



Fundación Atenea

# II Plan de Igualdad de Fundación Atenea Grupo GID

## ÍNDICE

---

- I. **INTRODUCCIÓN**
  - ✓ Marco legal en el que se encuadran los planes.
  - ✓ Compromiso de la fundación con la igualdad.
  - ✓ Características generales del plan.
- II. **ESTRUCTURA**
  - ✓ Fases del plan.
  - ✓ Finalidad del programa de actuaciones.
  - ✓ Estructura del Plan.
  - ✓ Áreas de intervención.
- III. **PARTES NEGOCIADORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**
- IV. **DEFINICIONES**
  - ✓ Definición de conceptos.
- V. **ÁMBITO DEL PLAN**
  - ✓ Ámbito territorial.
  - ✓ Ámbito personal.
  - ✓ Ámbito temporal.
- VI. **CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.**
- VII. **CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**
- VIII. **OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DEL PLAN DE IGUALDAD**
  - ✓ Objetivos generales.
  - ✓ Objetivos específicos.
- IX. **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- X. **COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD**
  - ✓ Composición.
  - ✓ Funciones.
- XI. **PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y SOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS**
- XII. **RELACIÓN DE MEDIDAS Y CRONOGRAMA**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La igualdad entre los sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

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

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama 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.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de FUNDACIÓN ATENEA tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las fundaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 se establece que en el caso de las fundaciones de 50 o más personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la fundación, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Fundación.

## II. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de ATENEA se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la fundación.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la fundación en materia de: características de la plantilla, acceso y selección, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad, acoso sexual y/o por razón de género y violencia de género. Se incluye en el presente documento un resumen ejecutivo de las principales conclusiones del diagnóstico realizado.
- II. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- III. **Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan**, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la fundación.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la fundación y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la fundación tienen integrado el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ✓ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la fundación, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la fundación

la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el Plan de Igualdad se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- MEDIDAS
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, además de aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la fundación (transversalidad de género) y que son las siguientes:

1. Acceso y Selección.
2. Contratación.
3. Promoción.
4. Formación.
5. Salud Laboral.
6. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, laboral y tiempo de trabajo.
7. Violencia de género.
8. Cultura de fundación, comunicación y sensibilización.
9. Acoso sexual y/o por razón de sexo.
10. Retribución.

### **III. PARTES NEGOCIADORAS**

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad integra, de una parte, a la representación de la fundación, y de otra, a la representación de las personas trabajadoras. Esta comisión se encuentra compuesta por:

- **Parte social (COMISIÓN MIXTA):**
- **Por la representación de los trabajadores:**

- D<sup>ª</sup>. Emilia Rentero Rebollo, miembro del Comité de Empresa, que comparece en nombre y representación del centro de trabajo de Teniente Coronel Noreña, Madrid. (Miembro de la Comisión de seguimiento del Plan)
- D<sup>ª</sup>. M<sup>ª</sup> Auxiliadora Serrán Moreno, miembro del Comité de Empresa, que comparece en nombre y representación de centro de trabajo de Teniente Coronel Noreña, Madrid.
- D<sup>ña</sup>. Cristina Rejón Rodríguez, del sindicato UGT SP, que comparece en nombre y representación del resto de centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras. (Miembro de la Comisión de seguimiento del Plan)
- D. Emilio Andrés Oliver, del sindicato CCOO FSC, que comparece en nombre y representación del resto de centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras. (Miembro de la Comisión de seguimiento del Plan)
- **Por la representación de la Fundación:**
- D<sup>ª</sup> María Teresa López Ruiz. (Miembro de la Comisión de seguimiento del Plan)
- D<sup>ª</sup> Nuria Ferro Conde. (Miembro de la Comisión de seguimiento del Plan)
- D<sup>ª</sup> Irene González Nieto. (Miembro de la Comisión de seguimiento del Plan)
- D<sup>ª</sup> Yolanda Nieves Martín.

## **IV. DEFINICIONES**

- **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 (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y fundaciónriales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una

profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (Art. 5 Ley 3/2007).

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (Art. 43 Ley 3/2007).

- **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (Art. 6.3. Ley 3/2007).

- **Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencias sexuales.**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Se entienden por violencias sexuales, cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital (Art. 3 Ley Orgánica 10/2022).

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del fundaciónrio a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de

sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Art.28 Estatuto Trabajadores).

- **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Art. 8 Ley 3/2007).

- **Indemnidad frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art. 9 Ley 3/2007).

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (Art. 10 Ley 3/2007).

- **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Art. 11 Ley 3/2007).

- **Tutela jurídica efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (Art. 12.1 Ley 3/2007).

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (Art. 44.1 Ley 3/2007).

## **V. ÁMBITOS DE APLICACIÓN**

### **▪ ÁMBITO TERRITORIAL**

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de ATENEA y, por consiguiente, engloba a la totalidad de centros de trabajo, presentes y futuros de la plantilla, en todo el territorio nacional.

### **▪ ÁMBITO PERSONAL**

Igualmente, será de aplicación a toda la plantilla de todos sus centros de trabajo y aquellos centros de trabajo que la fundación pueda abrir y/o gestionar durante la vigencia del presente Plan, incluido el personal de alta dirección.

### **▪ ÁMBITO TEMPORAL**

El presente Plan tiene una vigencia de 4 años desde su firma, esto es, desde el 26 de junio de 2024 hasta el 26 de junio de 2028.

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

En todo caso, seis meses antes de que finalice la vigencia del Plan de Igualdad, las partes se reunirán para constituir la comisión Negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

## **VI. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO**

Una vez analizada en el diagnóstico la información cuantitativa y cualitativa de la que se disponía a fecha de elaboración del mismo, y teniendo en cuenta que en las organizaciones del Tercer Sector la presencia de mujeres es superior a la de los hombres, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

### **PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:**

- a) Nos encontramos con una fundación donde la presencia de mujeres es superior a la de hombres, estando formada por un total de 122 mujeres, que suponen un 72,19% del total de empleados y empleadas y por un total de 47 hombres, que suponen el 27,81% de la plantilla.
- b) En términos generales, no se observan diferencias significativas en la presencia de mujeres entre los distintos ámbitos geográficos donde la fundación tiene radicados sus centros de trabajo, estando en la mayoría equilibrados o ligeramente infrarrepresentado sexo masculino, siendo en Madrid donde mayor diferencia se puede observar, también debido a que es el centro que mayor número de personas trabajadoras tiene.

- c) En cuanto a la modalidad de contratación destaca que la plantilla tiene contratación indefinida. La tendencia es ligeramente superior en la contratación de las mujeres. En todo caso, todo ello es representativo del sector.
- d) Al analizar la plantilla por franjas de edad, se observa que, en el caso de las mujeres, las franjas de edad más destacadas son entre 31 y 45 años suponiendo un 40,16 % de la plantilla femenina. En esa franja de edad se concentran las mayores responsabilidades familiares sobre la mujer, embarazo, maternidad, etc., por lo que resulta preciso analizar el periodo desde un punto de vista de la corresponsabilidad, y establecer determinadas acciones de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y tiempo de trabajo.
- e) La presencia de mujeres y hombres en la fundación se concentra en el tramo de antigüedad de un año, seguido del de 3 a 6 años de antigüedad, teniendo una mayor presencia las mujeres lo que se corresponde con su presencia en el global de la plantilla.
- f) Las finalizaciones de contratos obedecen en su mayoría a la finalización de los Proyectos a los que las personas trabajadoras se encuentran asignadas. No obstante, la Fundación lleva a cabo labores de reubicación y en los procesos de selección y contratación se tiene en cuenta a las personas trabajadoras cuyo contrato se ha extinguido o se va a extinguir por el término de dichos proyectos y quisiesen seguir formando parte de la Fundación.
- g) En cuanto a los puestos de trabajo, no se ha advertido ningún puesto masculinizado, siendo que estos se encuentran en su mayoría ocupados por mujeres.
- h) En cuanto al proceso de selección, la información aportada parece neutra en los procesos de selección que se han realizado hasta el 31 de diciembre del 2023 con relación al sexo.

#### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:**

- a) Se puede apreciar como las posiciones se encuentran equilibradas respecto a la presencia de mujeres y hombres en el global de la plantilla, siendo las mujeres las que en general ocupan las posiciones de mayor responsabilidad.

#### **FORMACIÓN:**

- a) Se ha realizado formación en la Fundación durante el año 2023, sin perjuicio, de encontrarse actualmente trabajando en el Plan Formativo 2024; puesto que por el momento no existe un Plan de Formación en la Entidad.
- b) Las formaciones se imparten en horario laboral.

#### **PROMOCIÓN PROFESIONAL:**

- a) En el último año las promociones se han concentrado en las mujeres, no existiendo así un indicio de que el género sea una variable que dificulte la promoción profesional.
- b) Las dos promociones han supuesto un cambio de categoría y se han producido en los Grupos 0 y 1.
- c) No existe en la Fundación un procedimiento para la promoción de las personas trabajadoras basado en criterios objetivos (antigüedad, méritos académicos, exámenes internos). Se propone valorar la configuración de un documento que recoja los aspectos anteriores, así como adoptar medidas en relación con esta cuestión.

#### **CONDICIONES DE TRABAJO:**

- a) La jornada habitual de las personas trabajadoras en la Fundación es de 37,5 horas semanales, aunque también hay personas que desarrollan jornadas inferiores, siendo éstas en su mayoría mujeres.
- b) La mayoría de las personas trabajadoras de Fundación Atenea prestan sus servicios en jornada partida, donde el 68,59% son mujeres y el 31,40% son hombres.
- c) En el año 2023 en Atenea ha habido 8 excedencias voluntarias y 4 reducciones de jornada por guarda legal.
- d) La Fundación no cuenta con una política de prestación de servicios a distancia o teletrabajo, se propone valorar la adopción de medidas en relación con esta cuestión.
- e) En el periodo de análisis no se han detectado casos de acoso sexual o por razón de sexo o de violencia de género.

#### **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIA Y LABORAL:**

- a) En el año 2023 el permiso de lactancia fue disfrutado por el mismo número de mujeres que de hombres, en total 4 por caga género. En la Fundación se permite el disfrute de este permiso de forma acumulada.
- b) Siete personas trabajadoras han solicitado en 2023 una reducción de jornada y/o concreción horaria, siendo 6 de ellas mujeres (85,71%) y 1 hombre (14,28%).
- c) En el año 2023 se han solicitado 8 excedencias voluntarias, siendo 2 de ellas de hombres y 6 de mujeres.
- d) Existen mejoras sobre el marco legislativo vigente, si bien, es necesario profundizar en esta materia durante la vigencia del Plan de Igualdad, adoptando medidas de flexibilización que favorezcan la conciliación entre la vida personal y familiar y la laboral.
- e) Aunque la Empresa manifiesta que el uso de estas medidas no impacta en la carrera profesional, no disponemos de información cualitativa que permita confirmar el resultado de esta política. De cara a futuro hay que proporcionar a

la comisión de seguimiento información que permita asegurar que esta situación no impacta ni en la evaluación ni en la promoción.

#### **INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA:**

- a) Según se ha visto a lo largo del diagnóstico no se aprecia la existencia de una infrarrepresentación de las mujeres en ningún puesto.

#### **RETRIBUCIONES:**

- a) Durante 2023 la entidad FUNDACION ATENEA GRUPO GID ha contado con un total de 279 personas empleadas, de las cuales 199 mujeres que representan el 71,33% de la plantilla.
- b) En términos de perspectiva de género presenta una diferencia retributiva global muy poco reseñable, del 1,17% de media y -1,28% de mediana.
- c) En cualquier caso y según el análisis realizado, puede concluirse que las diferencias entre mujeres y hombres, además de poco reseñables, responden a diferencias funcionales y/o de responsabilidad en relación a la categoría o puesto ocupado, y en ningún caso a causas discriminatorias por razón de género.

#### **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:**

- a) La empresa cuenta con la publicación de un procedimiento que contiene medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- b) En los últimos cuatro años no se ha producido ninguna situación de acoso sexual y/o por razón de sexo en la Empresa.

## **VII. RESUMEN DE CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

Durante 2022 la entidad FUNDACION ATENEA GRUPO GID ha contado con un total de 174 personas empleadas, de las cuales 121 mujeres que representan el 69,5% de la plantilla y presenta una diferencia retributiva global media del -0,81%.

Según el análisis realizado, la remuneración por tramos de valoración puede considerarse coherente, siendo que las divergencias responden a diferencias en la antigüedad en la compañía de las personas que ocupan dichas posiciones.

Las diferencias de remuneración que puedan existir entre mujeres y hombres dentro de puestos de trabajo de análoga valoración, si bien en todos los casos pueden considerarse poco reseñables en términos de retribuciones totales, responden a diferencias en el desempeño de funciones concretas y/o a situaciones de mayor antigüedad de las personas que queden encuadradas dentro de cada tramo concreto.

## **VIII. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

El objetivo de ATENEA es establecer y convertir la Igualdad entre mujeres y hombres en el pilar fundamental que presida las relaciones laborales entre las personas trabajadores

y la dirección de la Fundación, siendo el objetivo principal erradicar cualquier práctica consciente o inconsciente de discriminación entre mujeres y hombres.

Los objetivos de este Plan se han desarrollado tras el análisis exhaustivo de los datos económicos y laborales de ATENEA en materia de género e igualdad, los cuáles han sido recogidos en el diagnóstico, el cual ha sido firmado de común acuerdo entre la representación social y la dirección de la Fundación. Dicho documento se anexa al presente Plan.

## **OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD DE ATENEA**

---

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las siguientes áreas:

0. Responsable de igualdad.
1. Acceso y Selección.
2. Contratación.
3. Promoción.
4. Formación.
5. Salud laboral
6. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y tiempo de trabajo.
7. Violencia de género.
8. Cultura de fundación, comunicación y sensibilización.
9. Acoso sexual y/o por razón de sexo.
10. Retribuciones

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

---

### **0. RESPONSABLE DE IGUALDAD.**

0.1. Establecer un nexo de conexión y/o persona de referencia entre la plantilla y la comisión de igualdad.

### **1. ACCESO Y SELECCIÓN.**

1.1. Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la fundación

### **2. CONTRATACIÓN.**

2.1. Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.

### **3. PROMOCIÓN.**

3.1. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos

3.2. Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.

### **4. FORMACIÓN**

4.1. Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la fundación, incluidas las personas trabajadoras con reducción de jornada.

### **5. SALUD LABORAL.**

5.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

### **6. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y TIEMPO DE TRABAJO.**

6.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

### **7. VIOLENCIA DE GÉNERO.**

7.1. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

### **8. CULTURA DE FUNDACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.**

8.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

### **9. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO .**

9.1. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

### **10. RETRIBUCIONES**

10.1. Garantizar la igualdad de los trabajadores y trabajadoras en materia de retribución, procurando reducir cualquier posible brecha de género.

## **IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de 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.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la fundación, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLPT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la fundación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la fundación, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de ATENEA 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.

## **X. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento que se constituye para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de seguimiento tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de ATENEA. Dicha Comisión se constituirá a la firma del presente Plan de Igualdad.

### **COMPOSICIÓN**

#### **Por la representación de los trabajadores:**

- D<sup>ª</sup>. Emilia Rentero Rebollo, miembro del Comité de Empresa, que comparece en nombre y representación del centro de trabajo de Teniente Coronel Noreña, Madrid. (Miembro de la Comisión de seguimiento del Plan)

- Dña. Cristina Rejón Rodríguez, del sindicato UGT SP, que comparece en nombre y representación del resto de centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras. (Miembro de la Comisión de seguimiento del Plan)
- D. Emilio Andrés Oliver, del sindicato CCOO FSC, que comparece en nombre y representación del resto de centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras. (Miembro de la Comisión de seguimiento del Plan)

**Por la representación de la Fundación:**

- Dª María Teresa López Ruiz. (Miembro de la Comisión de seguimiento del Plan)
- Dª Nuria Ferro Conde. (Miembro de la Comisión de seguimiento del Plan)
- Dª Irene González Nieto. (Miembro de la Comisión de seguimiento del Plan)

La parte social actúa en la comisión de seguimiento con la representatividad que ostentaban en el momento de la constitución de la comisión negociadora del presente Plan de Igualdad.

Las partes podrán nombrar personas titulares y suplentes. Cada parte podrá asistir a las reuniones con las personas asesoras en materia de igualdad necesarios en cada momento.

Tanto la parte de la fundación como la parte social podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento, en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo.

Todas las personas que conformen la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad deberán estar formadas en materia de igualdad.

**FUNCIONES**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Impulso de la implantación del presente Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la fundación, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

- ✓ Elaboración, con la periodicidad que proceda, de informes de seguimiento de las medidas a implantar, acordadas en este Plan.

#### **ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN**

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento semestral de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✓ Cuantas otras que pudieran atribuirle la normativa, los convenios colectivos de aplicación o que se acuerde en la propia Comisión.

#### **ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN**

- ✓ Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.

Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la fundación, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✓ Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas de ATENEA ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas etc.

- ✓ Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.
- ✓ Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.
- ✓ Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
  - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
  - El grado de ejecución de las medidas.
  - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
  - La identificación de posibles acciones futuras.
  - Persona o departamento responsable para llevarlo a cabo.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación anual, en septiembre de cada año.
- ✓ En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
  - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
  - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
  - El grado de consecución de los resultados esperados.
  - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
  - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
  - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
  - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
  - El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la fundación.
  - Los cambios en la cultura de la fundación: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
  - La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión Permanente de Igualdad será necesaria la disposición, por parte de la fundación, de la información

estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, al momento de inicio y momento de fin, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Con base en la evaluación realizada, la Comisión Permanente de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

### **FUNCIONAMIENTO**

La Comisión se reunirá semestralmente, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes integradas en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

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

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría simple de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores o asesoras que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la fundación y a la representación sindical.

### **MEDIOS**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad, la fundación se compromete a facilitar los medios necesarios, en un plazo no inferior a quince días antes de la fecha de la reunión, en especial:

- Material preciso para la celebración de las reuniones.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- Las reuniones se celebrarán preferentemente de forma telemática, a través del sistema de Videollamada de TEAMS o sistema similar. En el caso de que fuesen presenciales, la Fundación facilitará un lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Las personas trabajadoras que sean miembros de esta Comisión por parte de la representación social dispondrán a cargo de la fundación del tiempo necesario para la preparación y asistencia a las reuniones de la Comisión de Seguimiento.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

## **XI. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS**

El procedimiento de revisión y/o modificación del Plan de Igualdad, en los supuestos legalmente previstos en el artículo 9.2 del RD 901/2020 requerirá acuerdo de la comisión de Seguimiento, que deberá emitir informe al respecto debidamente motivado y con las propuestas oportunas, y que será trasladado a la Dirección de la Fundación para que en el plazo máximo de 30 días proceda a la convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para su tratamiento y en su caso aprobación por la comisión Negociadora.

Los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

En caso de desacuerdo de la Comisión de Seguimiento, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

Las Partes se someten a la intervención del SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES ESTATAL (SIMA), en caso de conflicto entre las partes en relación con la aplicación y/o interpretación del presente Plan de Igualdad.

La intervención de la Comisión es preceptiva con carácter previo a acudir a dichos medios de solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción.

## **XII. RELACIÓN DE MEDIDAS Y CRONOGRAMA**

### **ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las siguientes áreas y aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la fundación (transversalidad de género):

0. Responsable de igualdad.
1. Acceso y Selección.
2. Contratación.
3. Promoción.
4. Formación.
5. Salud laboral
6. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y tiempo de trabajo.
7. Violencia de género.

8. Cultura de fundación, comunicación y sensibilización.
9. Acoso sexual y/o por razón de sexo.
10. Retribuciones.

### **PLAZO DE CUMPLIMIENTO**

El plazo para el cumplimiento de las medidas será el indicado en cada caso. Si no hubiese ningún plazo acordado expresamente, el plazo será el de vigencia del plan de igualdad. Si fuese necesario la ampliación de cualquier plazo ya estipulado se podría realizar con el acuerdo de ambas partes.

No obstante, la comisión de seguimiento será informada de los indicadores de cumplimiento de estas medidas con la siguiente periodicidad:

1. Indicadores que consistan en datos estadísticos o numéricos: Anualmente.
2. Indicadores que no consistan en datos estadísticos o numéricos: Seguimiento semestral.

## RELACIÓN DE MEDIDAS Y CRONOGRAMA

### 0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1: Establecer un nexo de conexión y/o persona de referencia entre la plantilla y la comisión de igualdad</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la fundación, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Designación de la Figura de persona Responsable de Igualdad de la fundación.	Comisión de Igualdad. Se designa a alguien de RRHH.	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año

**1.- ACCESO AL EMPLEO y SELECCIÓN DE PERSONAL**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la fundación.</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Mantener, en todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea inclusivo y no tenga connotaciones sexistas.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	Recursos Humanos.	Propios	Segundo semestre 2024.	31 de diciembre de cada año
2. Mantener control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de puestos.	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas/ Revisión de documentos	Recursos Humanos.	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año
3. Impartir o acreditar formación a las personas responsables del departamento de selección en la igualdad de sexo y no discriminación, sesgos inconscientes, así como de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Informe y formación	Recursos Humanos.	Propios	Primer semestre 2025.	31 de diciembre de cada año

4. Revisar y eliminar, de toda la documentación relativa a selección, cualquier pregunta o connotación de contenido sexista o sobre la vida personal de los/as candidatos/as.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	Recursos Humanos.	Propios	Segundo semestre 2024.	31 de diciembre de 2024
5. Compromiso de que en el proceso de selección sigan interviniendo distintas personas, siempre que sea posible.	Personas intervinientes.	Recursos Humanos.	Propios.	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año.
6. Establecer un procedimiento de selección que recoja el actual proceso, garantizando el principio de igualdad de trato, de oportunidades y transparencia.	Documento descriptivo del procedimiento.	Recursos Humanos.	Propios.	Primer semestre 2025	31 de diciembre de cada año.
7. Continuar basando la evaluación de candidaturas en razones técnicas y objetivas y, si fuera posible, haciendo una primera comparación de candidaturas sin datos personales.	Candidaturas evaluadas. Nº de procesos de selección realizados / Candidaturas presentadas por sexo/personas incorporadas por sexo.	Recursos Humanos.	Propios.	Desde la vigencia del Plan.	31 de diciembre de cada año.

## 2.- CONTRATACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Crear un sistema de seguimiento de las contrataciones realizadas desagregados por sexo.	Número de contrataciones desagregados por sexo recibidas al año.	Recursos Humanos	Propios	Segundo semestre 2024.	31 de diciembre de cada año
2. Priorizar la contratación indefinida a tiempo completo, las conversiones de contratos temporales y parciales desde la perspectiva de género.	Nº de propuestas realizadas.	Recursos Humanos.	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año

### 3.- PROMOCIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: 3.1.: Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la promoción.</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Fomentar que las personas trabajadoras puedan actualizar su formación curricular en los sistemas de la fundación para que su información curricular esté siempre actualizada a la hora de participar en los procesos de promoción.	Campaña de información sobre donde actualizar el historial profesional	Recursos Humanos.	Propios	Segundo semestre 2024	31 de diciembre de cada año
2. Informar a todas las personas que participen en un proceso de promoción interna sobre los resultados y motivos de la no selección.	n.º de promociones internas/ n.º de personas informadas / n.º	Recursos Humanos.	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año

	de personas no promovidas				
3. Utilización de currículum anónimo para los procesos de promoción, buscando disminuir cualquier sesgo inconsciente.	Muestreo de procesos de promoción en los que se haya utilizado	Recursos Humanos.	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: 3.2.: Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Realizar acciones de fomento de atraer talento femenino a los puestos en los que este género esté infrarrepresentado.	Acciones formativas y participación en foros de educación en universidades y escuelas de negocio.	Recursos Humanos.	Propios	Primer semestre 2025	31 de diciembre de cada año

#### 4.- FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la fundación, incluidas las personas trabajadoras con reducción de jornada.</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Incluir dentro del plan anual de formación acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad, como perspectiva de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género; así como, sobre el plan de igualdad de la fundación a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, y comunicación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos.	Número de personas formadas en igualdad por departamento, categoría y puesto de trabajo.	Recursos Humanos.	Propios.	Segundo semestre 2025	31 de diciembre de cada año
2. Garantizar que la oferta formativa con participación VOLUNTARIA llega a toda la plantilla, informando a través de los canales de comunicación de la fundación o la que la persona indique, incluyendo al personal que se encuentre en IT o con alguna medida de conciliación y	Comunicación realizada y medio utilizado.	Recursos Humanos.	Propios	Desde la vigencia del Plan.	31 de diciembre de cada año

excedencias solicitadas por cuidado de menores y/o familiar a cargo.					
3. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Informe sobre materiales revisados	Departamento de comunicación	Propios.	Segundo semestre 2025	31 de diciembre de cada año
4. Realizar cuestionarios de satisfacción de las formaciones realizadas por la fundación.	Informe	Recursos Humanos.	Propios.	Segundo semestre 2024.	31 de diciembre de cada año
5. Creación de programas informativos y/o formativos para detectar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres: Realización de un estudio cuantitativo y cualitativo de la participación de mujeres y hombres en sus áreas y puestos, e investigar sobre barreras y necesidades específicas en materia de igualdad.	Informe sobre programas creados.	Recursos Humanos.	Propios.	Primer semestre de 2025.	31 de diciembre de cada año.
6. Formación específica para acceder a puestos de mayor responsabilidad en los que las mujeres están infrarrepresentadas.	Formaciones realizadas.	Recursos Humanos.	Propios.	Segundo semestre de 2025.	31 de diciembre de cada año.

7. Continuar informando de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares.	Comunicaciones realizadas.	Recursos Humanos.	Propios.	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año.
8. Impartir una formación en materia de igualdad y acoso sexual a toda la plantilla	Formación realizada y número de asistentes	Recursos Humanos.	Propios.	Primer semestre 2025	31 de diciembre de cada año.

**5.- SALUD LABORAL.**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Protocolo de vigilancia de la salud establecido.	Prevención de riesgos laborales	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año
2. Posibilitar los cambios o adaptación de puestos en caso de riesgos durante el embarazo o lactancia natural.	1- N° de veces que se ha cambiado el puesto y/o tiempo de trabajo. 2- N° de veces que se ha adaptado el puesto de trabajo.	Servicio de prevención ajeno + Recursos Humanos.	Ajenos y propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año

**6.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y TIEMPO DE TRABAJO**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Poner a disposición de las personas empleadas la información acerca de los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los Convenios, el Plan de Igualdad y RDL 6/2019.	Información incluida en el sistema de presencia	Recursos Humanos	Propios	Segundo semestre 2025.	31 de diciembre de cada año
2. Garantizar que las licencias retribuidas y derechos de conciliación para las parejas de hecho y familias monoparentales sean los mismos que para el resto de las personas trabajadoras.	Información incluida en los medios de comunicación interna.	Recursos Humanos	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año
3. Mantener que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.	Informe de las personas que solicitan reducción de jornada y excedencia por guarda legal.	Recursos Humanos	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año

4. Mantener la concesión del permiso de lactancia acumulada por un período de 14 días laborables para todas las personas trabajadoras en los términos del art. 33 del Convenio Colectivo.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Recursos Humanos	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año
5. Facilidad para las personas trabajadoras que tienen hijos/as menores y existiendo convenio regulador o sentencia de separación o divorcio, que puedan disfrutar al menos 7 días naturales de vacaciones coincidiendo con el calendario establecido en el convenio o sentencia.	Nº de permisos disfrutados	Recursos Humanos	Propios.	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año
6. Facilitar cambio de horario para las parejas legales de las futuras mamás para acompañar a clases de preparación al parto, exámenes prenatales.  También para acompañar a las técnicas de reproducción asistida.	Nº de solicitudes de permiso y nº de permisos concedidos	Recursos Humanos	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año
7. Realizar y difundir a toda la plantilla de la Fundación un procedimiento de desconexión digital.	Documento en el que se recoja el procedimiento.	Recursos Humanos	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de 2024.
8. Continuar realizando las reuniones en horario consensuado, eficaces y facilitando medios telemáticos siempre que sea posible.	Nº de reuniones y horario en el que se han realizado.	Recursos Humanos	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año

<p>9. Establecer una bolsa de 5 horas para los trabajadores/as con descendientes menores de edad o personas dependientes a su cargo, que en ambos casos tengan una discapacidad superior al 33%, para atender situaciones que exijan su presencia, justificándose debidamente.</p>	<p>Nº de solicitudes y concesiones.</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Propios</p>	<p>Desde la firma del Plan.</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>
<p>10. Seguir garantizando que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.</p>	<p>Nº de solicitudes y permisos o reducciones concedidos.</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Propios</p>	<p>Desde la firma del Plan.</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>
<p>11. Permitir disfrutar de jornada continuada durante todo el año, siempre y cuando lo permitan razones organizativas de la Fundación y se cumpla con las exigencias de los pliegos de condiciones de cada proyecto y en las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La jornada continua podrá establecerse, bajo autorización previa de la Dirección Ejecutiva, en el caso de aquellos proyectos en los cuales los compromisos adquiridos por la Fundación con los financiadores lo permitan, siendo necesario para ello el informe favorable previo de la Dirección Territorial o de Área que tenga a cargo el proyecto.</li> </ul>	<p>Nº de solicitudes de jornada intensiva solicitadas y concedidas.</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Propios</p>	<p>Desde la firma del Plan.</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>En coherencia con ello, nunca podrá entenderse como un derecho adquirido ni condición más beneficiosa, y siempre estará sujeto a posibles variaciones, ya que los requisitos de los proyectos pueden cambiar en función de las necesidades de los financiadores, o bien de acuerdo con las diferentes convocatorias, por lo que las necesidades de servicio derivadas de ellos también pueden variar en el tiempo.</li> </ul>					
12. Permiso por el tiempo indispensable para el acompañamiento en la asistencia médica a hijos e hijas menores de edad, siempre debidamente justificada mediante justificante de asistencia con fecha y hora de entrada y salida.	Nº de solicitudes y concesiones.	Recursos Humanos	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año
13. Elaboración de documento donde se recojan todas las licencias y medidas para llevar a cabo la conciliación.	Documento.	Recursos Humanos	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de 2024.
14. Reconocer una bolsa de 10 horas anuales por persona trabajadora, para acudir a las tutorías de sus hijos/as, debidamente justificadas. Aquellas personas trabajadoras que tengan más de un hijo/a contarán con una bolsa total de 15 horas anuales.	Nº de solicitudes y concesiones.	Recursos Humanos	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año
15. Compromiso de creación de un grupo de trabajo para estudiar la viabilidad y conveniencia de la implantación progresiva de la modalidad de trabajo a distancia, a iniciativa y solicitud de las personas	Actas de las negociaciones	2 personas designadas por la	Propios	Segundo semestre 2024	31 de diciembre de cada año

<p>trabajadoras, por un máximo de 1 día a la semana (cuando el contrato prevea jornada completa de lunes a viernes) o bien el porcentaje proporcional de la jornada laboral, que en ningún caso superará el 20% del tiempo total de trabajo anual, en aquellos proyectos en los que sea posible y en todo caso cuando se cumplan las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Requerirá el acuerdo firmado por ambas partes.</li> <li>▪ El acceso a la modalidad de trabajo a distancia por un máximo de 1 día a la semana, o porcentaje proporcional de la jornada laboral, no podrá suponer menoscabo ni retraso alguno, directo o indirecto, en el cumplimiento de funciones y tareas de la persona trabajadora y especialmente en los objetivos y en la atención a las personas beneficiarias de los proyectos. Para ello, antes de poder acceder al trabajo a distancia, deberán haberse cumplido previamente los objetivos periódicos y/o globales del proyecto, así como los objetivos particulares del puesto de trabajo de la persona que lo solicite, en relación con las tareas que requieran presencialidad, que seguirá siendo prioritaria, y especialmente con respecto a las personas beneficiarias del proyecto concreto del que se trate. Por otra parte, las tareas a desarrollar bajo la modalidad de trabajo a distancia, deberán haberse planificado y concretado de antemano, ajustándose de manera adecuada y razonable al tiempo de trabajo a distancia.</li> </ul>		<p>Fundación y 2 personas designadas por el Comité de Empresa.</p>			
---	--	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La concreción horaria para el porcentaje de trabajo a distancia se realizará de la manera más favorable para las personas beneficiarias del proyecto concreto del que se trate, y en todo caso garantizando que los servicios quedan cubiertos.</li>   <li>▪ Los pliegos de prescripciones técnicas de los contratos, o bien el texto de los acuerdos, convenios o proyectos subvencionados, que financien el proyecto del que forme parte la persona trabajadora que solicite el trabajo a distancia, deberán contemplar expresamente la posibilidad de trabajo a distancia para ese puesto de trabajo concreto. En defecto de mención expresa, se requerirá la autorización por escrito por parte del organismo o institución financiadora. A estos efectos, el grupo de trabajo analizará previamente la viabilidad del trabajo a distancia en ese puesto de trabajo concreto y se adjuntará dicho informe a la solicitud que se remita al organismo o institución financiadora.</li>   <li>▪ Cuando la persona trabajadora que solicite esta modalidad de trabajo, forme parte de más de un equipo de trabajo o proyecto, todas las condiciones anteriores deberán darse para todos los proyectos de los que forme parte.</li>   <li>▪ El acceso a la modalidad de trabajo a distancia por un máximo de 1 día a la semana, o porcentaje proporcional de la jornada laboral,</li> </ul>					
---	--	--	--	--	--

<p>no podrá suponer ningún tipo de coste, directo o indirecto, para Fundación Atenea.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La modalidad de trabajo a distancia por un máximo de 1 día a la semana, o porcentaje correspondiente de la jornada laboral, deberá cumplir con la protección de datos y con las medidas electrónicas de control del trabajo, sin que en ningún caso pueda suponer un obstáculo o complejización del registro horario electrónico, que deberá llevarse a cabo con rigor y normalidad, así como para la instalación de las aplicaciones de software necesarias, en su caso, para el normal desempeño de las tareas a realizar. Para ello, será requisito previo la implantación total y adecuada, en el proyecto, de la herramienta de alojamiento de datos prevista por la Fundación (Drive) así como la disponibilidad de ordenador portátil para la persona trabajadora que realice la solicitud.</li> <li>▪ La necesidad de adquisición de ordenador portátil, o de licencias, en su caso, para el software necesario para trabajar a distancia, será causa suficiente para denegar la solicitud de trabajo a distancia.</li> <li>▪ En base a todo lo anterior, la modalidad del trabajo a distancia requerirá del informe favorable previo de la Dirección Territorial / de Área que tenga a su cargo el proyecto en el que trabaje la persona solicitante.</li> </ul>					
--	--	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>Sin perjuicio de su concesión, el trabajo a distancia no supondrá un derecho adquirido/condición más beneficiosa, pudiendo revertirse a la modalidad de trabajo presencial por decisión unilateral de la Empresa o de la persona trabajadora, con un preaviso en ambos casos de 30 días naturales.</li> </ul>					
17. Mejora en materia de reducción de jornada, incrementando la edad del menor hasta los 14 años.	Nº de solicitudes y concesiones.	Recursos Humanos	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año
18. Mejora en materia de adaptación de jornada, incrementando la edad del menor hasta los 16 años.	Nº de solicitudes y concesiones.	Recursos Humanos	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año
19. Mejora en materia de excedencia por cuidado del menor y de familiares, incrementando la duración máxima a 4 años, con reserva de puesto de un año.	Nº de solicitudes y concesiones.	Recursos Humanos	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año
20. De los días de asuntos propios personales, posibilidad de hasta dos de ellos ser fragmentables en media jornada.	Nº de solicitudes y concesiones.	Recursos Humanos	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año
21. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes a cargo de la persona trabajadora (menores o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad), debidamente	Nº de solicitudes y concesiones.	Recursos Humanos	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año

acreditado, siempre que existan vacantes en el destino solicitado y siempre que no lo haya solicitado otra persona trabajadora con derecho de preferencia mayor.					
--	--	--	--	--	--

**7.- VIOLENCIA DE GÉNERO.**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: 7.1.: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Poner a disposición de los empleados y empleadas la información de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad. (Colgar Convenio Colectivo)	Informe.	Recursos Humanos.	Propios	Segundo semestre de 2024.	31 de diciembre de cada año
2. Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones siempre y cuando lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. La trabajadora deberá comunicar dichas ausencias a la fundación.  Asimismo, estas ausencias deberán ser comunicadas y justificadas por los servicios sociales.	Número de mujeres a las que se ha aplicado la medida.  Número de mujeres que han consultado sobre la medida.	Recursos Humanos	Propios	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año.

<p>3. Se concederán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisarías, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud. Se deberá aportar un informe de los servicios sociales que promueva y recomiende esta medida.</p>	<p>Número de mujeres a las que se ha aplicado la medida</p> <p>Número de mujeres que han consultado sobre la medida.</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Propios</p>	<p>Desde la firma del Plan.</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>
<p>4. El departamento de RRHH presentará a la Comisión un informe anual del número de veces que se han solicitado medidas de Plan de Igualdad en materia de violencia de género.</p>	<p>Número de denuncias comunicadas</p> <p>Número de denuncias registradas</p> <p>Número de denuncias archivadas</p> <p>Resultados de las denuncias</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Propios</p>	<p>Desde la firma del Plan.</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>
<p>5. Se favorecerá el traslado de la víctima de violencia de género a cualquier centro de trabajo de la fundación donde existan vacantes de su mismo grupo profesional, con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.</p>	<p>Nº de traslados realizados y nº de solicitudes desagregado por sexo</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Propios.</p>	<p>Desde la firma del Plan.</p>	<p>31 de diciembre de cada año</p>

6. Se derivará a la Mutua a demanda de la víctima de violencia de género, la asistencia psicológica para su valoración y asistencia, en su caso.	Nº de derivaciones realizadas y nº de solicitudes	Recursos Humanos	Propios.	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año
7. Anticipo de nómina de hasta 500€, descontando dicho anticipo en los diez meses siguientes para que no haya merma económica. (50€ mensuales) Se podrá analizar una cantidad superior en función de cada caso específico hasta la cantidad equivalente a una nómina mensual.	Nº de anticipos realizados y nº de solicitudes.	Recursos Humanos	Propios.	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año
8. Distribución entre la plantilla de las campañas de sensibilización del Ministerio de Igualdad sobre violencia de género.	Campañas distribuidas	Recursos Humanos	Propios.	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año
9. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, se reconocerán 7 días de permiso retribuido por búsqueda de nuevo domicilio.	Nº de solicitudes y reconocimientos	Recursos Humanos	Propios.	Desde la firma del Plan.	31 de diciembre de cada año

*\*Todos los derechos anteriores serán reconocidos siempre y cuando se justifique y acredite la situación de violencia de género de conformidad con lo previsto en las disposiciones normativas y convencionales que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.*

**8.- CULTURA DE FUNDACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.**

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, Facebook, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista Número de canales revisados/ Número total de canales.	Departamento de comunicación.	Propios	Primer semestre 2025.	31 de diciembre de cada año

2. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la fundación.	Realización del manual. Manual definitivo.	Recursos Humanos	Propios	Segundo semestre 2025.	31 de diciembre de cada año
3. Crear un canal específico de comunicación en materia de Igualdad digital. Realizando un informe de las consultas que se reciban en esta materia (ej. Buzón de correo)	Canal creado e informe resumen de las consultas recibidas	Recursos Humanos	Propios	Segundo semestre 2026.	31 de diciembre de cada año
4. Crear un sistema de toma de datos para extraer información sobre el disfrute de los derechos de conciliación reconocidos en el Plan de Igualdad de la Fundación.	Sistema creado e informe resumen de los derechos disfrutados	Recursos Humanos	Propios	Desde la vigencia del Plan.	31 de diciembre de cada año
5. Actualización de la guía de lenguaje inclusivo y no sexista.	Guía actualizada	Recursos Humanos	Propios	Segundo semestre 2025.	31 de diciembre de cada año
6. Campaña de comunicación y sensibilización interna a toda la plantilla sobre las siguientes cuestiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contenidos sobre igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>▪ Medidas de prevención de riesgos laborales, que incluya algunos referidos a aquellas que contengan perspectiva de género específica y acceso a todas las ofertas internas, por medio de comunicación ágil.</li> </ul>	Campañas realizadas	Recursos Humanos	Propios	Desde la vigencia del Plan	31 de diciembre de cada año

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Medidas disponibles para la conciliación, la protección de la maternidad/paternidad y la lactancia mediante contenidos didácticos de carácter periódico.</li> <li>▪ Corresponsabilidad en el ámbito familiar.</li> <li>▪ Acoso sexual para impulsar su erradicación en el ámbito laboral.</li> <li>▪ Campañas de difusión sobre el protocolo: comportamientos o situaciones susceptibles de ser considerados acoso, composición de la comisión, canales de denuncia.</li> </ul>					
<p>7. Lanzamiento de mensajes de concienciación sobre la necesidad de la igualdad retributiva con motivo del Día Europeo por la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres (22 de febrero).</p>	Campañas realizadas	Recursos Humanos	Propios	Desde la vigencia del Plan	31 de diciembre de cada año
<p>8. Lanzamiento de mensajes de concienciación unidos a días señalados: 8 de marzo, 25 de noviembre...</p>	Campañas realizadas	Recursos Humanos	Propios	Desde la vigencia del Plan	31 de diciembre de cada año

**9.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
2. Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Medios por los que se ha difundido.	Departamento de comunicación	Propios	Anualmente	31 de diciembre de cada año
3. El departamento de RRHH presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de acoso.	Número de veces que se ha activado el protocolo y número de denuncias.	Recursos Humanos.	Propios	Anualmente.	31 de diciembre de cada año
4. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Dossier formación.	Recursos Humanos.	Propios	Anualmente.	31 de diciembre de cada año

5. Incluir en los contratos de trabajo de las nuevas incorporaciones la referencia al plan de igualdad y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Muestreo de contratos	Recursos Humanos	Propios	Desde la vigencia del Plan	31 de diciembre de cada año
---	-----------------------	------------------	---------	----------------------------	-----------------------------

## 10.- RETRIBUCIÓN.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: Garantizar la igualdad de los trabajadores y trabajadoras en materia de retribución, procurando reducir cualquier posible brecha de género.</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Asegurar que cada persona está encuadrada en el nivel correspondiente en base a criterios de responsabilidad, antigüedad, formación, desempeño... de acuerdo con el Sistema de Valoración de Puestos de la fundación.	Informe.	Dirección General y RR.HH.	Propios	Primer semestre de 2026.	31 de diciembre de cada año

Cualquier condición, en acuerdo, pacto de centro y/o convenio colectivo de aplicación, se respetará la más beneficiosa.

