

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MPA01.05.01-D01 Plan de Igualdad de Oportunidades FAM

v01 15/06/2022

FUNDACIÓN ANTONIO MORENO
OCT 2022 - SEP 2026



Fundación
Antonio Moreno

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN DE FUNDACIÓN ANTONIO MORENO	3
2. INFORMACIÓN BÁSICA DE FUNDACIÓN ANTONIO MORENO	3
3. INTRODUCCIÓN	4
4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN	5
5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	8
5.1. APLICACIÓN DEL PLAN	8
5.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	8
5.3. VIGENCIA DEL PLAN	8
5.4. DERECHO DE ACCESO	9
6. INFORME DE DIAGNÓSTICO	9
6.1. METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS	9
6.2. PERIODO DE REFERENCIA DE LOS DATOS ANALIZADOS	10
6.3. FECHA DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN	10
6.4. FECHA DE REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO	10
6.5. PERSONAS FÍSICAS O JURÍDICAS QUE HAN INTERVENIDO EN EL PROCESO DE DOCUMENTACIÓN Y RECOGIDA DE DATOS	10
6.6. CONCLUSIONES GENERALES POR ÁREAS O FACTORES DE INTERÉS	10
7. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	26
8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO: COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	31
8.1. ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32
8.2. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	33
9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	33
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES	34
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	35
12. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: FIRMAS	36

1. PRESENTACIÓN DE FUNDACIÓN ANTONIO MORENO

El Grupo El Castillo, a través de la Asociación Domus, constituye la Fundación Arcos del Castillo en el año 2005.

La Fundación Arcos del Castillo es una organización privada de naturaleza fundacional constituida sin ánimo de lucro, cuyo objetivo principal es “promover el desarrollo de centros y programas destinados a la prevención, tratamiento e integración de personas que se encuentran en situación de riesgo social, con especial incidencia en la infancia, juventud, familia y mujer”

Como parte de las entidades que conforman Grupo El Castillo y gracias al apoyo y a las características personales de los profesionales que la sustentan, la Fundación Arcos del Castillo pone al servicio de la sociedad más de veinte años de experiencia en la prestación de servicios que abarcan diversos sectores dentro del ámbito de los Servicios Sociales con un claro objetivo sinérgico: “la atención integral a las personas dependientes y en situación de riesgo social”

En 2018, “**Fundación Arcos del Castillo**” pasa a denominarse “**Fundación Antonio Moreno**” (en adelante **FAM**), como justo homenaje a la trayectoria y a los valores que su fundador, Antonio Moreno Gómez, ha demostrado en la puesta en marcha de cada proyecto dedicado a promover el desarrollo de centros y programas destinados a la prevención, tratamiento e integración de personas que se encuentran en situación de riesgo y/o marginación social, con especial incidencia en la infancia y juventud.

2. INFORMACIÓN BÁSICA DE FUNDACIÓN ANTONIO MORENO

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	FUNDACIÓN ANTONIO MORENO
NIF	G54017363
Domicilio social	PRADO DE LA VILLA 92, 03400 VILLENA (ALICANTE)
Forma jurídica	FUNDACIÓN
Año de constitución	Año 2005
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	JOSE MARÍA MORENO PEÑAS
Cargo	PRESIDENTE
Telf.	960457950
e-mail	informacion@grupoelcastillo.com
RESPONSABLE DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	
Nombre	ESTHER REDONDO RODRÍGUEZ
Cargo	RESPONSABLE DE IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Telf.	960457950
e-mail	informacion@grupoelcastillo.com rrh3@grupoelcastillo.com
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	SERVICIOS SOCIALES
CNAE	8790

Descripción de la actividad	GESTIÓN DE CENTROS DE PROTECCIÓN Y REFORMA DE MENORES Y DE ATENCIÓN A FAMILIAS					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Madrid, Alicante, Valencia, Castellón y Murcia					
DIMENSIÓN						
Plantilla abril 2022	Mujeres	598	Hombres	510	Total	1108
Centros de trabajo	39					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal- RRHH	Sí, para temas de administración de personal y colaboración con la asesoría laboral. No para la gestión global de los recursos humanos, la cual se gestiona desde cada centro (no centralización).					
Representación legal de personas trabajadoras abril 2022	Mujeres	24	Hombres	36	Total	60

3. INTRODUCCIÓN

En marzo del año 2016 se elaboró el I Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Arcos del Castillo (nombre anterior de la Fundación Antonio Moreno) para el periodo 2016-2018.

En fecha 7 de febrero de 2020 y número de Registro GVRTE/2020/177669 tuvo entrada en el Registro Telemático de la Generalitat, solicitud presentada por la entidad FUNDACIÓN ANTONIO MORENO para el visado del II Plan de Igualdad de la Fundación Antonio Moreno, en los términos establecidos en el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOGV nº 5567 de fecha 31 de julio de 2007. El informe del mismo fue desfavorable.

Tras analizar las recomendaciones y ante la entrada en vigor de la nueva normativa referente a Planes de Igualdad, la entidad decidió elaborarlo de nuevo dejando caducar el expediente anterior, y basándose para su elaboración y desarrollo en las herramientas para la igualdad del Instituto de la Mujer, teniendo como referente la “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”.

El 20 diciembre de 2021 se procede a enviar para su registro el nuevo Plan de Igualdad. Mediante comunicación vía telemática, de fecha 10 de marzo de 2022, se requería a la empresa FUNDACION ANTONIO MORENO, con CIF: G54017363 (Loc:WN64GF12) para que procediese a aportar nueva documentación correspondiente al Plan de Igualdad de la empresa presentado el día 20 de diciembre de 2021.

En dicho requerimiento se hacía advertencia de que, si en el plazo de diez días hábiles no se procedía a remitir la documentación requerida, no se realizaban las alegaciones que estimaran pertinentes, o no se desistía de la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad para la elaboración

de uno nuevo de acuerdo con la normativa vigente, se les tendría por desistidos de su petición de inscripción.

Dado que no se pudieron realizar las mejoras requeridas en el plazo de 10 días, debido a que había que reconstituir la comisión negociadora contando con los sindicatos más representativos al haber centros sin representación legal de los trabajadores, hemos vuelto a elaborar el presente Plan de Igualdad cumpliendo todos los requisitos legales e indicaciones del requerimiento.

4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Tal y como consta en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de fecha 6 de mayo de 2022, la composición de la Comisión Negociadora está designada por los sujetos legitimados, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 y 88 del ET y en virtud de la representación que CCOO y UGT ostentan a nivel de la Fundación como sección sindical estatal,

La Comisión Negociadora de Igualdad está compuesta por representantes de la empresa y por representantes de los trabajadores y trabajadoras, así como por los sindicatos más representativos a nivel nacional (CCOO y UGT) del sector al que pertenece la Fundación. Se encuentra legitimada para negociar y, en su caso, acordar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y a tal efecto suscriben el presente acuerdo.


En concreto, son partes integrantes de las citadas Comisiones y, por tanto, suscriptoras del Plan de Igualdad LAS SIGUIENTES:

Parte social, representación de los trabajadores y las trabajadoras:

- Dña. MARÍA JOSE LOPEZ HUERTA. Impulsora de Igualdad (Comité de Empresa-U.G.T.), designada por la Federación de UGT
- Dña. M. JOSE FERRI GANDIA. Impulsora de Igualdad (Comité de Empresa-U.G.T.), designada por la Federación de UGT
- Dña. ISABEL DESCALS SANCHIS. Federación de Enseñanza de CCOO Comunidad Valenciana
- Dña. CRISTINA PÉREZ DE LAS HERAS Impulsora de Igualdad (Comité de Empresa-CC.OO.), designada por la Federación de Enseñanza de CCOO de la Comunidad Valenciana.

Con conocimiento a nivel nacional de UGT y CCOO que han delegado su equipo de la Comunidad Valenciana. Se recogen a continuación las evidencias:

En relación a UGT:

UGT Servicios Públicos



FUNDACIÓN ANTONIO MORENO

Muy Sr/a nuestro/a:

Por la presente, desde la **Federación de UGT Servicios Públicos** de la Unión General de Trabajadores, como Sindicato Más Representativo, le comunicamos que **D^a MARIA JOSÉ LOPEZ HUERTA con DNI nº 48588783-H** y **D^a MARIA JOSE FERRI GANDIA con DNI nº 73994861-C**, son las personas designadas por esta Federación para la representación de los trabajadores en los centros de trabajo que no cuentan con RLT, en la Negociación del Plan de Igualdad de la **FUNDACIÓN ANTONIO MORENO**, ostentando la legitimidad el Sindicato UGT, en el marco de lo previsto en el artículo 5º del Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, lo que trasladamos a los efectos oportunos.

Reciba un cordial saludo.

En Madrid, a 6 de Abril de 2022.



Fdo.: Frederic Monell Liró
Secretario de Organización
UGT Servicios Públicos

Secretaría de Organización UGT Servicios Públicos
Avda. de América, 25 3ª planta 28002 Madrid
Tfno.: 915897223 / fax: 915897126e-mail: organizacion.federacion@ugt.es
www.ugt.es

En relación a CCOO:

SILVIA ESPINOSA LOPEZ <silvia.espinosa@sanidad.ccoo.es>
Para: Esther Redondo <rrhh3@grupoelcastillo.com>16 de marzo de 2022, 10:57

Buenos días,


<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=1010521b4d&view=pt&search=all&permthid=thread-a%3A5734580528317135654&siml=msg-d%3A2607...> 1/4

17/3/22, 11:16 Correo de GRUPO EL CASTILLO – RECONSTITUCIÓN PLAN IGUALDAD POR REQUERIMIENTO

Efectivamente, hablamos ayer sobre este asunto. Por mi parte decirles que he hecho una gestión para ver si se pueden hacer cargo en nuestro equipo del País Valencià, teniendo en cuenta que es el territorio, con diferencia, donde hay más centros de trabajo, con el fin de que la cosa pueda ser más ágil. En el caso de que sea yo misma la que tenga que asumirlo lo haré, por supuesto, pero no será para el día 23. Quedo a la espera de la contestación de mis compañeras de Valencia y a su disposición.

Saludos cordiales

Silvia Espinosa López
Área de Negociación Colectiva FSS-CCOO
Responsable de Mujeres, Políticas LGTBI+ e Igualdad
Calle Ramírez de Arellano, 19
28043 Madrid
Telf: 915409285
606240112-68921



AMPARO PALOMARES ENGUIX <apalomares@sanidad.ccoo.es>
Para: rrhh3@grupoelcastillo.com17 de marzo de 2022, 9:21

Buenos días, Esther

Tal y como nos propone Silvia Espinosa, secretaria de Mujer y políticas LGTBI de FSS CCOO, me dirijo a ti, como persona de contacto para hacerte llegar nuestra notificación del nombramiento de las personas que formarán parte de la Comisión Negociadora para la revisión y adecuación del Plan de Igualdad de FAM.

Adjunto doc.

Actuaré como asesora en estos trámites. Me gustaría contactar contigo cuanto antes para agilizar esta negociación. Con el fin de agilizar estas cuestiones, necesitaremos el texto completo del Plan de Igualdad y los datos de partida que habéis trabajado para elaborar el diagnóstico, no puedo acceder al doc.



Indicar que Dña. Isabel Descals por motivos personales no ha podido acudir a varias reuniones de la Comisión Negociadora del Plan, sin que ello pueda invalidar el mismo dado que todo ha sido aprobado por consenso de ambas partes.

Parte empresarial, representación de la empresa:

- Dña. ESTHER REDONDO RODRÍGUEZ. Responsable de Igualdad del Grupo El Castillo (Agente de Igualdad)
- D. JUAN HIGUERAS GONZÁLEZ. Dirección de zona.
- Dña. NATALIA MOYA FRASQUET. Dirección de zona.
- Dña. JUDIT GARCÍA ÁLVAREZ. Dirección de zona.

El compromiso de establecimiento y negociación del Plan de Igualdad en la Fundación se acuerda con la representación de trabajadoras y trabajadores según los principios generales expuestos a continuación:

- Mantener en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (Art. 46.1 LOIEMYH).
- Prevenir y eliminar, en caso de que las hubiere, cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo (Art.46.1LOIEMYH), tanto directa como indirecta (Art. 6 LOIEMYH). Especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 y 8 LOIEMYH).
- Se adoptarán medidas de acción positiva específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, en caso de que las hubiese. 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 LOIEMYH).
- Se garantiza la participación y el acceso de las personas integrantes de la comisión permanente de Igualdad a todos los datos y a toda la información relativa a cada una de las fases de elaboración del Plan de Igualdad en la empresa, siempre y cuando no se vulnere la Ley de Protección de Datos. La información y los datos que se reciban tienen el carácter de confidenciales, con el serio compromiso por parte de todas las personas participantes de su no utilización, independientemente de su fin.

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

5.1. APLICACIÓN DEL PLAN

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan **será de aplicación a la totalidad de la Fundación**, entendiéndose por tal a los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en todos sus centros de trabajo. sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, podrán establecerse acciones especiales dirigidas a atender las necesidades de determinados centros de trabajo, áreas o departamentos. Igualmente aplicará a las personas cedidas por empresas durante los periodos de prestación de servicio en FAM, en concreto en la actualidad a trabajadores/as de la empresa NESEREM S.L.

5.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

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

El presente plan de igualdad es aplicable al siguiente alcance:

5.2.1. ÁMBITO PERSONAL

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

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

5.2.2. ÁMBITO TERRITORIAL

Todos los centros de trabajo de la Fundación en los que existan personas adscritas. En este sentido, el ámbito territorial del plan de igualdad está circunscrito a nivel nacional.

5.3. VIGENCIA DEL PLAN

El Plan tiene un periodo de vigencia acordado por la Comisión Negociadora de cuatro años. La vigencia del plan será desde 1/10/2022 hasta el 30/09/2026. Durante el segundo y tercer semestre del año 2026 se comenzará a elaborar el nuevo Plan de Igualdad de forma que, al finalizar la vigencia del actual, ya se disponga del nuevo (y así sucesivamente). Por tanto, su duración máxima no excederá el periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

La auditoría retributiva-salarial igualmente tendrá una vigencia de 4 años, realizando nuevas auditorías a la par que los diagnósticos de los Planes de Igualdad y como parte de los mismos.

5.4. DERECHO DE ACCESO

Se garantiza el acceso de toda la plantilla de la empresa a la información sobre el contenido del Plan, así como la relativa a la consecución de sus objetivos por medio de la intranet.

6. INFORME DE DIAGNÓSTICO

En la reunión de la Comisión negociadora de Igualdad, de fecha 25 de noviembre de 2021, se aprueba por consenso entre la representación de las personas trabajadoras y la representación de la empresa el *Diagnóstico de Situación de Fundación Antonio Moreno*.

De acuerdo con lo previsto en el art. 7 RD 902/2020, el diagnóstico de la Fundación Antonio Moreno se ha realizado de acuerdo con los criterios de:

- Instrumentalidad: se ha realizado con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- Flexibilidad: el contenido, extensión y forma responde a las necesidades concretas de la empresa identificadas en la negociación.
- Dinamismo: se ha adaptado a las necesidades y características de la empresa.

Su elaboración se ha realizado con perspectiva de género, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados. Concretamente, en la Fundación Antonio Moreno el diagnóstico se ha extendido a:

- Todos los centros/recursos de FAM
- Todos los puestos de trabajo.
- Todos los niveles jerárquicos.

La auditoría retributiva-salarial igualmente tendrá una vigencia de 4 años, realizando nuevas auditorías a la par que los diagnósticos de los Planes de Igualdad y como parte de los mismos.

El proceso de elaboración del diagnóstico se ha realizado en base a:

6.1. METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS

- Recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, en las diversas materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para detectar y analizar en su caso desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la Fundación y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.

- Recogida de información y al debate interno de la misma desde una perspectiva de género. Se han estudiado las diferencias entre mujeres y hombres.
- Asignar al personal que ha proporcionado la documentación y dinamizado el proceso de recogida de información, los Impulsores de Igualdad de cada centro y los directores/responsables, junto a la persona responsable de Igualdad de Grupo El Castillo.
- Realizado el diagnóstico de la situación actual de la entidad tanto en cuanto a la plantilla como a la estrategia de gestión de personas. Con valoraciones de datos cuantitativos y cualitativos.
- Se han tenido en cuenta las aportaciones del Equipo Humano a través de las encuestas realizadas, tanto al equipo directivo/responsable de los centros, como al resto de las personas de la Fundación. Las mismas han sido analizadas por los Impulsores de cada centro, así como por la Comisión de Igualdad teniendo en consideración las aportaciones de los Impulsores de Igualdad
- Se ha informado a la plantilla del comienzo de la elaboración del Plan de Igualdad y del inicio de la fase de diagnóstico mediante una nota informativa entregada a los representantes de los trabajadores y su posterior colocación en los tableros informativos de los centros (mes de enero y febrero 2021). Y se ha publicado un comunicado en la Intranet a modo de recordatorio a primeros de octubre de 2021 a solicitud de la Comisión de Igualdad.

6.2. PERIODO DE REFERENCIA DE LOS DATOS ANALIZADOS

01/01/2021 a 30/04/2022.

6.3. FECHA DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN

Año 2022, inicio febrero y finalización mayo.

6.4. FECHA DE REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Se concluye el diagnóstico en el mes de mayo del año 2022.

6.5. PERSONAS FÍSICAS O JURÍDICAS QUE HAN INTERVENIDO EN EL PROCESO DE DOCUMENTACIÓN Y RECOGIDA DE DATOS

- Esther Redondo Rodríguez, responsable de igualdad de Grupo El Castillo y FAM.
- Las direcciones de los centros.
- Los coordinadores de prevención e igualdad de los centros.
- Los impulsores de igualdad de los centros.

6.6. CONCLUSIONES GENERALES POR ÁREAS O FACTORES DE INTERÉS

6.6.1. ASPECTOS GENERALES DE LA PLANTILLA

Análisis datos cuantitativos:

Plantilla:

- Se considera que hay una composición equilibrada entre hombres y mujeres: hombres (47,9%) y mujeres

Plantilla según antigüedad:

- No se perciben diferencias significativas por sexo según grupos de las personas trabajadoras en relación a la antigüedad en el puesto de trabajo, a excepción del primer tramo ya que hay una notable diferencia de las mujeres sobre los hombres.
 - No hay rotación atendiendo a una perspectiva de género.
 - Las antigüedades son bajas porque se han incorporado a FAM muchos centros nuevos en los últimos años -como ha podido comprobarse en la introducción-, de ahí que en el primer tramo sea relevante la diferencia ya que se han producido más contrataciones en el último año de personal femenino que masculino.

Respecto a las edades de la plantilla:

- La plantilla más envejecida es la de hombres.
- En edad fértil de 35 años o menos, hay más personas trabajadoras de sexo femenino que masculino. Y por encima de los 40, no hay desequilibrios significativos, si bien hay más hombres que mujeres.
 - Influye la incorporación mayor en las últimas décadas de la mujer al mundo laboral, especialmente al trabajo remunerado. Hay menos mujeres desde los 35 o más años
 - Las antigüedades son bajas porque se han incorporado a FAM muchos centros nuevos en los últimos años -como ha podido comprobarse en la introducción-, de ahí que en el primer tramo sea relevante la diferencia ya que se han producido más contrataciones en el último año de personal femenino que masculino. (52,1%).

Nivel formativo mujeres y hombres:

- Mayor cualificación universitaria de las mujeres un 38% frente a un 19% de los hombres.
- Mayor prevalencia en el caso de los hombres de Formación Profesional y sin estudios.
- En proporción al total de la plantilla hay un 19,2% más de mujeres con formación.

Plantilla según áreas funcionales:

- Los equipos funcionales donde se ha detectado según la norma LOI que hay desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres son:
 - Equipo técnico: 70,5% de mujeres frente al 29,5%. No hay infrarrepresentación femenina por lo que no requiere actuaciones a favor de las mismas.

- Equipo de apoyo sociocultural: 70,4% de mujeres frente al 29,6%. No hay infrarrepresentación femenina por lo que no requiere actuaciones a favor de las mismas
- Equipo sanitario: 77,9% de mujeres frente al 22,1%. No hay infrarrepresentación femenina por lo que no requiere actuaciones a favor de las mismas
- En el resto de los equipos a los efectos de la LOI, se entiende que hay composición equilibrada.
 - Existe dentro del equipo directivo equilibrio entre mujeres y hombres, salvo en el puesto de Jefe de Mantenimiento y Dirección General Sociosanitario, ocupados cada uno de ellos por una sólo persona, hombre.
 - Si comparamos el porcentaje total de hombres y mujeres de la Fundación (mujeres el 52,1% y hombres 47,9%) y el del total del personal del equipo directivo (mujeres 56,5% y hombres 43,5%) se observa que se mantiene en el equipo directivo la proporcionalidad de presencia de hombres y mujeres, siendo algo superior en el equipo directivo.
 - Hay equilibrio entre mujeres y hombres dentro del equipo directivo.
 - No existe una segregación horizontal de las mujeres, es decir, el mayor % de las mujeres se concentran en ocupaciones que requieren mayor cualificación y por tanto en empleos de escala superior (nivel técnico); frente al mayor % de hombres, que se encuentran en los empleos de la escala inferior (nivel intermedio) de la FAM.

Cualificación profesional:

- Mayor cualificación profesional de las mujeres, más formación profesional de los hombres. Igual punto anterior de formación.

Plantilla según puestos de trabajo:

- Hay infrarrepresentación femenina y masculina en varios puestos.
- Como veremos más adelante en este mismo informe la razón de esta situación es debido al mercado. No se cuenta con candidaturas de ambos sexos en las ofertas de empleo en estos puestos de trabajo. No obstante, se adoptarán medidas para favorecer el equilibrio en la composición de la plantilla.

Plantilla según tipos de contratos:

- Cabe destacar que la mayor parte del personal de la entidad tiene un contrato fijo en la misma y que la relación entre contratos de hombres y mujeres es semejante. No se aprecian diferencias significativas.

Plantilla respecto a jornada laboral:

- No hay desigualdades significativas por sexos en cuanto a la jornada de trabajo se refiere a las jornadas completas.

- Hay más mujeres con jornadas parciales.

Tipo de jornada-turno de trabajo:

- No hay desigualdades significativas por sexos. Donde se aprecia una mayor diferencia entre hombres y mujeres es a la hora del trabajo a turnos, ya que hay un 7% más de mujeres que no trabajan a turnos que de hombres.

Tipo de jornada-continua o parcial:

- La mayor parte de la plantilla tiene jornada continua (mujeres 44,4% y hombres 44,5% respecto al 100%).

Tipo de jornada- turnicidad:

- No hay desigualdades significativas por sexos.

Tipo de jornada- días semanales de trabajo:

- No hay desigualdades significativas por sexos. Nada que destacar.

Tipo de jornada: días causas/ tipos reducciones de contrato:

- Las mujeres solicitan en mayor proporción reducciones de jornadas:
 - Maternidad, (un 92,3% frente a un 7,7%).
 - Guarda legal de menores de 18 años con enfermedades graves (88,9% frente a un 11,1%)
 - ...

Motivos fin de contratos-cese actividad laboral:

- Se dan un mayor número de bajas voluntarias y solicitudes de excedencias por parte de las mujeres.
- En el resto de causas no hay diferencias significativas.

Responsabilidades familiares de la plantilla, hijos/as menores de edad:

- El 64,7% de la plantilla no tiene hijos menores de edad, dentro de ello es mayor el porcentaje de mujeres con hijos menores si bien no es una diferencia significativa (52,1% respecto al total de la plantilla) que de hombres (47,9% respecto al total de la plantilla).
 - Sólo el 35,3% de la plantilla tiene hijos a su cargo menores de edad. De este total, el 17,4% son mujeres y el 17,9% hombres.
 - Nada especial que realizar en base a los datos cuantitativos.

Edades de los hijos:

- No hay desigualdades significativas por sexos en cuanto a los grupos de edades de los hijos. Nada que destacar.

Otras personas a su cargo:

- El 99,3% de la plantilla no tiene a otras personas a su cargo. No hay diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Movimientos de plantilla:

- Durante los cuatro últimos años no se aprecian diferencias significativas en los ingresos, ni en las bajas de trabajadores frente a trabajadoras, ni en los tipos de contratos (fijos/eventuales).
- Plantilla equilibrada entre hombres y mujeres, tanto en número total como en los tipos de contratos que se les realizan. NO hay discriminación.
- En relación a las causas de las bajas de personal en la entidad, la mayor diferencia se da en las excedencias, las bajas voluntarias y los ceses en períodos de prueba, siendo superiores en el caso de las mujeres. Sin embargo, en las finalizaciones de relaciones laborales totales no hay tanta diferencia entre ambos sexos, un 52,1% de mujeres y un 47,9% de hombres.

6.6.2. OPINIONES PLANTILLA SOBRE DIVERSAS MATERIAS DE IGUALDAD

En base a las 2 puntuaciones más altas, sin considerar la puntuación intermedia de 3:

- El 66,9% de las personas que han contestado el cuestionario opinan que en la entidad hay **igualdad de trato y de oportunidades con puntuación** máxima de 5 y el 22,4% puntúan 4.
- Entienden la mayor parte que la **feminización** se debe a que el sector/tipo de trabajo es más demandado por mujeres, en mayor o menor medida.
- La mayoría no entienden que la **contratación** de mujeres se deba a tradición o costumbre en la entidad (74,50%).
- El 92,1% piensan que la **feminización no se deba a una discriminación** a los hombres en la Fundación.
- El 85,3% piensan que la **dirección está sensibilizada y comprometida con la igualdad** de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- El 85,50% cree que la **selección de personal** se realiza de forma objetiva, dando las mismas oportunidades de acceso a mujeres y hombres.
- El 94,20% piensa que los cursos de **formación** son accesibles a todos y todas por igual.
- El 84,60% indican que los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de **promocionar** a puestos de responsabilidad.
- El 50,10% han sido informados sobre el **protocolo en caso de acoso sexual o por razón de sexo**.
 - Es un porcentaje bajo por lo que se debe proceder a darlo a conocer nuevamente a toda la plantilla.

- El 60,6% No tienen conocimiento de casos de acoso sexual o por razón de sexo.
 - Que tenga conocimiento la dirección, se ha dado un caso en el año 2021 y uno en el año 2022. Nada más tener conocimiento se actuó en base al protocolo. En el caso del año 2022 al estar constituida una Comisión de Igualdad, participaron las personas que entonces formaban parte de la misma.
- El 77,30% creen que se utilizan imágenes y lenguaje inclusivo no sexista en las comunicaciones internas y externas.
 - El 94,7% están a favor de poner en marcha un Plan de Igualdad.
 - Sólo el 33,10% están de acuerdo con realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa.
 - El 55% piensa que se favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - El 72,50% piensan que la empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual forma a mujeres y hombres (no hay discriminación).
 - El 56,20% conocen los derechos, permisos y medidas disponibles en la entidad para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Es un % bajo, proceder a realizar campañas informativas.
 - El 54,10% piensa que era posible conciliar la vida personal, familiar y laboral.
 - Las dificultades provienen por la necesidad de trabajo en turnos de mañana, tarde y noche, y/o rotativos. Esto son necesidades organizativas del trabajo. Cuando una persona se incorpora a la entidad es conocedora de estas necesidades organizativas del trabajo generadas por la actividad/servicio que se da en los centros a los usuarios.

6.6.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- El 85,50% de las personas que han cumplimentado el cuestionario de igualdad cree que la **selección de personal** se realiza de forma objetiva, dando las mismas oportunidades de acceso a mujeres y hombres.
 - La mayoría no entienden que la **contratación** de mujeres se deba a tradición o costumbre en la entidad (74,50%).
 - No se realizan pruebas en los procesos de selección, se lleva a cabo el análisis de la información aportada por las personas que optan a ellos y entrevistas personales.
 - Las nuevas contrataciones han sido equilibradas en relación al total de hombres y mujeres incorporadas (si bien no en base a los puestos feminizados y/o masculinizados).
 - En los puestos feminizados se reciben más candidaturas de mujeres, así como a la inversa en los masculinizados. La Selección final se realiza en base a la formación, experiencia y méritos, no por sexos.

- La mayoría de las candidaturas sin distinción de sexos son de las recibidas en los centros de forma espontánea por los/as candidatos/as (antes de conocer la existencia de procesos de selección abiertos) seguidas de los contactos.
 - En la medida de lo posible se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto (hombres y mujeres).
 - Para cubrir las vacantes se utilizan los currículum que llegan a los centros/ recursos, contactos (conocidos de alguien del centro/empresa), personal de la propia organización o grupo (promociones internas)... No se utilizan los anuncios en prensa, ofertas en web de empleo, ...
 - Todos los centros recursos utilizan lenguaje no sexista.
 - No hay un modelo de solicitud de empleo.
 - En el 42% de los centros las personas que realizan procesos de selección no han recibido formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - A partir de enero de 2022 se recogen estadísticamente y desagregados, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección.

6.6.3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Los datos corresponden a los cuatro primeros meses del año 2022 dado que con anterioridad no se recogían estadísticamente estos procesos.
 - Promocionan un 21% más mujeres que hombres.
 - En algún proceso se ha podido aplicar la discriminación positiva.
 - El 84,60% indican que los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de **promocionar** a puestos de responsabilidad.
 - En un 37% de los centros creen que no hay establecidos criterios generales para los procesos de promoción interna.
 - En casi todos los centros entienden que los canales de comunicación para informar de las promociones internas garantizan la no discriminación por razón de sexo (en un 21% de los centros no).
 - Las promociones internas no se hacen extensivas a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro.
 - El 32% de los centros no creen que el personal contratado a tiempo parcial tenga las mismas posibilidades de promoción que aquél que cuenta con un contrato a jornada completa. La mayoría de los puestos de promoción interna (si no todos) son de jornadas completas.
 - El 63% de los centros no piensan que haya departamentos/secciones con mayores posibilidades de promoción que otros. Hay que tener en cuenta que los puestos de promoción

interna suponen una subida en la escala jerárquica y por tanto hay menos vacantes a cubrir que el resto de los puestos de menor jerarquía.

- Los puestos ocupados por mujeres y hombres en la empresa tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional, sin distinción de sexos.
- Hasta el momento no se han establecidos medidas para favorecer la promoción del sexo menos representado en los puestos de promoción interna.
- No se informa, motiva y forma a las mujeres de forma diferente que a los hombres para que participen en los procesos de promoción profesional, las efectúan las mismas actuaciones sin tener en consideración el sexo.
- El 79% de los centros piensan que una promoción interna supone una mayor dedicación al mismo o al menos disponibilidad.

6.6.4. FORMACIÓN DEL PERSONAL

Formación percepción direcciones de centros:

- Existe un plan de formación en la empresa que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla, el cual está firmado por los representantes de los trabajadores.
- Se analizan las necesidades de formación de los puestos, sin hacer distinciones a si están ocupados por mujeres u hombres mayoritariamente.
- Las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación en función a su puesto y categoría.
- El 63% de los centros creen que la formación se realiza en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como cursos on-line, formación a distancia...
- El acceso a los programas de formación NO entraña una especial dificultad para las mujeres, ni para los hombres.
- No se realizan actuaciones especiales para que participen más o menos en la formación los hombres y/o las mujeres. Las mujeres en su mayoría tienen más formación que los hombres en FAM.

Formación percepción de la plantilla:

- El 94,20% piensa que los cursos de **formación** son accesibles a todos y todas por igual.
- En relación a si se les facilitan medios o recursos para la mejora de sus conocimientos y competencias a través del Plan de Formación las mujeres puntúan 6 y los hombres 6,4 (sobre 10). Se recomienda mejorar los Planes de Formación mejorando los cuestionarios y/o la sistemática de la evaluación de las necesidades formativas.

Cursos de formación realizados en el año 2021:

- Como norma general podríamos decir que tanto las mujeres como los hombres han podido acceder al mismo tipo de formaciones y han participado en las mismas de forma similar. No obstante, en varios casos, se ve claramente la diferencia que hay entre las mujeres y los hombres, siendo inferior la participación de estos últimos.

- Como excepción a lo anteriormente mencionado, podemos destacar que en la formación en cuanto al “Abordaje de la conducta” y “Ley 8/2021 Reforma para el apoyo a las personas con dependencia en el ejercicio de su capacidad jurídica”, la participación de las mujeres es mucho mayor que la de los hombres, llegando la misma casi al 100%.

- Como se puede ver en el gráfico superior casi el 70% de las formaciones que se han llevado a cabo durante el año 2021, se han realizado de forma online. Esta modalidad ha sido la mayoritaria debido a que la pandemia ha hecho que nos tengamos que adaptar. Cabe destacar que la formación ha sido menor a años anteriores por el motivo que se ha mencionado, pero no obstante la formación en la empresa ha continuado llevándose a cabo.

6.6.5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- En la mayoría de los centros hay mujeres que ocupan cargos de responsabilidad (directoras, subdirectoras, coordinadoras).

- Hay puestos de trabajo feminizados y masculinizados en los centros.

- En relación al personal adscrito a las distintas categorías y/o grupos profesionales, en casi todos los centros se aprecia la pertenencia de las mujeres a categorías/grupos de mayor jerarquía y la de los hombres a categorías/grupos de menor jerarquía. Esto es así debido a que hay mayor número de mujeres con formación cualificada que hombres.

- En los puestos de trabajo ocupados por hombres y/o por mujeres se requieren las mismas cualificaciones/ formación y experiencia para ambos sexos, se cumplen con los perfiles de puestos al margen del género de las personas que lo ocupan.

6.6.7. CONDICIONES DE TRABAJO

Análisis datos cualitativos:

- Los mandos superiores creen que son un referente la hora de realizar el trabajo (mujeres 8, hombres 7,9)

- Su autonomía en el desempeño del puesto de trabajo: mujeres 6 y hombres 6,4. Convendría desde RRHH analizar la situación (fuera de las acciones propias del Plan de Igualdad)

- Existe un buen clima laboral en los centros (mujeres 7,8; hombres 7,9)

- Siente que su labor es importante socialmente, ayuda a mejorar el entorno social (mujeres 8,6; hombres 8,4)

- La coordinación entre las distintas áreas o departamentos en base a las puntuaciones es recomendable mejorarla pese a que las puntuaciones no son bajas (mujeres 7; hombres 6,9)
 - Se me realizan aportaciones constructivas para mejorar. 7,1-7,4
 - Organización del trabajo en el departamento/área todos 7,6
 - Los problemas o incidencias se solucionan atacando las causas y no sólo paliando los efectos (mujeres 7; hombres 7,3)

Registro salarial-retributivo realizado por la Consultora AMALTEA:

Análisis 1. Promedios de retribución según la clasificación profesional aplicable a la empresa

- Se indican a continuación las diferencias retributivas encontradas en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 52% de la plantilla:
 - En el **SALARIO BASE**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **8%** del salario femenino sobre el masculino. Las diversas brechas que aparecen se encuentran justificadas.
 - En el **TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **6%** del salario femenino sobre el masculino. Las diversas brechas que aparecen se encuentran justificadas.
 - En el **TOTAL EXTRASALARIALES**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **15%** del salario masculino sobre el femenino. Las diversas brechas que aparecen se encuentran justificadas.
 - En el **TOTAL RETRIBUCIONES**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **6%** del salario femenino sobre el masculino. Las diversas brechas que aparecen se encuentran justificadas.

Análisis 2. Medianas de retribución equiparada según la clasificación profesional aplicable a la empresa

- Se indican a continuación las diferencias retributivas encontradas en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 52% de la plantilla:
 - En el **SALARIO BASE**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **17%** del salario femenino sobre el masculino. Las diversas brechas que aparecen se encuentran justificadas.
 - En el **TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **8%** del salario masculino sobre el femenino. Las diversas brechas que aparecen se encuentran justificadas.

- En el **TOTAL EXTRASALARIALES**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 59% del salario masculino sobre el femenino. Las diversas brechas que aparecen se encuentran justificadas.
- En el **TOTAL RETRIBUCIONES**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 10% del salario femenino sobre el masculino. Las diversas brechas que aparecen se encuentran justificadas. **Auditoría retributiva realizada realizado por la Consultora AMALTEA:**

Auditoría retributiva y valoración de puestos realizado por la Consultora AMALTEA:

FORTALEZAS

- En la valoración de puestos no se perciben sesgos de género en las categorías, factores y/o subfactores que se asignan a los diferentes puestos.
- La organización no presenta diferencias retributivas iguales o superiores al 25% en los diferentes conceptos retributivos según los puestos de igual valor extraídos en la auditoría.
- El número de hombres y mujeres en los puestos de dirección, responsabilidad y toma de decisiones es equilibrado (51 mujeres versus 44 hombres).
- Los complementos, tanto salariales como extrasalariales, se motivan en criterios objetivos y se asignan tanto a hombres como a mujeres.

DEBILIDADES

- El número de mujeres que tienen una jornada reducida es más del doble que el número de hombres (114 mujeres versus 50 hombres), lo que influye en el salario que están percibiendo.
- Existen complementos salariales que pueden chocar con las necesidades de conciliación de la plantilla, como el complemento de nocturnidad o las horas complementarias, aunque se utilizan en la misma proporción tanto por hombres como por mujeres.

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

- El 72,50% piensan que la empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual forma a mujeres y hombres (no hay discriminación).
- El 56,20% conocen los derechos, permisos y medidas disponibles en la entidad para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Es un % bajo, proceder a realizar campañas informativas.
- El 54,10% piensa que era posible conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Las dificultades provienen por la necesidad de trabajo en turnos de mañana, tarde y noche, y/o rotativos. Esto son necesidades organizativas del trabajo. Cuando una persona se incorpora

a la entidad es conocedora de estas necesidades organizativas del trabajo generadas por la actividad/servicio que se da en los centros a los usuarios.

- En relación a si se favorece la conciliación de la vida personal y laboral, lo valoran con un 7,3 las mujeres y 7,5 los hombres.
- En los centros/recursos se cumple con la normativa vigente aplicable pero no se mejora en muchos de ellos.
- En la mayoría de los centros los horarios de trabajo de la plantilla favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral frente, no opinan igual un 32%.
- Los horarios de reuniones aplicados en los centros/recursos favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas de la plantilla, dado que se realizan durante la jornada laboral.
- Los horarios de formación presencial, la formación on line... de los cursos para la plantilla de los centros/recursos favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral del personal.
- En los centros se intenta flexibilizar el horario/turno de trabajo cuando se requiere por temas de conciliación, si bien no en todos resulta posible.
- En la mayoría de los centros se posibilita la participación activa de los/las trabajadores/ as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución., si bien no ocurre en un 26%
- En la mayoría de los centros se lleva a cabo una correcta política de información a trabajadoras y trabajadores, pero debe ser mejorada en un 32% de ellos.

6.6.9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Procesos de contratación en puestos feminizados:

- Hay infrarrepresentación femenina y masculina en varios puestos. Posibles causas:
 - En puestos cualificados hay una mayor cualificación del colectivo de las mujeres.
 - Los hombres y las mujeres en FAM tienen las mismas posibilidades de ocupar cargos clave, puestos fijos o mejor remunerados, como es el caso de Direcciones de centro o subdirecciones. Si bien la cualificación y experiencia de los mismos hace que sea el colectivo de las mujeres el que destaque en la entidad. Se debe a las cualificaciones exigidas para los puestos de trabajo es una práctica perfectamente legítima y no discriminatoria. Procesos de selección y de promoción en base a méritos sin considerar el sexo de las personas.
 - No se considera discriminación las distinciones que se hacen en el empleo fundamentándose en los méritos personales, puesto que el mérito permite individualizar a la persona más idónea para el puesto.

- En el caso de directores de zona en el año 2020 había más hombres que mujeres, si bien en 2021 se han creado más vacantes nuevas por el aumento de centros, y se han incorporado mujeres, quedando equilibrado. Por lo que ha quedado corregida esta posible desigualdad, la cual es debida a aspectos como antigüedad, experiencia y méritos; así como al menor número de personas que ocupaban el mismo. Con el crecimiento de la FAM se ha incrementado el número de plantilla en dicho puesto y el equilibrio de los sexos en este puesto de trabajo.
- Se detecta una segregación horizontal:
 - En el puesto como Auxiliar de Servicios Generales/Limpieza el 100% de la plantilla son mujeres. Se considera una ocupación “femenina” socialmente aquellas en las que la proporción de trabajadoras constituye más del 80% de la fuerza de trabajo.

Y en otros como Oficial de mantenimiento el 100% son hombres. Se considera una ocupación “masculina” socialmente (aquellas en las que la proporción de trabajadores constituye más del 80% de la fuerza de trabajo).

Procesos de contratación en puestos masculinizados de enero a abril año 2022

- Sólo el 33,10% están de acuerdo con realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa.
- Dado, como se ha comentado, la falta de registros de los procesos en fechas anteriores a 2022, se analizan los datos de enero a abril del año 2022.
- En la entidad no se realizan procesos en los que de forma predeterminada se busque la captación de candidaturas de hombres para cubrir las vacantes de los puestos de trabajo.
- En su mayor parte los puestos masculinizados se han cubierto a través de candidaturas que han llegado a los centros.
- Se deberá fomentar la captación de candidaturas femeninas mediante otros medios diferentes candidaturas que llegan al centro y a contactos; y analizar la conveniencia o no de hacer prevalecer las promociones internas, al menos en estos puestos.

Hay infrarrepresentación femenina y masculina en varios puestos. Posibles causas:

Según lo indicado en el punto áreas funcionales:

- Los equipos funcionales donde se ha detectado según la norma LOI que hay desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres son:
 - **Equipo técnico:** 70,5% de mujeres frente al 29,5%. **No hay infrarrepresentación femenina** por lo que no requiere actuaciones a favor de las mismas.
 - **Equipo de apoyo sociocultural:** 70,4% de mujeres frente al 29,6%. **No hay infrarrepresentación femenina** por lo que no requiere actuaciones a favor de las mismas

- **Equipo sanitario:** 77,9% de mujeres frente al 22,1%. **No hay infrarrepresentación femenina** por lo que no requiere actuaciones a favor de las mismas
- En el resto de los equipos a los efectos de la LOI, se entiende que hay composición equilibrada.
 - Existe dentro del **equipo directivo equilibrio** entre mujeres y hombres, salvo en el puesto de Jefe de Mantenimiento y Dirección General de la Dependencia, ocupados cada uno de ellos por una sólo persona, hombre.
- Si comparamos el porcentaje total de hombres y mujeres de la Fundación (mujeres el 52,1% y hombres 47,9%) y el del total del personal del equipo directivo (mujeres 56,5% y hombres 43,5%) se observa que se mantiene en el equipo directivo la proporcionalidad de presencia de hombres y mujeres, siendo algo superior en el equipo directivo.
- Hay equilibrio entre mujeres y hombres dentro del equipo directivo.
- Dado que la diferencia no es menor del 40%, ni mayor del 60% en el mismo no se considera que haya segregación vertical.
 - Del 100% de los puestos de nivel alta directivo hay un 21,8% más de hombres de mujeres en el año 2021, lo cual no se corresponde con los niveles de mayor formación de las mujeres. Si bien el equipo directivo (alta dirección y dirección intermedia), hay un 4,8% más de mujeres, por lo que se encuentra equilibrado.
- No existe una segregación horizontal de las mujeres, es decir, el mayor % de las mujeres se concentran en ocupaciones que requieren mayor cualificación y por tanto en empleos de escala superior (nivel técnico); frente al mayor % de hombres, que se encuentran en los empleos de la escala inferior (nivel intermedio) de la FAM.
- En puestos cualificados hay una mayor cualificación del colectivo de las mujeres.
- Los hombres y las mujeres en FAM tienen las mismas posibilidades de ocupar cargos clave, puestos fijos o mejor remunerados, como es el caso de Direcciones de centro o subdirecciones. Si bien la cualificación y experiencia de los mismos hace que sea el colectivo de las mujeres el que destaque en la entidad. Se debe a las cualificaciones exigidas para los puestos de trabajo es una práctica perfectamente legítima y no discriminatoria.
 - No se considera discriminación las distinciones que se hacen en el empleo fundamentándose en los méritos personales, puesto que el mérito permite individualizar a la persona más idónea para el puesto.
- Se detecta una segregación horizontal:
 - En el puesto como Auxiliar de Servicios Generales/Limpieza el 90% de la plantilla son mujeres. Se considera una ocupación “femenina” socialmente aquellas en las que la proporción de trabajadoras constituye más del 80% de la fuerza de trabajo.

6.6.10. RETRIBUCIONES

- La entidad aplica los salarios según los diversos convenios de aplicación. Tal y como ha evidenciado el registro retributivo y la auditoría retributiva, no se dan brechas salariales superiores al 25% que se encuentren sin justificar, la mayoría de las brechas detectadas son a favor de las mujeres.
- Para corregir las pequeñas brechas detectadas establecer criterios para la aplicación de los complementos salariales, realizando los objetivos indicados en la auditoría retributiva..
- Ver puntos de registro salarial y auditoría salarial.

6.6.11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, Y POR RAZONES DE SEXO.

- Desde el año 2017 Fundación Antonio Moreno cuenta con la Política de Actuación y Prevención ante el acoso sexual o por razón de sexo, así como con un protocolo que esta implementado y se aplica en los pocos casos que han surgido. Sólo uno durante el año 2021. El protocolo se revisa con una periodicidad bianual, por lo que es recomendable como parte del Plan de Igualdad proceder a su revisión y si fuera necesario su mejora.
- Los centros creen adecuada la prevención de posibles acosos sexuales y por razón de sexo. Si bien se recomienda volver a dar a conocer a toda la plantilla el protocolo de actuación existente en FAM, dado que en algunos centros como se ha visto no llega la información a toda la plantilla y es muy importante que conozcan que hacer y a quién acudir en estos casos.
- El protocolo existente desde 2017 se revisa con una periodicidad bianual, por lo que es recomendable como parte del Plan de Igualdad proceder a su revisión y si fuera necesario su mejora.
- El 50,10% han sido informados sobre el **protocolo en caso de acoso sexual o por razón de sexo**.
 - Es un porcentaje bajo por lo que se debe proceder a darlo a conocer nuevamente a toda la plantilla.
- El 60,6% No tienen conocimiento de casos de acoso sexual o por razón de sexo.
 - Que tenga conocimiento la dirección, se ha dado un caso en el año 2021 y uno en el año 2022. Nada más tener conocimiento se actuó en base al protocolo. En el caso del año 2022 al estar constituida una Comisión de Igualdad, participaron las personas que entonces formaban parte de la misma.

6.6.12. PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO

- Revisar, actualizar y difundir el Protocolo de violencia de género existente desde el año 2017.

6.6.13. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Tanto hombres como mujeres valoran con un 8,5 de media (sobre 10) el conocimiento que les ha aportado la entidad en relación a los riesgos específicos de sus puestos de trabajo.
- Evaluaciones de riesgos desde una perspectiva de género, habiendo sido evaluados los riesgos de cada puesto de trabajo en caso de trabajadoras en estado de gestación y lactancia.
- Se les informa de los riesgos específicos en caso de embarazo, así como de las medidas preventivas que se aplican.
- La mutua valora cada caso y según corresponda individualmente a cada mujer embarazada, diagnóstica la existencia o no de riesgos durante el embarazo en base al puesto que ocupan y a su situación concreta.

6.6.14. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

- En general las respuestas obtienen puntuaciones entre el 6,6 y el 7,7 parecidas entre hombres y mujeres, por tanto, entendemos que se deberían mejorar los canales de comunicación dado que la información es un aspecto básico para una adecuada gestión y satisfacción del personal.

6.6.15. DEBILIDADES Y FORTALEZAS

Debilidades:

- Ausencia de datos cuantitativos informatizados para la elaboración de tablas cuantitativas, en general, y más en particular procesos de selección, promociones internas, formación,
- Ausencia de procedimientos escritos estandarizados para la gestión de los recursos humanos. Descentralización en los centros de trabajo de la gestión de los recursos humanos (selección, promoción, formación...)
- Externalización en una asesoría laboral de los temas de administración de personal: nóminas, contratos, ... lo que dificulta la obtención de datos.
- Ausencia de medios necesarios para la realización de los registros retributivos.
- Necesidad de mejorar los canales de comunicación y criterios de la información que debe ser comunicada a la plantilla.

Fortalezas:

- Adecuada sintonía y colaboración en la Comisión de Igualdad-Comisión negociados. Con actitudes positivas y relación fluida de la parte social y empresarial, actitud proactiva para alcanzar acuerdos y establecer mejoras generales para toda la entidad.
- Adecuado sistema retributivo y resultados de la auditoría retributiva. No hay discriminación retributiva.

- Adecuada valoración de puestos de trabajo, en base a grupos según convenio. Existen grupos de puestos que son de igual valor.
- Plantilla equilibrada entre hombres y mujeres.
- No hay presencia de discriminaciones entre hombres y mujeres.

7. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En la reunión de la Comisión negociadora de Igualdad, de fecha 25 de noviembre de 2021, se aprueba por consenso entre la representación de las personas trabajadoras y la representación de la empresa los objetivos, medidas, indicadores y calendario de acciones.

Área	Código	Denominación	Responsable	F. inicio	F. fin
INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNEROS Y LA NO DISCRIMINACIÓN	OBJETIVO 1	Dotar de los recursos informáticos necesarios para poder recabar la información cuantitativa sobre la gestión de los RRHH en materia de igualdad.		10/2022	03/2023
	MEDIDA 1	Analizar y determinar el/los sistemas informáticos para la extracción de datos.	Dir. General R. informático R. RRHH R. Igualdad	oct-22	mar-23
ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	OBJETIVO 2	Establecer un procedimiento de selección de personal que promueva la captación de candidaturas con curriculum ciego por medio de la web.		10/2022	09/2023
	MEDIDA 1	Formar a todas las personas que intervienen en los procesos de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.	R. RRHH R. Igualdad R. centros	oct-22	mar-23
	MEDIDA 2	Revisar las comunicaciones visuales de la web para evitar cualquier tipo de sexismo.	R. Calidad R. informático	abr-23	jun-23
	MEDIDA 3	Incorporar en la web el espacio de solicitud de empleo con datos ciegos.	R. informático	jul-23	sep-23
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	OBJETIVO 3	Fomentar que las diferentes medidas de conciliación sean disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas mayoritariamente por mujeres		01/2023	12/2024
	MEDIDA 1	Elaborar un catálogo de permisos y excedencias en materia de conciliación a los que se puede acoger la plantilla y comunicarlo.	R. RRHH	abr-23	sep-24
	MEDIDA 2	Sensibilizar y formar a ambos sexos sobre las medidas de conciliación.	R. RRHH	oct-23	dic-24
	MEDIDA 3	Regular las ausencias por motivo de urgencia justificada, inmediatez y necesidad ineludible del cuidado de un hijo/a o persona dependiente a su cargo.	R. RRHH R. Centros R. Igualdad	ene-23	mar-23
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	OBJETIVO 4	Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas		07/2025	12/2025
	MEDIDA 1	Adoptar la medida de acción positiva: en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo que accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.	Dpto. RRHH Dir. Centros	jul-25	dic-25
FORMACIÓN	OBJETIVO 5	Lograr que el personal adquiera perspectiva de género		10/2022	12/2024
	MEDIDA 1	Realizar acciones de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades, para todas las personas de la plantilla.	Dpto. RRHH Dir. Centros	oct-22	dic-24
	OBJETIVO 6	Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación relativa a los puestos de trabajo		04/2024	12/2024
	MEDIDA 1	Revisar y en su caso modificar la actual sistemática para analizar las necesidades de formación.	R. RRHH	abr-24	jun-24
PROMOCIÓN PROFESIONAL- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	MEDIDA 2	Elaborar el Plan de formación bianual que recoja las necesidades formativas por puestos.	R. RRHH R. Centros	oct-24	dic-24
	OBJETIVO 7	Establecer la sistemática que permita conocer a la plantilla las vacantes de los puestos de trabajo.		01/2024	06/2024
	MEDIDA 1	Elaborar un procedimiento de promoción interna basado en criterios objetivos no discriminatorios y difundir las vacantes disponibles.	R. RRHH	ene-24	jun-24
	OBJETIVO 8	Establecer planes de carrera o planes de promoción profesional		07/2025	03/2026
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO VIOLENCIA DE GÉNERO	MEDIDA 1	Elaborar los planes de carrera/promoción profesional dentro de la organización, con los criterios que atienden a cada grupo profesional.	R. RRHH	jul-25	mar-26
	OBJETIVO 9	Reducir la prevalencia y severidad de los daños a la salud causados por la violencia contra las mujeres		03/2025	12/2025
	MEDIDA 1	Revisar y mejorar el Protocolo de violencia de género y difundirlo	R. Igualdad D. Zona R. Centros	abr-25	dic-25
	OBJETIVO 10	Conseguir un trato respetuoso y no sexista entre mujeres y hombres en la empresa.		01/2023	06/2023
RETRIBUCIONES	MEDIDA 1	Revisar y mejorar el Protocolo de Actuación y prevención ante el acoso sexual por razón de sexo y acoso moral. Difundirlo.	R. Igualdad D. Zona R. Centros	ene-23	jun-23
	OBJETIVO 11	Transparencia en la información salarial		04/2023	06/2023
	MEDIDA 1	Creación de un documento que recoja los conceptos retributivos (complementos salariales y percepciones extrasalariales), e indicar a qué puestos/departamentos se asignan dichos conceptos y los criterios.	R. RRHH Dtr. General	abr-23	jun-23
	OBJETIVO 12	Difundir las descripciones de puestos y la VPT		04/2023	06/2023

	MEDIDA 1	Difundir las descripciones de puestos utilizadas para la auditoría, conjuntamente con la valoración por puntos de los mismos.	R. RRHH	abr-23	jun-23
	OBJETIVO 13	Actualización anual del Registro Retributivo		01/2023	03/2026
	MEDIDA 1	Renovar anualmente, durante el primer trimestre del año, el registro retributivo, tal como se establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y en el Real Decreto 902/2020.	R. RRHH	ene-23	mar-26
	OBJETIVO 14	Evaluaciones de desempeño y de cumplimiento de objetivos.		07/2023	09/2023
	MEDIDA 1	Establecer un sistema objetivo de evaluación del desempeño o del cumplimiento de objetivos que permita establecer criterios para la asignación de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.	R. RRHH	jul-23	sep-23
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO	OBJETIVO 15	Lograr que la información de la entidad y de los centros/recursos llegue a todas las personas interesadas.		01/2023	06/2023
	MEDIDA 1	Elaborar e implementar un procedimiento que establezca los canales de comunicación interna adecuados para cada tipo/área de información a transmitir en base a los grupos objetivos a los que debe llegar la misma.	R. Calidad Dir. Zonas	ene-23	jun-23
	OBJETIVO 16	Garantizar un lenguaje no sexista en la documentación interna.		01/2025	03/2026
	MEDIDA 1	Elaborar y difundir una guía de lenguaje no sexista de la Fundación.	R. Igualdad R. Calidad	ene-25	mar-25
	MEDIDA 3	Impartir formación relativa al lenguaje inclusivo	R. RRHH R. Igualdad Dir. Centros R. Dptos.	ene-25	mar-26

FICHAS DE OBJETIVOS

FICHA OBJETIVO Nº	1	Dotar de los recursos informáticos necesarios para poder recabar la información cuantitativa sobre la gestión de los RRHH en materia de igualdad.	
ÁREA	INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNEROS Y LA NO DISCRIMINACIÓN		
MEDIDAS			Persona y/o dpto. responsable
1	Analizar y determinar el/los sistemas informáticos para la extracción de datos.		Dir. General Dpto. informático R.RRHH R. Igualdad
SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	Responsable de Igualdad		
PLAZO	FECHA INICIO	ene-22	FECHA DE FIN mar-23
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN-INDICADOR/es DE CUMPLIMIENTO			
- Tablas cuantitativas periódicas. - Registros retributivos-salariales.			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS			
Salario personal implicado. Requiere presupuesto y aprobación.			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Comunicación a las personas responsables.			

FICHA OBJETIVO Nº	2	Establecer un procedimiento de selección de personal que promueva la captación de candidaturas con curriculum ciego por medio de la web.	
ÁREA	ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
MEDIDAS			Persona y/o dpto. responsable
1	Formar a todas las personas que intervienen en los procesos de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.		R. RRHH R. Igualdad R. centros
2	Revisar las comunicaciones visuales de la web para evitar cualquier tipo de sexismo.		R. CALIDAD R. INFORMATICA
3	Incorporar en la web el espacio de solicitud de empleo con datos ciegos.		R. INFORMATICA
SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	Responsable de Igualdad		
PLAZO	FECHA INICIO	oct-22	FECHA DE FIN sep-23
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN-INDICADOR/es DE CUMPLIMIENTO			
- % de personas que realizan selección con formación en igualdad de oportunidades sobre el total de las personas que participan en la selección de personal - Web			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS			
Salario personal implicado. Requiere presupuesto y aprobación de los costes de los cursos de formación.			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Comunicación a las personas responsables.			

FICHA OBJETIVO Nº	3	Fomentar que las diferentes medidas de conciliación sean disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas mayoritariamente por mujeres	
ÁREA	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD		

MEDIDAS				Persona y/o dpto. responsable
1	Elaborar un catálogo de permisos y excedencias en materia de conciliación a los que se puede acoger la plantilla y comunicarlo.			R. RRHH
2	Sensibilizar y formar a ambos sexos sobre las medidas de conciliación.			R. RRHH R. CENTROS R. IGUALDAD
3	Regular las ausencias por motivo de urgencia justificada, inmediatez y necesidad ineludible del cuidado de un hijo/a o persona dependiente a su cargo.			D General Comisión negociadora.
SEGUIMIENTO DE MEDIDAS		Responsable de Igualdad		
PLAZO	FECHA INICIO	ene-23	FECHA DE FIN	dic-24
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN-INDICADOR/es DE CUMPLIMIENTO				
- Estadística de disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexos - % personal formado frente al 100% de la plantilla - Catálogo de permisos				
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS				
Salario personal responsable. Materiales.				
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN				
Envío por correo electrónico a todas las personas responsables de los centros de una nota informativa. Publicar un comunicado en la intranet.				

FICHA OBJETIVO Nº	4	Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas		
ÁREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
MEDIDAS				Persona y/o dpto. responsable
1	Adoptar la medida de acción positiva: en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo que accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.			Dpto. RRHH Dir. Centros
SEGUIMIENTO DE MEDIDAS		Responsable de Igualdad		
PLAZO	FECHA INICIO	jul-25	FECHA DE FIN	dic-25
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN-INDICADOR/es DE CUMPLIMIENTO				
- % procesos puestos masculinizados cubiertos por mujeres frente a % puestos masculinizados cubiertos.				
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS				
Salario personal responsable.				
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN				
Incluirlo en el procedimiento de selección-contratación y en el de promociones internas.				

FICHA OBJETIVO Nº	5	Lograr que el personal adquiera perspectiva de género		
ÁREA	FORMACIÓN			
MEDIDAS				Persona y/o dpto. responsable
1	Realizar acciones de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades, para todas las personas de la plantilla.			Dpto. RRHH Dir. Centros
SEGUIMIENTO DE MEDIDAS		Responsable de Igualdad		
PLAZO	FECHA INICIO	jul-21	FECHA DE FIN	jun-24
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN-INDICADOR/es DE CUMPLIMIENTO				
- % personal formado frente a total plantilla.				
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS				
Salario personal responsable. Materiales.				
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN				
Comunicación a las personas responsables				

FICHA OBJETIVO Nº	6	Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación relativa a los puestos de trabajo		
ÁREA	FORMACIÓN			
MEDIDAS				Persona y/o dpto. responsable
1	Revisar y en su caso modificar la actual sistemática para analizar las necesidades de formación.			R. RRHH
2	Elaborar el Plan de formación bianual que recoja las necesidades formativas por puestos.			R. RRHH R. CENTROS
SEGUIMIENTO DE MEDIDAS		Responsable de Igualdad Coordinación Prevención e Igualdad		
PLAZO	FECHA INICIO	sep-22	FECHA DE FIN	dic-24
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN-INDICADOR/es DE CUMPLIMIENTO				
- Análisis necesidades formativas - Plan de formación bianual				
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS				

Salario personal responsable. Requiere presupuesto y aprobación.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
Canales de comunicación establecidos

FICHA OBJETIVO N°	7	Establecer la sistemática que permita conocer a la plantilla las vacantes de los puestos de trabajo.	
ÁREA	PROMOCIÓN PROFESIONAL-INFRRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
MEDIDAS			Persona y/o dpto. responsable
1	Elaborar un procedimiento de promoción interna basado en criterios objetivos no discriminatorios y difundir las vacantes disponibles.		R. RRHH
2	Priorizar el acceso a vacantes que impliquen la movilidad geográfica a las personas trabajadoras que justifiquen necesidades vinculadas a la conciliación familiar.		R. RRHH
SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	Responsable de Igualdad		
PLAZO	FECHA INICIO	ene-24	FECHA DE FIN jun-24
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN-INDICADOR/es DE CUMPLIMIENTO			
Procedimiento promoción personal. Porcentaje de solicitudes/traslados por motivo de conciliación concedidos frente a total solicitudes Porcentaje de procesos promoción difundidos frente al total frente al total de promociones.			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS			
Salario personal responsable Materiales.			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Envió por correo electrónico a todas las personas responsables de los centros de una nota informativa. Canales de comunicación establecidos.			

FICHA OBJETIVO N°	8	Establecer planes de carrera o planes de promoción profesional	
ÁREA	PROMOCIÓN PROFESIONAL		
MEDIDAS			Persona y/o dpto. responsable
1	Elaborar los planes de carrera/promoción profesional dentro de la organización, con los criterios que atienden a cada grupo profesional.		R. RRHH
SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	Responsable de Igualdad		
PLAZO	FECHA INICIO	jul-25	FECHA DE FIN mar-26
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN-INDICADOR/es DE CUMPLIMIENTO			
Documento/procedimiento planes de carrera.			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS			
Salario personal responsable Materiales. Presupuesto bianual asignado.			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Canales de comunicación establecidos.			

FICHA OBJETIVO N°	9	Reducir la prevalencia y severidad de los daños a la salud causados por la violencia contra las mujeres	
ÁREA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: VIOLENCIA DE GÉNERO		
MEDIDAS			Persona y/o dpto. responsable
1	Revisar y mejorar el Protocolo de violencia de género y difundirlo		R. IGUALDAD D. ZONA R. CENTROS
SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	Responsable de Igualdad		
PLAZO	FECHA INICIO	abr-25	FECHA DE FIN dic-25
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN-INDICADOR/es DE CUMPLIMIENTO			
Protocolo de violencia género revidado y difundido.			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS			
Salario personal responsable Materiales.			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Canales de comunicación establecidos			

FICHA OBJETIVO N°	10	Conseguir un trato respetuoso y no sexista entre mujeres y hombres en la empresa.	
ÁREA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. VIOLENCIA GÉNERO		
MEDIDAS			Persona y/o dpto. responsable
1	Revisar y mejorar el Protocolo de Actuación y prevención ante el acoso sexual por razón de sexo y acoso moral. Difundirlo.		R. IGUALDAD D. ZONA R. CENTROS

SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			Responsable de Igualdad Coordinación Prevención e Igualdad	
PLAZO	FECHA INICIO	ene-23	FECHA DE FIN	jun-23
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN-INDICADOR/es DE CUMPLIMIENTO				
Protocolo de anti acoso revisado y difundido. Persona responsable nombrada. Nº de denuncias presentadas por acoso/Nº de denuncias resueltas				
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS				
Salario personal responsable Materiales.				
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN				
Canales de comunicación establecidos				

FICHA OBJETIVO Nº		11	Transparencia en la información salarial	
ÁREA	RETRIBUCIONES - AUDITORÍA RETRIBUTIVA			
MEDIDAS			Persona y/o dpto. responsable	
1	Creación de un documento que recoja los conceptos retributivos (complementos salariales y percepciones extrasalariales), e indicar a qué puestos/departamentos se asignan dichos conceptos y los criterios.			R. RRHH Dtr. General
SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			Responsable de Igualdad.	
PLAZO	FECHA INICIO	abr-23	FECHA DE FIN	jun-23
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN-INDICADOR/es DE CUMPLIMIENTO				
Documento de conceptos retributivos aplicado.				
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS				
Salario personal responsable Materiales.				
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN				
Comunicación a las personas responsables. Canales de comunicación establecidos.				

FICHA OBJETIVO Nº		12	Difundir las descripciones de puestos y la VPT	
ÁREA	RETRIBUCIONES - AUDITORÍA RETRIBUTIVA			
MEDIDAS			Persona y/o dpto. responsable	
1	Difundir las descripciones de puestos utilizadas para la auditoría, conjuntamente con la valoración por puntos de los mismos.			R. RRHH
SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			Responsable de Igualdad.	
PLAZO	FECHA INICIO	abr-23	FECHA DE FIN	jun-23
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN-INDICADOR/es DE CUMPLIMIENTO				
Forma de distribución de dicho documento, que verifique la difusión a la plantilla.				
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS				
Salario personal responsable Materiales.				
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN				
Comunicación a las personas responsables. Canales de comunicación establecidos.				

FICHA OBJETIVO Nº		13	Actualización anual del Registro Retributivo	
ÁREA	RETRIBUCIONES - AUDITORÍA RETRIBUTIVA			
MEDIDAS			Persona y/o dpto. responsable	
1	Renovar anualmente, durante el primer trimestre del año, el registro retributivo, tal como se establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y en el Real Decreto 902/2020.			R. RRHH R. ADM PERSONAL
SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			Responsable de Igualdad.	
PLAZO	FECHA INICIO	ene-23	FECHA DE FIN	mar-26
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN-INDICADOR/es DE CUMPLIMIENTO				
Registro retributivo.				
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS				
Salario personal responsable Materiales.				
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN				
Comunicación a las personas responsables.				

FICHA OBJETIVO Nº		14	Evaluaciones de desempeño y de cumplimiento de objetivos.	
ÁREA	RETRIBUCIONES - AUDITORÍA RETRIBUTIVA			
MEDIDAS			Persona y/o dpto. responsable	
1	Establecer un sistema objetivo de evaluación del desempeño o del cumplimiento de objetivos que permita establecer criterios para la asignación de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.			R. RRHH

SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			Responsable de Igualdad.	
PLAZO	FECHA INICIO	jul-23	FECHA DE FIN	sep-23
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN-INDICADOR/es DE CUMPLIMIENTO				
Documento evaluación del desempeño difundido				
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS				
Salario personal responsable Materiales.				
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN				
Comunicación a las personas responsables. Canales de comunicación establecidos: publicar en la intranet nota informativa.				

FICHA OBJETIVO Nº		15	Lograr que la información de la entidad y de los centros/recursos llegue a todas las personas interesadas.	
ÁREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO			
MEDIDAS			Persona y/o dpto. responsable	
1	Elaborar e implementar un procedimiento que establezca los canales de comunicación interna adecuados para cada tipo/área de información a transmitir en base a los grupos objetivos a los que debe llegar la misma.		R. Calidad Dir. Zonas	
SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			Responsable de Igualdad	
PLAZO	FECHA INICIO	ene-23	FECHA DE FIN	jun-23
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN-INDICADOR/es DE CUMPLIMIENTO				
Procedimiento canales de comunicación Los indicadores recogidos en dicho procedimiento.				
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS				
Salario personal responsable Materiales.				
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN				
Canales de comunicación establecidos				

FICHA OBJETIVO Nº		16	Garantizar un lenguaje no sexista en la documentación interna.	
ÁREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO			
MEDIDAS			Persona y/o dpto. responsable	
1	Elaborar y difundir una guía de lenguaje no sexista de la Fundación.		R. Igualdad R. Calidad	
2	Impartir formación relativa al lenguaje inclusivo		R. RRHH R. Igualdad Dir. Centros R. Dptos.	
SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			Responsable de Igualdad Coordinación Prevención e Igualdad	
PLAZO	FECHA INICIO	ene-25	FECHA DE FIN	mar-26
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN-INDICADOR/es DE CUMPLIMIENTO				
Guía de recomendaciones. Porcentaje de personal formado frente a total personal que elabora documentación informativa de la entidad.				
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS				
Salario personal responsable Materiales.				
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN				
Comunicación a las personas responsables. Canales de comunicación establecidos				

8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO: COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con fecha 2 de diciembre de 2021 se constituye la **Comisión de Seguimiento del Plan**, formada por los mismos **miembros que la Comisión Negociadora de Igualdad del Plan**: Las partes han acordado que la Comisión de Seguimiento estará constituida por los mismos miembros que constituyen la mesa de negociación, con la misma representatividad y número de miembros que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, esto es:

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

- M. JOSE FERRI GANDIA. Impulsora de Igualdad (Comité de Empresa-U.G.T.), designada por la Federación de UGT Comunidad Valenciana
- CRISTINA PEREZ DE LAS HERAS Impulsora de Igualdad (Comité de Empresa-CC.OO.), designada por la Federación de Enseñanza de CCOO de la Comunidad Valenciana.
- Como asesora: Dña. MARÍ JOSE LOPEZ HUERTA. Impulsora de Igualdad (Comité de Empresa-U.G.T.).

En representación de la Fundación por:

- ESTHER REDONDO RODRÍGUEZ, DNI 50826586J Responsable de Igualdad de Grupo El Castillo-Fundación Antonio Moreno
- JUAN HIGUERAS GONZÁLEZ, DNI 02907737P, Dirección de zona

La comisión se regirá por el mismo reglamento que la Comisión negociadora.

Se acuerda **realizar reuniones de seguimiento** en la cuarta semana del mes de marzo de los años 2024, 2025 y 2026. En esta última reunión se presentará el diagnóstico del año 2025 de cara al inicio de un nuevo plan que dé continuidad al actual.

8.1. ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá encomendado:

- El impulso a la implementación del Plan de Igualdad, su interpretación, adaptación, y finalmente la concreción de su ejecución mediante la calendarización de los objetivos y acciones, donde quedan determinadas las prioridades y plazos de su desarrollo.
- El seguimiento de las acciones previstas, estando atenta tanto a su grado de ejecución como a la calidad de las mismas.
- La evaluación de tales acciones, y su exposición en informes parciales anuales (y uno final, al término de su vigencia) en que se atiende a indicadores de:
 - Resultado (eficacia del Plan, grado de cumplimiento de los objetivos previstos, pertinencia de las acciones, nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y grado de consecución de los resultados esperados).
 - Proceso (eficiencia de la implementación, nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, grado de dificultad encontrado en ello)
 - Problemas y soluciones emprendidas, adecuación y suficiencia de los recursos y metodologías puestas en marcha, y cambios o adaptaciones que han debido adoptarse con respecto al Plan original)
 - Impacto (aumento del conocimiento y de la sensibilidad en materia de igualdad por parte de las y los integrantes de la organización, cambios en la cultura organizacional de la entidad, modificaciones en sus prácticas directivas, en el clima percibido por las personas

trabajadoras, aumento del nivel de la presencia y la participación de las mujeres en la vida de la organización, la detección de nuevas necesidades, etc.)

- La elaboración de conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora derivadas de tal evaluación, que permitan definir acciones futuras y establecer medidas correctoras.
 - El asesoramiento a los diferentes participantes involucrados.
 - El asesoramiento a la plantilla en materia de Igualdad y la respuesta a aquellas cuestiones, preguntas o sugerencias referentes al Plan que fuesen realizadas por las personas trabajadoras.
- La resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad, entendiéndose que en estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción pertinente.
- La difusión entre la plantilla de todas aquellas informaciones sobre su implementación, seguimiento y evaluación que se consideren relevantes.

8.2. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá anualmente de forma ordinaria, aproximadamente en la cuarta semana del mes de marzo de los años 2024, 2025 y 2026, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones, previa comunicación escrita a tal efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.
 - Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.
 - Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del consenso de ambas partes.
 - 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.
 - Por razones operativas, en cualquier caso, se establece que los acuerdos que adopte esta Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad en cuestiones de interés general relacionados con el mismo, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma obligatoriedad.

9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Evaluación anual de las distintas medidas y otra a la finalización de la vigencia del Plan.

- Se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

- Si se requieren se elaborarán propuestas de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

- Previa a la elaboración **del informe a la finalización del Plan** se obtendrá información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento, mediante una serie de cuestionarios a cumplimentar por la comisión de seguimiento, dirección y plantilla.

- Se realizará un informe de conclusiones, por parte de la persona responsable de igualdad que será presentando a la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan, para su conocimiento y aprobación. El informe contendrá la información y valoración relativas a la evaluación del plan, los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso).

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la fundación.

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad es:

Área	Código	F. Inicio	F. Fin propuesta	2022	2023				2024				2025				2026			
					1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
DATOS CUANTITATIVOS	OBJETIVO 1	10/2022	03/2023	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
	MEDIDA 1	oct-22	mar-23																	
ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	OBJETIVO 2	10/2022	09/2023	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
	MEDIDA 1	oct-22	mar-23																	
	MEDIDA 2	abr-23	jun-23																	
	MEDIDA 3	jul-23	sep-23																	
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	OBJETIVO 3	01/2023	12/2024	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
	MEDIDA 1	abr-23	sep-24																	
	MEDIDA 2	oct-23	dic-24																	
	MEDIDA 3	ene-23	mar-23																	
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	OBJETIVO 4	07/2025	12/2025	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
	MEDIDA 1	jul-25	dic-25																	
FORMACIÓN	OBJETIVO 5	10/2022	12/2024	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
	MEDIDA 1	oct-22	dic-24																	
	OBJETIVO 6	04/2024	12/2024	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	

- Por falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia detectada por Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - Por fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
 - Modificación sustancial de la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y/o condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico.
- Si una resolución judicial condenase a la Fundación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Así, en el supuesto de que el informe de seguimiento realizado por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la organización.

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

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

12. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: FIRMAS

El Plan de Igualdad de FUNDACIÓN ANTONIO MORENO queda aprobado el día 2 de diciembre de 2021.

**FUNDACION ANTONIO MORENO
(NIF: G54017363)**

Exp: 201/22

**RESOLUCIÓ DEL PROCEDIMENT ADMINISTRATIU
INICIAT PER L'ENTITAT FUNDACION ANTONIO
MORENO SOBRE SOL·LICITUD DE VISAT DEL PLA
D'IGUALTAT EN L'EMPRESA**

ANTECEDENTS DE FET

PRIMER.-L'entitat FUNDACION ANTONIO MORENO, va presentar per conducte del seu representant legal, sol·licitud de visat del Pla d'Igualtat, per al període comprés entre l'1 d'octubre de 2022 i el 30 de setembre de 2026.

SEGON.- Examinada la documentació presentada amb la sol·licitud i estimada correcta, s'ha efectuat el corresponent anàlisi tècnic sobre l'adequació de les mesures contingudes en el Pla d'Igualtat presentat als criteris fixats en Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, havent-se emés un informe positiu.

TERCER.- Havent-se elevat Proposta de Resolució de validació del Pla d'Igualtat presentat i concessió del visat.

FONAMENTS DE DRET

PRIMER.- És competent per a resoldre la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones d'acord amb el que preveu l'article 20.3 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre dones i hòmens, l'article 6 del Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana, i l'article 4.2.1.m) de l'Ordre 3/2021, de 30 de març de 2021, de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, per la qual es desenvolupa el Decret 170/2020, de 30 d'octubre, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

SEGON.- La documentació aportada per l'empresa sol·licitant, reuneix els requisits de l'article 3.4 en relació amb l'article 5.3 del Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels

**RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
INICIADO POR LA ENTIDAD FUNDACION ANTONIO
MORENO SOBRE SOLICITUD DE VISADO DEL PLAN DE
IGUALDAD EN LA EMPRESA**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-La entidad FUNDACION ANTONIO MORENO, presentó por conducto de su representante legal, solicitud de visado del Plan de Igualdad, para el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2022 y el 30 de septiembre de 2026.

SEGUNDO.- Examinada la documentación presentada con la solicitud y estimada correcta, se ha efectuado el correspondiente análisis técnico sobre la adecuación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad presentado a los criterios fijados en Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, habiéndose emitido informe positivo.

TERCERO.- Habiéndose elevado Propuesta de Resolución de validación del Plan de Igualdad presentado y concesión del visado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el artículo 6 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, y el artículo 4.2.1.m) de la Orden 3/2021, de 30 de marzo de 2021, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, por la que se desarrolla el Decreto 170/2020, de 30 de octubre, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

SEGUNDO.- La documentación aportada por la empresa solicitante, reúne los requisitos del artículo 3. 4 en relación con el artículo 5.3 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de

Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana.

los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

En virtut d'això,

En su virtud,

RESOLC

RESUELVO

Acordar la **VALIDACIÓ i CONCESSIÓ DEL VISAT** del Pla d'Igualtat a l'entitat **FUNDACION ANTONIO MORENO**, i l'**ÚS DEL SEGELL "FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS"**, d'aplicació en tots els seus centres radicats a la Comunitat Valenciana, per al període comprés entre l'1 d'octubre de 2022 i el 30 de setembre de 2026.

Acordar la **VALIDACIÓN y CONCESIÓN DEL VISADO** del Plan de Igualdad a la entidad **FUNDACION ANTONIO MORENO**, y el **USO DEL SELLO "FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS"**, de aplicación en todos sus centros radicados en la Comunitat Valenciana, para el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2022 y el 30 de septiembre de 2026.

De conformitat amb l'article 20.3 de la Llei de 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, l'empresa haurà de presentar un **informe d'avaluació de resultats** a mitjan període de la vigència del pla d'igualtat i un altre a la seua finalització, davant la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones.

De conformidad con el artículo 20.3 de la Ley de 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, la empresa deberá presentar un **informe de evaluación de resultados** a mitad del periodo de vigencia del plan de igualdad y otro a su finalización, ante la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres.

Contra la present resolució que no posa fi a la via administrativa, podrà interposar-se Recurs d'Alçada, en el termini d'un mes davant de l'Il·lm. Secretari Autòmic d'Igualtat i Diversitat de Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, d'acord amb el que disposen els articles 121 i 122 de Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. De conformitat amb el que es disposa en l'article 14.2 de la mateixa Llei, les persones jurídiques hauran de relacionar-se amb la les Administracions Públiques a través de mitjans electrònics. En conseqüència la documentació haurà de presentar-se via Seuectrònica de la GVA.

Contra la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes ante el Ilmo. Secretario Autonómico de Igualdad y Diversidad de Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, conforme a lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la misma Ley, las personas jurídicas deberán relacionarse con la las Administraciones Públicas a través de medios electrónicos. En consecuencia la documentación deberá presentarse vía Sede Electrónica de la GVA.