



PLAN DE IGUALDAD
DE FUNDACIÓN
RAMÓN REY ARDID
2020 -2024

1. Plan de igualdad de oportunidades.

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

FUNDACIÓN REY ARDID declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

En ZARAGOZA, a 28 de diciembre de 2020.

FIRMADO POR LA DIRECCIÓN

INTRODUCCIÓN

FUNDACIÓN REY ARDID ha diseñado un **Plan de igualdad de Oportunidades** donde se recogen el conjunto de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades en la empresa y que responden a los resultados obtenidos en el diagnóstico sobre la situación de la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En general, los resultados obtenidos en el diagnóstico y en los que nos apoyamos para elaborar las nuevas medidas son:

- **CULTURA DE EMPRESA:** **FUNDACIÓN REY ARDID** ha trabajado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde la perspectiva de la reivindicación de igualdad para las personas vulnerables. Se plantea la necesidad de tratar la igualdad desde la perspectiva de género.
- **PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:** A pesar de que las selecciones de personal se realizan de manera neutra basándose en la formación y experiencia laboral que presentan las personas candidatas, existe una segregación horizontal con tendencia a que los puestos tradicionalmente masculinos siguen siendo ocupados en la mayor parte por hombres y los femeninos mayoritariamente por mujeres.
- **CLASIFICACIÓN/PROMOCIÓN PROFESIONAL:** No existe segregación vertical en la Organización, pero se ha de velar porque en el futuro, la situación de paridad en los puestos de mayor rango no cambie.
- **FORMACIÓN CONTÍNUA:** El porcentaje de mujeres que recibe formación es superior al de hombres, pese a que las actividades formativas se han planteado en tiempos de jornada laboral. Se observa también que la formación va ligada al puesto de trabajo.
- **POLÍTICA SALARIAL/RETRIBUCIONES:** La empresa dispone de un informe de auditoría salarial periódico, que se lleva a cabo por una entidad externa para garantizar la transparencia. Existen desigualdades salariales, pero no puede relacionarse de forma exclusiva con el sesgo de género.

Con el fin de evitar posibles situaciones de desigualdad retributiva y/o brecha salarial, se valora la necesidad de crear un registro salarial que incluya, desagregado por sexo, los valores medios de salarios, los valores medios de complementos salariales (por horas extra, pluses...) y los valores medios de las percepciones extrasalariales.

- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:** De las medidas de conciliación dirigidas al cuidado de otras personas, mayoritariamente, hacen uso las mujeres, a pesar de que se constata que unas y otros tienen responsabilidades familiares. Se hace necesaria la creación e implantación de un plan de conciliación laboral, familiar y personal, que regule las medidas extraordinarias de conciliación de la Entidad, así como el teletrabajo debido a la nueva situación en la que nos encontramos por COVID-19.
- **CONDICIONES DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO:** Existe un protocolo específico de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Se observa la necesidad de incluirlo en el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades. La valoración de puestos de trabajo y el reconocimiento médico anual tienen en cuenta el riesgo específico para mujeres embarazadas.

OBJETIVOS

Como **objetivo general** nos planteamos dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 45 de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Así como la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo.

Los **objetivos específicos** a trabajar son los siguientes:

- **CULTURA DE EMPRESA:** Incorporar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (IGOP) como un principio transversal en todas las políticas de la organización.
- **PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:** Evitar la masculinización y feminización tradicional de puestos de trabajo dentro de la empresa.
- **CLASIFICACIÓN/PROMOCIÓN PROFESIONAL:** Mantener la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad.
- **FORMACIÓN CONTÍNUA:** Fomentar una mayor participación de las mujeres en la formación continua, no vinculada al puesto de trabajo. Facilitar el acceso de mujeres a la formación respetando, en la medida de lo posible, la turnicidad.

- **POLÍTICA SALARIAL/RETRIBUCIONES:** Remunerar de igual forma los trabajos de igual valor; a igual responsabilidad igual salario.
- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:** Conocimiento, sensibilización y difusión entre toda la plantilla de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y en especial al personal masculino para su utilización.
- **CONDICIONES DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO:** Integrar la IGOP en las políticas de PRL. Crear e implantar un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso.

ACCIONES

A continuación, se exponen las acciones a llevar a cabo para conseguir en la mayor parte los objetivos planteados anteriormente:

CULTURA DE EMPRESA

Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Utilizar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones externas e internas y en la web. 2.- Utilizar imágenes no sexistas tanto en los centros como en la publicidad de la organización. 3.- Difundir en nuestra página web el Plan de Igualdad de Oportunidades. 4.- Poner en conocimiento de todo el personal laboral la presencia del Comité de Igualdad y su finalidad.
-----------------	--

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Redactar las ofertas de trabajo con lenguaje no sexista, dirigidas a hombres y mujeres independientemente del puesto a cubrir. 2.- Ante la misma capacidad y mérito de las candidaturas, seleccionar, en cada caso, al sexo menos representado. Para lograr este fin, se comunicará a las personas responsables de cada selección el sexo menos representado por categoría para tenerlo en consideración. 3.- Salvo los marcos jurídicos diferenciados, unificar criterios de selección comunes a toda la organización y a todos los centros
-----------------	--

(evitar preguntas personales, valorar capacidades con idénticos criterios para hombres y mujeres en todos los centros...).

4.- Elaborar un documento con los criterios objetivos en materia de selección y reclutamiento.

CLASIFICACIÓN/PROMOCIÓN PROFESIONAL

Acciones

1.- Difundir todas las ofertas internas, que sean puestos fijos, a través del Portal del Empleado para que puedan acceder todo el personal laboral, que cumpla con los requisitos, y optar al puesto en igualdad de oportunidades. Excepcionalmente, si la creación de una nueva plaza viene determinada por la existencia de una subvención, se seguirá el procedimiento de contratación que exija tal subvención.

2.- Elaborar un documento con los criterios objetivos en materia de promoción.

3.- Elaborar y difundir un catálogo de Relación de Puestos de Trabajo donde se recoja el perfil profesional.

FORMACIÓN CONTINUA

Acciones

1.- Publicar en el primer trimestre del año el Plan de Formación.

2.- Realizar la formación dentro del horario laboral, facilitando cambios de turnos a personal que trabaja en rueda.

3.- Implantar formaciones online.

POLÍTICA SALARIAL/RETRIBUCIONES

Acciones

1.- Cuando la Representación de los Trabajadores o el **Comité de Igualdad** detecten desigualdades salariales entre hombre y mujeres por la realización de trabajos de igual valor, pondrá la situación en conocimiento de la organización para su análisis y corrección en su caso.

2.- Creación de un registro salarial que incluya, desagregado por sexo, los valores medios de salarios, los valores medios de complementos salariales (por horas extra, pluses de guardias...) y los valores medios de las percepciones extrasalariales (dietas, kilometraje...), con el fin de evitar situaciones de desigualdad salarial y/o brecha salarial.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Acciones	<p>1.- Difundir e informar de las medidas recogidas en la Ley y las aportadas por la organización; creación e implantación de un plan de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>2.- Impresos de solicitudes normalizados en un modelo único para la solicitud de jornadas reducidas, excedencias, permisos, etc.... a facilitar a las personas interesadas tanto por la empresa como por la Representación de los trabajadores.</p>
-----------------	---

CONDICIONES DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

Acciones	<p>1.- Valoración de los Riesgos Laborales de todos los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.</p> <p>2.- Difundir protocolo de actuación en caso de Acoso sexual y/o por razón de sexo, que incluya procedimientos y actuaciones a seguir.</p>
-----------------	---

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Seguidamente se recoge quienes serán los responsables de llevar a cabo las diferentes acciones, así como su calendarización.

MATERIA	CULTURA DE EMPRESA	
<i>Objetivo:</i> Incorporar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (IGOP) como un principio transversal en todas las políticas de la organización.		
ACCIONES	Responsable	Plazo de realización
Utilizar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones externas e internas y en la web	Responsable Comunicación y Responsables de Áreas	Continuo
Utilizar imágenes no sexistas tanto en los centros como en la publicidad de la organización	Responsable Comunicación	Continuo
Revisión del “Plan estratégico y Cultura Corporativa” incluyendo la IGOP entre hombres y mujeres	Comité de Igualdad	2021
Difundir en nuestra página web el Plan de Igualdad de Oportunidades .	Responsable Comunicación	2020

Poner en conocimiento de todo el personal laboral la presencia del Comité de Igualdad y su finalidad.	Dirección y Comité de Igualdad	2020
Proponer al Comité de Dirección la revisión de los Estatutos desde el punto de vista de la IGOP.	Dirección	2020

MATERIA	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
---------	-------------------------------------	--

Objetivo: Evitar la masculinización y feminización tradicional de puestos de trabajo dentro de la organización.

ACCIONES	Responsable	Plazo de realización
Redactar las ofertas de trabajo con lenguaje no sexista, dirigidas a hombres y mujeres independientemente del puesto a cubrir.	Departamento RR. HH.	CONTINUO
Ante la misma capacidad y mérito de las candidaturas, seleccionar, en cada caso, al sexo menos representado.	Director RR.HH.	CONTÍNUO
Unificar criterios de selección comunes a toda la organización y a todos los centros (evitar preguntas personales, valorar capacidades con idénticos criterios para hombres y mujeres en todos los centros...).	Departamento RR. HH.	2020 - 2021
Elaborar un documento con los criterios objetivos en materia de selección y reclutamiento.	Departamento RR. HH.	2020

MATERIA	CLASIFICACIÓN/PROMOCIÓN PROFESIONAL	
---------	-------------------------------------	--

Objetivo: Conseguir la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad

ACCIONES	Responsable	Plazo de realización
Difundir todas las ofertas internas, que sean puestos fijos, a través del Portal del Empleado para que puedan acceder todo el personal laboral, que cumpla con los requisitos, y optar al puesto en igualdad de oportunidades. Excepcionalmente, si la creación de una nueva plaza viene determinada por la existencia de una subvención, se seguirá el procedimiento de contratación que exija tal subvención.	Departamento RR.HH.	CONTÍNUO

Elaborar un documento con los criterios objetivos en materia de promoción.	Departamento RR.HH.	2020 - 2021
Elaborar y difundir un catálogo de Relación de Puestos de Trabajo donde se recoja el perfil profesional.	Departamento RR.HH.	2020 - 2021

MATERIA	FORMACIÓN CONTINUA	
<i>Objetivo:</i> Conseguir la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad.		
ACCIONES	Responsable	Plazo de realización
Publicar en el primer trimestre del año el Plan de Formación.	Departamento de Formación y Departamento de RR.HH.	2020
Realizar la formación dentro del horario laboral, facilitando cambios de turnos a personal que trabaja en rueda.	Departamento de Formación y Departamento de RR.HH.	2020
Implantar formaciones online.	Departamento de Formación	2020 - 2023

MATERIA	POLÍTICA SALARIAL/RETRIBUCIONES	
<i>Objetivo:</i> Alcanzar la remuneración igualitaria de los trabajos. A igual responsabilidad igual salario.		
ACCIONES	Responsable	Plazo de realización
Cuando sea puesto en conocimiento de la Representación de los Trabajadores o el Comité de Igualdad una situación de desigualdad salarial entre hombres y mujeres por la realización de trabajos de igual valor pondrá la situación en conocimiento de la empresa para su análisis y corrección en su caso.	RLT y Comité de Igualdad	2020 - 2023
2.- Creación de un registro salarial que incluya, desagregado por sexo, los valores medios de salarios, los valores medios		

de complementos salariales (por horas extra, pluses de guardias...) y los valores medios de las percepciones extrasalariales (dietas, kilometraje...), con el fin de evitar situaciones de desigualdad salarial y/o brecha salarial. (ANEXO I)	Departamento de RR.HH.	CONTINUO
--	------------------------	----------

MATERIA	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	
<i>Objetivo:</i> Conocimiento, sensibilización y difusión entre toda la plantilla de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y en especial al personal masculino para su utilización.		
ACCIONES	Responsable	Plazo de realización
Difundir e informar de las medidas recogidas en la Ley y las aportadas por la organización recogidas en un plan de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. (ANEXO II)	Departamento RR.HH. Dirección y Comité de Igualdad	2020
Impresos de solicitudes normalizados en un modelo único para la solicitud de jornadas reducidas, excedencias, permisos, etc. a facilitar a las personas interesadas tanto por la empresa como por el Representación de los trabajadores. (INCLUIDO EN ANEXO II)	Departamento RR.HH. y Comité de Igualdad	2020

MATERIA	CONDICIONES LABORALES Y PREVENCIÓN DEL ACOSO	
<i>Objetivo:</i> Integrar la IGOP en las políticas de Prevención de Riesgos Laborales.		
ACCIONES	Responsable	Plazo de realización
Valoración de los Riesgos Laborales de todos los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	Responsable de PRL	2020 - 2023

<p>Creación y difusión de un protocolo de actuación en caso de Acoso sexual y/o por razón de sexo, que incluyan procedimientos y actuaciones a seguir.</p> <p>(ANEXO III)</p>	<p>Comité de Igualdad</p>	<p>2020</p>
--	----------------------------------	-------------

EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará el **Comité de Igualdad** cuya finalidad será interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

El **Comité de Igualdad** tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del **Plan de Igualdad de Oportunidades** de **Fundación Rey Ardid**. Para ello, podrá solicitar la colaboración de los departamentos implicados en la ejecución de las acciones.

Respecto a la composición del **Comité de Igualdad**, será paritaria y estará compuesta por representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

Por parte de la Organización

- César García
- Paola Campos

Por parte de la RLT

- Nuria Bosqued
- Sergio Siurana

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará en el acta de constitución de la Comisión de Igualdad. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

El **Comité de Igualdad** tendrá las siguientes funciones:

- Proponer, debatir y, en su caso aprobar medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzase

los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas prevista en el Plan de Igualdad.
- Ser informado de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan de Igualdad o se acuerde entre las partes.

Para poder realizar las evaluaciones de seguimiento y final, el **Comité de Igualdad** deberá recibir los informes que la Dirección de la Empresa debe elaborar en cumplimiento del **Plan de Igualdad de Oportunidades**, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación inicial a la finalización del primer semestre de 2021 y una evaluación final tres meses antes de que transcurran los 4 años desde su firma. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento, tomando en consideración variables comparables con el diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del **Plan de Igualdad de Oportunidades**.

En la **evaluación final** del **Plan de Igualdad de Oportunidades** se tendrá en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.

- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Tablas de indicadores de evaluación en anexos. (Anexos IV y V)

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas al **Comité de Igualdad** será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desglosada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, el **Comité de Igualdad** formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

El funcionamiento del **Comité de Igualdad** será reunirse dos veces al año, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, 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 ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas al **Comité de Igualdad**, la organización se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desglosada por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la organización los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de acuerdo con el sistema existente de la misma.

Las horas de reunión del **Comité de Igualdad** y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, computarán como tiempo de trabajo, y no computarán a efectos del crédito horario sindical.

Se aprueba y firma el **Plan de Igualdad de Oportunidades** a fecha 28/12/2020.

La Dirección

El Comité de Igualdad

2. ANEXOS

ANEXO I: Registro salarial desagregado por sexo

ANEXO II: Plan de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

ANEXO III: Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de género

ANEXO IV: Indicadores Evaluación de Impacto

ANEXO V: Indicadores Evaluación de Impacto -
EVALUACIÓN FINAL