstico intervienen representantes de la Comisión de Igualdad de Funcasor. Como participación externa en la Mesa de Negociación, intervienen representantes del Sindicato de Comisiones Obreras y del Sindicato Unión General de Trabajadores y Trabajadoras -UGT.

3. MARCO LEGAL

Reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales, la igualdad es un principio jurídico universal.

A partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, la Unión Europea lo recoge como principio fundamental, considerando la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos como objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, la Constitución Española del año 1978 difunde en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. Como reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) con la intención de hacer efectiva y real la igualdad entre mujeres y hombres eliminando los obstáculos que impiden conseguirla y ampliándose en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo. Además del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y la modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Funcasor tiene como finalidad el cumplimiento de dicha Ley, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

4. DEFINICIONES

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considera discriminatorio (Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considera discriminatorio (Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Análisis desde la perspectiva de género: Hace referencia a un proceso teórico/práctico que permite analizar diferencialmente los roles entre hombres y mujeres, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, el uso y control sobre los recursos, los problemas, las necesidades, las prioridades y las oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad.

Barreras invisibles: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que dificultan e incluso impiden el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, independientemente de su capacitación, lo cual conlleva limitar su participación en los órganos de toma de decisión.

4. DEFINICIONES

Ceguera al género: Incapacidad para percibir la desigualdad y las prácticas de discriminación. La naturalización de la desigualdad es uno de los efectos perversos de la socialización ya que impide desarrollar la capacidad para reconocer las desigualdades y discriminaciones de género en diferentes ámbitos y situaciones.

Corresponsabilidad: Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de las hijas e hijos por parte de ambos o ambas progenitoras sea igual, es decir, que los permisos sean por nacimiento y/o adopción, iguales, intransferibles y remunerados al cien por cien para ambos.

Composición equilibrada: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a hombres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal. Para la creación de tal estructura se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad).

4. DEFINICIONES

Discriminación directa por razón de sexo: Hace referencia a la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Discriminación indirecta por razón de sexo: Hace referencia a la situación en la que disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar la misma sean necesarios y adecuados (Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Estereotipos de género: Generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos.

Feminismo: Movimiento que lucha por la realización efectiva en todos los órdenes del principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre.

4. DEFINICIONES

Guetos de terciopelo: Hace referencia a los sectores y profesiones que se feminizan y acaban considerándose trabajos para mujeres porque responden a roles y estereotipos de género. Por ejemplo, dentro del campo de la Medicina, especialidades como pediatría o medicina de familia se han feminizado frente a cirugía considerada un área masculina.

Igualdad entre mujeres y hombres: Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños e implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres.

Igualdad formal: Igualdad en los textos normativos, de forma que las mujeres y los hombres tengan los mismos derechos y las mismas garantías de protección.

Igualdad real: Hace referencia a la ausencia efectiva de discriminaciones y, para ello, resulta necesario cambiar la estructura social, ya que las relaciones de género que se producen en ellas están construidas a partir de los roles y estereotipos de género que condicionan a las mujeres y hombres en su desarrollo vital y sus posiciones sociales.

Impacto de género: Consiste en identificar los resultados y efectos de una intervención pública en uno y otro sexo, valorarlos y reconocer aquellas medidas que pueden contener efectos discriminatorios.

4. DEFINICIONES

Patriarcado: Se trata de un sistema de organización social regido por unas relaciones jerárquicas donde los hombres tienen una posición de superioridad respecto a las mujeres en cuanto al acceso y uso de los recursos existentes.

Precipicio de cristal: Fragilidad del puesto de decisión o cargo de responsabilidad asumido por una mujer ya que se ha conseguido por encontrarse la entidad en una situación de crisis o inestabilidad.

Principio de Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Suelo pegajoso: Hace referencia a que las personas, mayoritariamente, las mujeres, se encuentran con que están atrapadas en las tareas que implican el trabajo reproductivo y de cuidados y el doméstico, que impiden su incorporación al mercado laboral, así como su promoción profesional.

Techo de cemento: Hace referencia a las normas autoimpuestas por las propias mujeres que conllevan el rechazo a promocionar por entender estos puestos más rígidos y exigentes. Es un efecto colateral del “suelo pegajoso” y refleja un exceso de responsabilidad.

4. DEFINICIONES

Techo de cristal: Metáfora utilizada para describir las barreras invisibles ("de cristal") a través de las cuales las mujeres pueden ver las posiciones de élite, por ejemplo, en el gobierno o el sector privado, pero no las pueden alcanzar (se lo impide el "techo" invisible). Esas barreras impiden que grandes cantidades de mujeres y minorías étnicas consigan y se aseguren los empleos más poderosos, prestigiosos y mejor pagados del mercado laboral.

Transversalidad (mainstreaming): La organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas (Consejo de Europa).

Violencia de género: Es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de violencia de género varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación, el abuso sexual, la prostitución forzada, la violencia doméstica, la trata de personas, el matrimonio forzado/precoz, las prácticas tradicionales perjudiciales, tales como mutilación genital femenina, los asesinatos por honor y herencia de viudez (ONU Mujeres).

Violencia simbólica: Hace referencia a la violencia que se produce en una relación social donde se ejerce un modo de violencia indirecta y no físicamente directa, de manera que las personas a las que se dirige dicha violencia no la identifican como tal, ya que se basan en estructuras mentales, valores, principios y modos de ver y entender la vida (Pierre Bourdieu).

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

5.1. Ámbito personal

Este I Plan de Igualdad engloba a la totalidad de la plantilla de la Fundación Canaria para las Personas con Sordera y sus Familias - Funcasor.

5.2. Ámbito territorial

La aplicación del Plan de Igualdad es de ámbito regional de Canarias, va dirigido a todo el territorio canario donde interviene la Fundación Canaria para Personas con Sordera y sus Familias -Funcasor, por consiguiente, es de utilidad y obligatorio cumplimiento en la Comunidad Autónoma de Canarias.

5.3. Ámbito temporal

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma, es decir, la duración del **I Plan de Igualdad de Funcasor y de la Auditoría Retributiva será desde de 2023-2026.**

Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

6. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El diagnóstico de igualdad, entendido como el estudio detallado de la situación de mujeres y hombres en la organización, se realizó en el marco de la comisión de negociación desde su constitución, diciembre 2021, con el fin de proceder a la elaboración del I Plan de Igualdad de Funcasor. La realización del diagnóstico, recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad tiene como referencia los datos analizados del año 2021 para la auditoría retributiva, en cuanto al cuestionario dirigido a la plantilla trabajadora y Equipo Directivo han sido cumplimentados en el mes de mayo de 2022. Finalmente, la elaboración del diagnóstico y los resultados de la auditoría retributiva se han ido desarrollando desde el mes de junio hasta el mes de noviembre de 2022.

A continuación, se detallan las conclusiones del informe de diagnóstico y, posteriormente, la auditoría retributiva según los diferentes ámbitos de análisis.

6. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

6.1. Informe diagnóstico

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	DIFICULTAD/ PROBLEMA
1. Procesos de selección y contratación	1.1. Desconocimiento de la objetividad en los procesos de selección y contratación. 1.2. Mayores acciones para la contratación de hombres. 1.3. No existen registros detallados de los procesos de selección y contratación.
2. Clasificación profesional	2.1 No se detectan dificultades/problemas.
3. Formación	3.1. Insuficiente formación en materia de igualdad en el personal laboral de la entidad y Plan de Igualdad. 3.2. No existen registros detallados de las formaciones.
4. Promoción profesional	4.1. No existen registros de las promociones de la plantilla.
5. Condiciones de trabajo. Auditoría salarial y retribuciones	5.1. Véase en el apartado de diagnóstico de Auditoría Retributiva.
6. Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	6.1. Desconocimiento de las medidas que promueven la corresponsabilidad personal, familiar y laboral en la entidad. 6.2. Dificultades para la conciliación personal y familiar (teletrabajo, entre otros).
7. Infrarepresentación femenina	7.1. No se detectan dificultades/problemas.

6. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	DIFICULTAD/ PROBLEMA
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	8.1. Desconocimiento de Protocolos de prevención y acoso sexual y por razón de sexo. 8.2. Necesidad de formación y sensibilización en dicha materia.
9. Violencia de género	9.1. Mayor sensibilización en materia de violencia de género.
10. Comunicación y lenguaje corporativo	10.1. Bajo conocimiento de la Comité interno de Igualdad. 10.2. Insuficiente inversión de horas de dedicación en la Comisión de Igualdad. 10.3. Necesidad de fomento de alianzas con entidades e instituciones específicas en materia de igualdad.

6. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

6.2. Resultados de la Auditoría Retributiva

A continuación, se presentan las conclusiones principales de la Auditoría Retributiva con una vigencia de 2023 hasta 2026.

6.2.1. Valoración de puestos de trabajo

Con respecto a la valoración de puestos de trabajo en Funcasor, se hace hincapié en que la entidad es feminizada ya que la mayoría de los puestos de trabajo cuentan con mayoría de mujeres, a excepción de puestos de trabajo donde solo hay una persona y lo ocupa un hombre (Educador social y Técnico Superior en Integración Social-Educador). Además, las puntuaciones son sustraídas de los puestos de trabajo, es decir, los factores evaluados dan el mismo resultado tanto para mujeres como para hombres en el mismo puesto de trabajo.

En cuanto a las categorías de factores por sexo de la Herramienta de Valoración de puestos de trabajo, no existe una gran diferencia entre sexos, más si se tiene en cuenta que la mayoría de los puestos está sustentada por mujeres.

Teniendo en cuenta la herramienta de valoración de puestos de trabajo, existiendo un mayor número de mujeres que de hombres en la entidad, no se aplica ninguna diferencia sustancial entre mujeres y hombres según las puntuaciones de los factores.

Al tratarse de una entidad ampliamente feminizada, la entidad procura, en la medida de lo posible, equilibrar con la contratación de hombres.

6. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

6.2.2. Valoración de los datos del Registro retributivo

Teniendo en cuenta el promedio de retribuciones cobradas en el ejercicio de 1/2021 hasta el 12/2021, existen excepciones donde se supera el 25% de diferencia entre sexos, siendo favorable en las mujeres por el hecho de que la plantilla es feminizada, se van a ver las diferencias salariales a favor de las mujeres, motivada por la cantidad de mujeres que hay con respecto a los hombres, también hay diferencia de salarios entre las propias mujeres o entre mujeres y hombres, estas se deben a que hay personas que tienen complementos salariales que otras no tienen, p.ej.:

- **Columna salarios:** se ven diferencias motivadas porque hay personas que tienen antigüedad y complementos de desarrollo profesional, puesto que empezaron la relación laboral en tiempos distintos.
- **Columna complementos salariales:** En el caso de las tituladas superiores, la diferencia está en el equipo directivo que tiene un añadido salarial de responsabilidad, que por ejemplo otros titulados superiores no tienen. En el caso de las personas cuidadoras, las que están en el centro residencial, tienen el añadido salarial de nocturnidad y festivos que no tienen las que trabajan en el centro ocupacional que sólo es por el día. En el resto, hay que tener en cuenta que al tener los datos anuales hay personal que sólo está unos meses y otro todo el año, como en el caso de las preparadoras laborales, o el personal de servicios generales.
- **Columna percepciones extrasalariales:** En el caso de las cuidadoras, las que están en el centro residencial, tienen añadido salarial de nocturnidad y festivos que no tienen las que trabajan en el centro ocupacional que sólo es por el día.

6. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- **Columna paga extra finiquito:** Hay personas que tienen contratos temporales y en su finiquito se abona la parte proporcional de la paga extra. En términos generales tener en cuenta que hay personas que llevan más tiempo en la entidad por lo tanto tienen plus reconocidos por el convenio colectivo (antigüedad, complemento de desarrollo profesional, etc.)
- **Columna paga extra 3:** Se refiere a un complemento de 220€ al año que se paga al personal del centro ocupacional y residencial, según el convenio colectivo, en este caso se pagó en un finiquito.
- **Columna 030 PPP extra:** la diferencia es igual que en los salarios base, la paga extra se calcula con el salario base más la antigüedad o complemento de desarrollo profesional al tener diferente antigüedad por empezar la relación laboral y en diferentes tiempos conlleva diferencias.
- **Columna 085 plus responsabilidad:** Se abona un añadido salarial de responsabilidad si ese coordina un servicio o se lidera un proyecto.
- **Columna 309:** Complemento desarrollo profesional, se abona según las indicaciones del convenio, de esta manera, no todo el personal lo tiene ya que es necesario haber pasado un tiempo establecido en el convenio para tener derecho al mismo.

Con relación a los datos de los registros retributivos entre el enero y diciembre de 2021, las distinciones retributivas van a favor de las mujeres debido a que el mayor número de puestos de trabajo son ocupados por mujeres. Además, se tiene en cuenta los añadidos salariales por antigüedad, responsabilidad del puesto de trabajo, nocturnidad, etc. equiparables entre hombres y mujeres.

6. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

6.2.3. Sistema de promoción

No se tienen registros de los años anteriores, pero en general, en el ejercicio de la promoción profesional dentro de la entidad, se establece un procedimiento objetivo y transparente bajo criterios demostrables de valía profesional e informando a toda la plantilla de la posibilidad de presentar candidaturas de la existencia de promoción interna, fomentando que el sexo minoritario, en este caso son hombres, presenten sus perfiles. Dentro de la promoción, los puestos exigen una dedicación exclusiva en su desarrollo, siendo exigible la disponibilidad para viajar en el puesto de Dirección Técnica.

En cuanto a la evaluación de los perfiles, las personas encargadas de ello tienen formación en igualdad entre mujeres y hombre, teniendo requerimientos objetivos en cuanto al desempeño del puesto de trabajo y no por razón de sexo.

De esta manera, se produce un desequilibrio entre hombres y mujeres en la promoción a favor de las mujeres, esto se debe a que la mayoría de las personas trabajadoras son mujeres.

En cuanto a la promoción en la entidad, la propia entidad tiene un procedimiento interno cuyas personas profesionales responsables de la promoción tienen formación en igualdad entre hombres y mujeres. Como propuesta será el registro de las promociones anuales que se lleven a cabo en la entidad.

6. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

6.2.4. Sistema de selección y contratación

Funcasor realiza la selección y contratación del personal según criterios establecidos en el procedimiento de Gestión de Recursos Humanos (PA02), por lo que todas las medidas que se explican a continuación están en funcionamiento.

El proceso de selección consta de las siguientes fases:

- a. Reclutamiento: Previo análisis de las tareas y competencias del puesto a seleccionar (análisis y descripción del puesto existente), se decidirán los criterios de selección y cuál es el medio de difusión de la oferta más adecuado para recibir candidaturas (Servicio Canario de Empleo, portales online de empleo, prensa, colegios profesionales, Empresas de trabajo Temporal, otras asociaciones o empresas, etc.) permitiendo al personal de la entidad presentarse a los puestos vacantes.
- b. Criba de currículum: por un lado, se hará un análisis cuantitativo valorando criterios con una puntuación asignada y por otro se hará un análisis más cualitativo valorando aspectos como la policompetencia, valor añadido, potencial, etc. En el caso de las promociones internas, además se tendrá en cuenta la evaluación de desempeño, que servirá para valorar las competencias.
- c. Realización de entrevistas y pruebas prácticas: Una vez elegidos los currículos para entrevistar las entrevistas podrán ser realizadas por las **Direcciones Técnicas y/o Gerencia. El personal Técnico y/o Responsables de servicios o proyectos** podrán participar en la realización o diseño de pruebas prácticas relacionadas con el puesto de trabajo a seleccionar.
- d. Valoración y decisión: Una vez realizadas las pruebas se decidirá qué persona candidata es la idónea atendiendo a los criterios antes descritos.

6. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El proceso de selección será puntuado según lo siguiente:

- Currículo vitae: Pesará un 30% sobre el total si se realizara un supuesto práctico del puesto. Si no lo hubiera, pesará un 40%.

Dentro del curriculum se valorará:

- Experiencia en Funcasor: 30%
 - Formación: 20%
 - Formación complementaria: 10%
 - Experiencia: 20%
 - Trabajo con discapacidad: 15%
 - Voluntariado: 5%
-
- Entrevista personal: La realiza la **Gerencia**, en colaboración con **La Dirección Técnica y/o Personal Técnico o Responsables**, que estarán presente en la misma. Pesará un 40%. Dentro de la entrevista se valorarán 4 competencias. 2 y 2 propias del puesto a seleccionar. En este caso se consensuará entre las personas implicadas en el proceso cuáles son las más críticas según las circunstancias, primando en caso de falta de consenso el criterio de la gerencia.

En todos los casos se hará una pequeña prueba práctica para determinar el nivel de Lengua de Signos Española (por parte de una persona altamente competente en lengua de signos española). Esta prueba se encuadra dentro de la parte práctica junto con un supuesto práctico y tendrá un peso de un 30% sobre el total de la prueba práctica. Si no se realizara un supuesto práctico específico para el puesto y sólo se realizará

6. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

la prueba de LSE, se aplicará un peso a la prueba práctica total de un 30%. Al quedar la prueba de LSE como único aspecto a valorar, éste pesará un 100% del total de la prueba práctica.

En todos los casos se valorará con una escala del 1 al 4 cada criterio. Cada puntuación está definida en la tabla de criterios establecidos para cada puesto de trabajo.

✓ **Discriminación positiva en favor de las personas con discapacidad:**

Las personas con alguna discapacidad certificada tendrán una corrección en la puntuación final, multiplicándola por un coeficiente de 1,05.

Si esta discapacidad fuera auditiva, ese coeficiente será de 1,10.

✓ **Medidas y discriminación positiva para cumplir con las medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:**

- En la realización del supuesto práctico, la persona que opte al puesto, no pondrá sus datos identificativos, se le identificará por los tres últimos números de su DNI y la letra, por lo que la persona que corrija la prueba no pueda saber a quién corresponde.
- Teniendo en cuenta que en la Fundación la mayor parte de la plantilla está formada por mujeres, en el caso de empate se optará por los hombres.
- Se intentará que en los procesos de selección participen un mayor número de hombres para equipararlo al número de mujeres.
- En todas las charlas de sensibilización que se hagan desde cualquier servicio de la entidad, se anime la participación de los hombres en el sector social.

6. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En cuanto a las personas encargadas de realizar la selección, se encuentran el personal directivo, equipo de recursos humanos y responsables del departamento en cuestión, procurando que el equipo de selección sea paritario entre hombres y mujeres y con formación en igualdad entre hombres y mujeres.

Sobre el proceso de selección, se determina que sea mediante entrevistas personales a través de preguntas similares para mujeres y para hombres, evitando cuestiones de carácter personal o familiar.

Acerca del canal y contenido de la convocatoria de la oferta de empleo, sin el uso de imágenes o lenguaje sexistas, se utilizan vías de comunicación interna de la entidad, asegurando que llega la información a toda la totalidad de la plantilla.

En términos generales, a Funcasor llegan más candidaturas a puestos dentro de la entidad de mujeres que de hombres, siendo las mujeres las que superan con mayor facilidad el proceso de selección y siendo ella más seleccionadas que los hombres, aspecto que conlleva que la selección entre hombres y mujeres no esté equilibrada.

Con relación a la selección y contratación del personal, no se tienen registros detallados o aunados por año, por lo que se presentan datos generales de la entidad. En cuanto a las incorporaciones en los últimos años por niveles de responsabilidad, según los cargos de responsabilidad distribuidos en Máximo cargo Patronato, compuesto por 11 personas de las cuáles un 72,72% (8) de mujeres y 27,28% (3) de hombres. Según puestos directivos, el 100% (4) corresponde a mujeres y de mando intermedios el 100% (3) a mujeres. Por lo que la cifra total según cargos de responsabilidad se clasifica en un 83,33% (15) en mujeres y un 16,67% (3) en hombres.

Con respecto a otros puestos de trabajo según niveles de responsabilidad en los últimos años, se agrupan en personal administrativo, 75% (3) de mujeres y 25% (1) de hombres. El grupo de personal técnico se descompone por el 82,35% (28) en mujeres y el 17,65% (6) en

6. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

hombres. Por último, la persona operario o no cualificado corresponde al 100% (1) de mujeres. De esta manera, la cifra general de este grupo de personal de otros puestos de trabajo se construye con un 82,05% (32) compuesto por mujeres y un 17,95% (7) en hombres.

Sobre los procesos de captación y selección en puesto feminizados (más del 60% de mujeres) se han realizado tres procesos de selección: Proceso 1 el 31 de mayo de 2021 para el puesto de persona cuidadora en Centro Residencial, Proceso 2 el 20 de mayo de 2021 para puesto de limpieza y Proceso 3 el 27 de mayo de 2022 para puesto de trabajo social. Todos los procesos de selección no se ha tenido ninguna búsqueda específica de candidaturas de mujeres y ninguna mención expresa a mujeres o a hombres, asegurando no tener ningún tipo de contenido sexista en los anuncios. En todos los procesos de selección se contó con 2 personas responsables de la selección.

En cuanto a las candidaturas recibidas para el Proceso 2 se presentaron por anuncios 3 personas, 66,67% (2) mujeres y 33,33% (1) hombre. En cuanto al Proceso 3, se presentaron a través de los anuncios un total de 60 personas, 90% (54) de mujeres y el 10% (6) hombres para el puesto de trabajo social. Acerca del Proceso 1, persona cuidadora en Centro Residencial, el 100% corresponde a mujeres del total de candidaturas (5) por medio de contactos.

Finalmente, de los tres procesos de selección el 100% de las personas contratadas fueron mujeres.

Funcasor realiza la selección y contratación del personal según criterios establecidos por la dirección o el equipo de recursos humanos y criterios del departamento correspondiente optando en la selección de la persona del sexo menos representado en la entidad, en este caso, hombres. En la realización del supuesto práctico, la persona que opte al puesto no pondrá sus datos identificativos, se le identificará por los tres últimos números de su DNI y la letra, por lo que la persona que corrija la prueba no pueda saber a quién corresponde.

6. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Teniendo en cuenta que en la Fundación la mayor parte de la plantilla está formada por mujeres, en el caso de indecisión en la elección se optará por los hombres, se intenta que en los procesos de selección participen un mayor número de hombres para equipararlo al número de mujeres. Además, en todas las charlas de sensibilización que se hagan desde cualquier servicio de la entidad, se anime la participación de los hombres en el sector social. En cuanto a las personas encargadas de realizar la selección, se encuentran el personal directivo, equipo de recursos humanos y responsables del departamento en cuestión, procurando que el equipo de selección sea paritario entre hombres y mujeres y con formación en igualdad entre hombres y mujeres.

Acerca del proceso de selección, se determina que sea mediante entrevistas personales a través de preguntas similares para mujeres y para hombres, evitando cuestiones de carácter personal o familiar.

Acerca del canal y contenido de la convocatoria de la oferta de empleo, sin el uso de imágenes o lenguaje sexistas, se utilizan vías de comunicación interna de la entidad, asegurando que llega la información a toda la totalidad de la plantilla.

En términos generales, a Funcasor llegan más candidaturas a puestos dentro de la entidad de mujeres que de hombres, siendo las mujeres las que superan con mayor facilidad el proceso de selección y siendo ella más seleccionadas que los hombres, aspecto que conlleva que la selección entre hombres y mujeres no esté equilibrada. En este sentido, la entidad procura la contratación de hombres para compensar la ratio de mujeres.

Así pues, tanto la selección como la contratación de nuevas personas profesionales en la entidad siguen el procedimiento de Gestión de Recursos Humanos (PA02) cumpliendo con la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

6. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

6.2.5. Sistema de clasificación profesional

La entidad no lleva registro de los últimos 4 años. Sin embargo, Funcasor asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo personal y que hayan tenido formación sobre igualdad entre mujeres y hombres, procurando que las formaciones sean dentro de la jornada laboral, que en cuanto a habilidades directivas haya paridad entre sexos y que la impartición de la formación se tenga en cuenta y se promueva aspectos de igualdad y el uso del lenguaje inclusivo.

Como propuesta de mejora en el Plan de Igualdad, será el registro de formación segregado por sexo.

6.2.6. Sistema de formación

La entidad no lleva registro de los últimos 4 años. Sin embargo, Funcasor asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo personal y que hayan tenido formación sobre igualdad entre mujeres y hombres, procurando que las formaciones sean dentro de la jornada laboral, que en cuanto a habilidades directivas haya paridad entre sexos y que la impartición de la formación se tenga en cuenta y se promueva aspectos de igualdad y el uso del lenguaje inclusivo.

Como propuesta de mejora en el Plan de Igualdad, será el registro de formación segregado por sexo.

6. INFORME DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

6.2.7. Condiciones de trabajo

No existe diferencias sustanciales diferentes entre hombres y mujeres en cuanto a la duración de la jornada laboral, ni en sus respectivas retribuciones. Todas las condiciones de trabajo están enmarcadas y expuestas en el **Reglamento interno de Funcasor** sin distinción entre mujeres y hombres.

Además, con la herramienta de valoración de puestos se observa que no hay distinciones importantes en las puntuaciones de los factores entre mujeres y hombres.

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

No se tiene registro de las personas que se han beneficiado de excedencias o reducciones de la jornada para el cuidado de menores o familiares. Sin embargo, dentro del Reglamento interno de Funcasor explica el procedimiento para tal fin.

Como propuesta de mejora para la entidad, será el llevar el registro de las personas beneficiarias de tales derechos.

6.2.9. Infrarepresentación femenina

Al tratarse de una entidad ampliamente feminizada donde más del 60% de la plantilla está compuesta por mujeres, no existe infrarrepresentación femenina.

7. OBJETIVOS

7.1. Objetivo general

Promover una política empresarial que tenga como objetivo la equidad y la igualdad, a través de informar, prevenir, detectar y actuar para la eliminación de las desigualdades de género, mediante la implementación del conocimiento referente a materias de igualdad, enfoque de género y el principio de igualdad entre mujeres y hombres para todo el personal laboral de Funcasor.

7.2. Objetivos específicos

1. Compromiso con la igualdad	Objetivos
	1.1. Promover la creación de redes de colaboración e intercambio de experiencias con administraciones, empresas y entidades comprometidas con la promoción de la igualdad de género. 1.2. Impulsar la promoción real de la igualdad de género a personas usuarias y familias de la entidad. 1.3. Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras al Comité Interno de Igualdad (Crear el buzón de sugerencias y reclamaciones sobre Igualdad).

7. OBJETIVOS

2. Procesos de selección y contratación	Objetivos 2.1. Facilitar el acceso y el conocimiento a través de la transparencia del procedimiento de selección y contratación. 2.2. Registrar los procesos de selección y contratación. 2.3. Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos y departamentos.
3. Clasificación profesional	Objetivos 3.1. Incorporar y aplicar la perspectiva de género en el sistema de clasificación profesional.
4. Formación	Objetivos 4.1. Formar a la plantilla en materia de igualdad de género. 4.2. Evitar barreras en el acceso a la formación de las personas trabajadoras. 4.3. Garantizar que las formaciones no reproducen estereotipos sexistas y utilizan prácticas inclusivas.

7. OBJETIVOS

5. Promoción	Objetivos
	5.1. Crear y mantener un registro único de promociones desagregado por sexo.
6. Condiciones de trabajo. Auditoría salarial y retribuciones	Objetivos
	6.1. Disponer de datos retributivos desagregados por sexo y conceptos salariales anualmente.
7. Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Objetivos
	7.1. Disponer de medidas de conciliación ante situaciones específicas.
	7.2. Establecer políticas internas dirigidas a facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de las trabajadoras y los trabajadores,
	7.3. Fomentar el conocimiento de las medidas para la conciliación y la corresponsabilidad existentes en la entidad.

7. OBJETIVOS

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos

8.1. Fomentar el conocimiento del Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

9. Violencia de género

Objetivos

9.1. Sensibilizar y formar acerca de protocolos a seguir en casos de conocimiento de situaciones de violencia de género, sea entre el personal, personas voluntarias y personas/familias usuarias.

9.2. Ser un espacio seguro para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

10. Comunicación y lenguaje corporativo

Objetivos

10.1. Garantizar que los medios de comunicación interna y externa y los contenidos son accesibles y no promueven estereotipos sexistas.

8. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Compromiso con la igualdad

1.1. Promover la creación de redes de colaboración e intercambio de experiencias con administraciones, empresas y entidades comprometidas con la promoción de la igualdad de género.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
1.1.1. Acordar reuniones de difusión y coordinación con las entidades públicas y privadas, implicadas en el ámbito de la igualdad de género donde se difunda el compromiso con la igualdad que tiene la entidad.	-Nº de reuniones de difusión y coordinación llevadas a cabo.	2023-2026	Recursos humanos.	Comité Interno de Igualdad
1.1.2. Establecer convenios de colaboración y acuerdos con las administraciones públicas y entidades sociales, que se puedan materializar en intercambio de formaciones, sensibilizaciones, derivaciones coordinaciones, etc.	-Nº de convenios de colaboración establecidos. -Nº de acuerdos realizados.	2023-2026	Recursos humanos.	Comité Interno de Igualdad
1.1.3. Participar en foros, encuentros o jornadas, organizadas por entidades públicas y privadas, que puedan constituir buenas prácticas para la incorporación, en la Responsabilidad Social Corporativa, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	-Nº de foros, encuentros o jornadas en los que se participa.	2023-2026	Recursos humanos.	Comité Interno de Igualdad

8. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Compromiso con la igualdad

1.2. Impulsar la promoción real de la igualdad de género a personas usuarias y familias de la entidad.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
1.2.1. Impulsar acciones y actividades que promuevan la igualdad de forma específica o transversal.	-Nº de acciones o actividades.	2023-2026	Recursos humanos. Planes de trabajo.	Comité Interno de Igualdad

1. Compromiso con la igualdad

1.3. Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras al Comité Interno de Igualdad (Crear el buzón de sugerencias y reclamaciones sobre Igualdad).

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
1.3.1. Crear espacios y contenido de comunicación interna que promuevan la igualdad.	-Nº de comunicaciones internas.	2023-2026	Recursos humanos.	Comité Interno de Igualdad
1.3.2. Creación de sistemas de comunicación directos en áreas de descanso o zonas comunes para que las personas empleadas tengan acceso a las acciones del Plan. Por ejemplo: Qr.	- Nº de Qr	2023-2026	Recursos humanos.	Comité Interno de Igualdad

8. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

2. Procesos de selección y contratación

2.1. Facilitar el acceso y el conocimiento a través de la transparencia del procedimiento de selección y contratación.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
2.1.1. Garantizar que todas las vacantes, independientemente del puesto y grupo profesional se publicarán en los medios de comunicación internos garantizando que todo el personal tenga acceso a esta información.	-Nº de comunicaciones internas.	2023-2026	Recursos humanos.	RRHH
2.1.2. Los criterios para la valoración de las candidaturas estarán exentos de sesgos de género.	Definición de criterios de valoración exentos de sesgos de género.	2023-2026	Recursos humanos. Procedimiento de selección y contratación.	RRHH

2. Procesos de selección y contratación

2.2. Registrar los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
2.2.1. Protocolizar los procesos de selección y contratación.	-Nº de procesos de selección y contratación.	2023-2026	Recursos humanos. Fichas de registro.	RRHH

8. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

3. Clasificación profesional

3.1. Incorporar y aplicar la perspectiva de género en el sistema de clasificación profesional.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
3.1.1. Describir y valorar los puestos de trabajo: tareas y funciones, se evitarán estereotipos y/o sesgos de género.	-Descripción de los puestos de trabajo: tareas y funciones, evitando la producción de estereotipos de género.	2023-2026	Recursos humanos. Fichas de puestos de trabajo.	RRHH

4. Formación

4.1. Formar a la plantilla en materia de igualdad de género.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
4.1.1. El personal recibirá una formación sobre la Igualdad de oportunidades en la Funcasor y de manera específica, sobre el Plan de Igualdad y sensibilización en igualdad.	-Nº de formaciones y comunicaciones.	2023-2026	Recursos humanos. Plan de formaciones, desagregadas por sexos.	Comité Interno de Igualdad
4.1.2. Acciones formativas específicas sobre políticas de género para los puestos de trabajo que tengan responsabilidad en: comunicación interna y externa, selección de personal, negociación colectiva, miembros de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.	-Nº de acciones formativas.	2023-2026	Recursos humanos. Plan de formaciones.	Comité Interno de Igualdad

8. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

4. Formación

4.1. Formar a la plantilla en materia de igualdad de género.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
4.1.3. Formación específica para mandos intermedios y dirección en igualdad (sensibilización en igualdad, así como profundizar en VG, Acoso sexual y/o por razón de sexo, corresponsabilidad, y otras), así como en gestión de conflictos.	-Nº de formaciones y comunicaciones.	2023-2026	Recursos humanos. Plan de formaciones, desagregadas por sexos.	Comité Interno de Igualdad

4. Formación

4.2. Evitar barreras en el acceso a la formación de las personas trabajadoras.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
4.2.1. Como norma general las formaciones se realizarán dentro del horario laboral de la persona trabajadora y en todo caso, si está en situación de reducción de jornada por guarda legal o adaptación de jornada por motivos de conciliación.	-Nº de formaciones en horario laboral	2023-2026	Recursos humanos.	RRHH

8. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

4. Formación

4.3. Garantizar que las formaciones no reproducen estereotipos sexistas y utilizan prácticas inclusivas.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
4.3.1. Las empresas proveedoras de formación deberán suscribir un compromiso de adecuación de sus contenidos formativos a un lenguaje inclusivo y libre de estereotipos sexista.	-Nº de entidad comprometidas por la igualdad en la formación.	2023-2026	Recursos humanos. Documento de compromiso	RRHH
4.3.2. La formación impartida por personal propio se dotará de material y contenido apropiado libre de estereotipos y sesgos.	-Nº de formaciones internas que utilice el material.	2023-2026	Recursos humanos.	RRHH

5. Promoción

5.1. Crear y mantener un registro único de promociones desagregado por sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
5.1.1. Crear registro de promociones desagregadas por sexo y puestos de trabajo.	-Nº de promociones registradas.	2023-2026	Recursos humanos. Tabla de registros.	RRHH
5.1.2. Análisis de las vacantes de promoción interna y ver que están libres de estereotipos.	-Nº de promociones registradas.	2023-2026	Recursos humanos. Tabla de registros.	RRHH

8. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

5. Promoción

5.1. Crear y mantener un registro único de promociones desagregado por sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
5.1.3. Difundir a la plantilla las vacantes de promoción	-Nº de promociones.	2023-2026	Recursos humanos. Tabla de registros.	RRHH
5.1.4. Análisis de las vacantes de promoción interna.	-Nº de promociones.	2023-2026	Recursos humanos. Tabla de registros.	RRHH

6. Condiciones de trabajo. Auditoría salarial y retribuciones

6.1. Disponer de datos retributivos desagregados por sexo y conceptos salariales anualmente.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
6.1.1. De forma anual elaborar registro retributivo a partir de las herramientas del Ministerio de Igualdad.	-Nº de informes de registros salariales.	2023-2026	Recursos humanos.	RRHH
6.1.2. Elaboración Manual de política retributiva (ver auditoría).	- Manual de política retributiva	Cada 2 años.	Recursos humanos.	RRHH

8. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

7. Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

7.1. Disponer de medidas de conciliación ante situaciones específicas.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
7.1.1. Recogida de datos sobre las medidas de conciliación solicitadas y concedidas.	-Nº de medidas de conciliación solicitadas y concedidas.	2023-2026	Recursos humanos.	RRHH

7. Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

7.2. Establecer políticas internas dirigidas a facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de las trabajadoras y los trabajadores,

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
7.2.1. Establecer procedimientos unificados para la solicitud, estudio y concesión de medidas de conciliación y corresponsabilidad.	-Nº de procedimientos.	2023-2026	Recursos humanos.	RRHH/ Comité Interno de Igualdad.
7.2.2. Creación y difusión de un protocolo de desconexión digital. necesidad de respetar los turnos de descanso.	-Nº de procedimientos.	2023-2026	Recursos humanos.	RRHH/ Comité Interno de Igualdad.

8. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

7. Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

7.3. Fomentar el conocimiento de las medidas para la conciliación y la corresponsabilidad existentes en la entidad.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
7.3.1. Campaña de las medidas de conciliación que se oferta en la entidad.	-Nº de comunicaciones.	2023-2026	Recursos humanos. Guía de medidas de conciliación.	Comité Interno de Igualdad.

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

8.1. Fomentar el conocimiento del Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
8.1.1. Campaña para el conocimiento del Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	-Nº de comunicaciones.	2023-2026	Recursos humanos. Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Comité Interno de Igualdad.
8.1.2. Revisión del protocolo y adaptarlo a la nueva normativa	-Nº de actualizaciones del Protocolo.	2023-2026	Recursos humanos. Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Comité Interno de Igualdad.

8. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN IGUALDAD

9. Violencia de género

9.1. Sensibilizar y formar acerca de protocolos a seguir en casos de conocimiento de situaciones de violencia de género, sea entre el personal, personas voluntarias y personas/familias usuarias.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
9.1.1. Creación de Protocolo frente a la Violencia de Género (normativa y medidas internas).	-Nº de Protocolo	2023-2026	Recursos humanos.	Comité Interno de Igualdad.
9.1.2. Formación en materia de Violencia de Género.	-Nº de formaciones.	2023-2026	Recursos humanos.	Comité Interno de Igualdad.
9.1.3. Campaña de protocolos a seguir en situaciones de violencia de género.	-Nº de difusiones.	2023-2026	Recursos humanos.	Comité Interno de Igualdad.

9. Violencia de género

9.2. Ser un espacio seguro para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
9.2.1. A la persona trabajadora víctima de VG tendrá las adaptaciones de su puesto, asesoramiento psicológico y de recursos necesarios.	-Nº de acciones.	2023-2026	Recursos humanos. Guía de medidas de conciliación.	RRHH

8. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

10. Comunicación y lenguaje corporativo

10.1. Garantizar que los medios de comunicación interna y externa y los contenidos son accesibles y no promueven estereotipos sexistas.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS Y RECURSOS	ÓRGANO RESPONSABLE
10.1.1. Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas: RRSS, correos, etc.	-Nº de revisiones de RRSS sin lenguaje sexista.	2023-2026	Recursos humanos. Guía del Lenguaje inclusivo.	Comité Interno de Igualdad
10.1.2. Formación/píldoras formativas para el uso del lenguaje no sexista al personal encargado de las RRSS.	-Nº de formaciones/píldoras formativas.	2023-2026	Recursos humanos. Guía del Lenguaje inclusivo.	Comité Interno de Igualdad
10.1.3. Informar al personal de nueva contratación de la puesta en marcha del Plan de Igualdad y lo que implica.	-Nº de comunicaciones.	2023-2026	Recursos humanos. Plan de Igualdad.	RRHH

9. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Proceso de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su puesta en marcha. El seguimiento se realizará regularmente de manera programada haciendo del plan un documento dinámico y flexible, que permita llegar a los resultados esperados.

De esta manera, el Comité Interno de Igualdad se constituye como Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Funcasor. De forma mensual, el Comité de Igualdad se reúne para valoración y propuestas de acciones de igualdad, cada tres meses, el orden del día será específico a las acciones y cumplimiento de medidas del Plan de Igualdad de Funcasor.

Son funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad: modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Conocer y resolver conflictos, si los hubiera, derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto, elaborando un informe cada dos años con la evolución de los objetivos y cuestionario dirigido al personal.

9. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres establece que 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.

Procedimiento de Seguimiento y Evaluación

De conformidad con el artículo 9 del RD 901/2020, sin perjuicio de los plazos de revisión del contenido del plan que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación del propio plan.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los registros legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transición o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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 convenios 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.

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

9. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso, dejar de aplicar alguna medida que haya cumplido su cometido. Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe anual de conclusiones, por parte del responsable de igualdad que será presentando a la Comisión de Igualdad, para su conocimiento, análisis y aprobación.

En todo caso, de conformidad con el art. 9.6 del Real Decreto 902/2020, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra a la finalización de la vigencia del presente Plan y una vez concluidas las distintas medidas. La Comisión de Igualdad elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de estas en la empresa.

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

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

9. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Procedimiento de modificación

El procedimiento será comunicado por escrito a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que será la encargada de sustituir a esa persona ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

Para la modificación de objetivos, medidas, indicadores o cualquier parte del contenido del I Plan de Igualdad de Funcasor, será necesaria la solicitud formal por correo electrónico (igualdad@funcasor.org) al Comité Interno de Igualdad para su valoración y alternativa, si fuera necesario. La respuesta será acordada por la propia Comisión y se dará respuesta a partir de la siguiente reunión ordinaria mensual.

En el caso de que el contenido del Plan fuera contrario a la legislación vigente, la modificación sería efectuada tras el acuerdo en una reunión extraordinaria por parte del Comité Interno de Igualdad de la entidad.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión de Seguimiento del Plan (en adelante Comisión de Seguimiento) en un plazo no superior a un mes desde la firma del Plan y que será la encargada de velar que se cumplan los objetivos y se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan aprobado y a las funciones establecidas en su apartado V.2.2.

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2023												2024												2025												2026											
MEDIDAS	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sep	Oct	Nov	Dic	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agost	Sept	Oct	Nov	Dic	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
1. Compromiso por la Igualdad																																																
1.1.1.																																																
1.1.2.																																																
1.1.3.																																																
1.2.1.																																																
1.3.1.																																																
1.3.2.																																																
2. Procesos de selección y contratación																																																
2.1.1.																																																
2.1.2.																																																
2.2.1.																																																

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2023												2024												2025												2026											
MEDIDAS	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sep	Oct	Nov	Dic	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agost	Sept	Oct	Nov	Dic	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
3. Clasificación profesional																																																
3.1.1.																																																
4. Formación																																																
4.1.1.																																																
4.1.2.																																																
4.1.3.																																																
4.2.1.																																																
4.3.1.																																																
4.3.2.																																																
5. Promoción																																																
5.1.1.																																																
5.1.2.																																																
5.1.3.																																																
5.1.4.																																																

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2023												2024												2025												2026											
MEDIDAS	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sep	Oct	Nov	Dic	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agost	Sept	Oct	Nov	Dic	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
6. Condiciones de trabajo. Auditoría salarial y retribuciones																																																
6.1.1.																																																
6.1.2.																																																
7. Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral																																																
7.1.1.																																																
7.2.1.																																																
7.2.2.																																																
7.3.1.																																																

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2023												2024												2025												2026											
MEDIDAS	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sep	Oct	Nov	Dic	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agost	Sept	Oct	Nov	Dic	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo																																																
8.1.1.																																																
8.1.2.																																																
9. Violencia de género																																																
9.1.1.																																																
9.1.2.																																																
9.1.3.																																																
9.2.1.																																																
10. Comunicación y lenguaje corporativo																																																
10.1.1.																																																
10.1.2.																																																
10.1.3.																																																

