



fundación
valsé

PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN VALSÉ

2024-2028

TÍTULO: Plan de Igualdad de FUNDACIÓN VALSÉ

AGENTE DE IGUALDAD: Dolors Reviejo Solé - Consultora de Igualdad externa

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora de FUNDACIÓN VALSÉ

FECHA DE ELABORACIÓN: 5 de Agosto de 2024

VIGENCIA: 5 de Agosto de 2024 al 4 de Agosto de 2028

El presente plan de igualdad ha sido negociado y aceptado de forma voluntaria por la Comisión Negociadora del plan de igualdad de FUNDACIÓN VALSÉ

Fdo.: Ilaria Ursino
Directora General

Fdo.: Mercedes Lavín Solar
Educativa Proyecto Residencial

En representación de la Empresa

Fdo.: Margarita Antonia Garrote Mora
Coordinadora Proyectos Socioeducativos/Educativa

En representación de la Empresa

Fdo.: Ángela Arce Millán
RLT Centro de Trabajo Santander (CCAA Cantabria)

En representación de la Empresa

Fdo.: Rocio López de Castro
RLT Centros de Trabajo Madrid (CCAA de Madrid)

En representación de las personas trabajadoras

Fdo.: M^a Teresa García Cabañas
Secretaría Organización y Mujer CCOO Toledo (CCAA Castilla-La Mancha)

En representación de las personas trabajadoras

En representación de las personas trabajadoras

CONTENIDO

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	6
2. MARCO NORMATIVO	8
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	11
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	13
5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	14
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	14
5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	16
6.RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO.....	17
7.RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	29
7.1.PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN equiparada sEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR.....	31
7.2.MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN equiparada SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR.....	33
7.3.CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA	34
8.OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	35
8.1.OBJETIVO GENERAL.....	35
8.2.OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS.....	35
8.3.OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	37
9.DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD	38
9.1.ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	38
9.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	41
9.3. ÁREA DE FORMACIÓN	43
9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	45
9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO.....	46
9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	48
9.7.ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	51
9.8.ÁREA DE RETRIBUCIONES	52
9.9. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	54
9.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	58
9.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	61
9.12. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	63
10.DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	64
11.CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	67
12.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	70

13.SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	72
14.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	73
15.ANEXO: FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES	75

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
Razón Social	FUNDACIÓN VALSÉ					
NIF	G83882530					
Domicilio Social	CL VILLAAMIL, 18. 28039. MADRID					
Forma jurídica	FUNDACIÓN					
Año de Constitución	31/03/2004					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	ILARIA URSINO					
Cargo	DIRECCIÓN					
Telf.	678227516					
e-mail	dirección@fundacionvalse.org / ilaria.ursino@salesianas.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales.					
CNAE	8790					
Descripción de la actividad	Proyectos socioeducativos // Proyectos sociolaborales // Casa de acogida de Protección Internacional // Hogar de Protección.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	ESTATAL					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	65	Hombres	13	Total	78
Centros de trabajo	Sede Central: calle Villaamil, 18 - 28039 Madrid. 1-Calle Villaamil, 18 - 28039 Madrid. 2-Calle Emilio Ferrari, 87 - 28017 Madrid. 3-Calle Ponferrada, 29 - 28029 Madrid. 4-Calle Real, 24 - 19 - 13300 Valdepeñas (Ciudad Real) 5-Calle Cánovas, 24 - 02630 La Roda (Albacete) 6-Plaza de Padrón, 11- 28029 Madrid.					

	7-Calle Correderas, 1-5 – 28260 Galapagar.(Madrid) 8-Hogar de Protección María Auxiliadora: Cantabria.					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal/RRHH	NO					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	1	Total	4

2. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.

La más reconocida es la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

El **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
 1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
 2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
 3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.

- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

El **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, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, “sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.”

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que “los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras”. En las empresas donde no exista la representación legal referida, el plan de igualdad será negociado con “los sindicatos más representativos y con los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa”.

Asimismo, de acuerdo al **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización,

de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030**, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** del I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN VALSÉ constituida por:

En representación de la **empresa**:

- Ilaria Ursino, Directora General
- Mercedes Lavín Solar, Educadora Proyecto Residencial
- Margarita Antonia Garrote Mora, Coordinadora Proyectos socioeducativos/
Educadora

Por parte de la representación de las **personas trabajadoras**:

- Ángela Arce Millán, RLT Centro de trabajo Santander (CCAA Cantabria)
- Rocio López de Castro RLT Centros de trabajo Madrid (CCAA de Madrid)
- M^a Teresa García Cabañas, Secretaría Organización y Mujer CCOO Toledo (CC.AA. Castilla- La Mancha)

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras FUNDACIÓN VALSÉ, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial se localiza en **España**, siendo los domicilios de la organización los siguientes:

Sede Central: calle Villaamil, 18 – 28039 Madrid.

1-Calle Villaamil, 18 – 28039 Madrid.

2-Calle Emilio Ferrari, 87 – 28017 Madrid.

3-Calle Ponferrada, 29 – 28029 Madrid.

4-Calle Real, 24 – 19 – 13300 Valdepeñas (Ciudad Real).

5-Calle Cánovas, 24 – 02630 La Roda (Albacete).

6-Plaza de Padrón, 11- 28029 Madrid.

7-Calle Correderas, 1-5 – 28260 Galapagar (Madrid).

8-Hogar de Protección María Auxiliadora: Cantabria.

El actual Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día 5 de agosto de 2024 al día 5 de agosto de 2028.

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

5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Fundación Valsé es una entidad sin ánimo de lucro de ámbito estatal constituida por las Hijas de María Auxiliadora (Salesianas de San Juan Bosco) en el año 2004.

El Patronato de la Fundación está compuesto por hermanas salesianas del Consejo Inspectorial de la inspección María Auxiliadora.

Es una Fundación Salesiana para la prevención, educación y promoción integral de niños/as, adolescentes, jóvenes, familias y personas inmigrantes y/o minorías étnicas en situación de riesgo y exclusión social. Inspirada en el sistema preventivo de Don Bosco y de María Mazzarello.

La Fundación Valsé nació con la misión de aglutinar y apoyar las plataformas y proyectos sociales que fueron criándose desde 1951.

La Fundación tiene presencia en 4 provincias de España y desarrolla sus acciones a través de 8 proyectos:

- 5 PROYECTOS SOCIEDUCATIVOS: Donde se trabajan de manera transversal competencias educativas y sociales con menores en situación de exclusión, para que de manera preventiva puedan llegar a ser su mejor versión (Madrid, Albacete, Ciudad Real).
- 2 CENTROS RESIDENCIALES: Un hogar de menores tutelados en Cantabria, donde residen 9 menores tutelados; un centro de protección internacional en el centro residencial de Madrid donde residen 22 personas solicitantes o beneficiarios de protección internacional, principalmente son personas llegadas de Ucrania.

- 1 PROYECTO SOCIOLABORAL: Dirigido a fomentar el acceso al empleo de personas en situación vulnerable, a través de itinerarios personalizados de formación e inserción.

OBJETIVOS

Promover y apoyar programas y proyectos de intervención socioeducativos a favor de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y familias en situación de riesgo, marginalidad o exclusión social.

- Crear y/o apoyar proyectos que incidan en la superación de las causas que generan el riesgo social, la marginación y la exclusión, de los niños y niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres.
- Desarrollar proyectos e iniciativas que promuevan una cultura de la solidaridad y del compromiso por la justicia, la paz y la interculturalidad en nuestra sociedad.
- Desarrollar proyectos concretos de promoción y/o inserción laboral de colectivos y personas inmigrantes y/o minorías étnicas, atendiendo de forma especial a los y las jóvenes con mayores dificultades.
- Hacerse cargo de obras cuya finalidad sea la acogida, prevención e inserción social de los niños y niñas, adolescentes y jóvenes, especialmente, los más desfavorecidos y en situación de riesgo.
- Desarrollar proyectos de promoción social de barrios populares con población socialmente desfavorecida.
- Promover el asociacionismo juvenil en el tiempo libre para una mayor participación y compromiso de los adolescentes y jóvenes en acciones solidarias, a favor de la justicia y de la paz.

- Facilitar la escolarización de niños y niñas, adolescentes y jóvenes con dificultades económicas, sociales o culturales, mediante becas de estudio y/o iniciativas de apoyo escolar.
- Favorece la promoción y formación del voluntariado social.

Enlace a la página web corporativa: www.fundacionvalse.org

5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

- **MISIÓN**- Aglutinar y apoyar las plataformas y proyectos sociales que fueron creándose desde el 1951, por las Hijas de María Auxiliadora, con el fin de la promoción integral de la persona, de aquellos colectivos más desfavorecidos que se encuentran en riesgo de exclusión social, con una actuación preferente sobre los niños/as.
- **VISIÓN**- Realizar proyectos y programas que permitan ofrecer respuestas, y acompañar a las personas en situación vulnerable.
- **VALORES**- Fundación Valsé tiene como valores los principios evangélicos y carismáticos inspirados en el sistema preventivo de San Juan Bosco y Santa María Mazzarello, armonizando el crecimiento de la persona en todas sus dimensiones, enfocándolo a su plenitud.

6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se indica a continuación las principales **FORTALEZAS y ÁREAS DE MEJORA** de FUNDACIÓN VALSÉ en materia de igualdad, según las distintas áreas evaluadas. Del mismo modo, con el objetivo general de asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización, así como erradicar las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos detectados en cada una de las áreas, se recomiendan una serie de **medidas mínimas a implantar**.

RESUMEN CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

- FUNDACIÓ VALSÉ cuenta con una plantilla fuertemente feminizada. En el 2023 ha contado con un total de 78 personas trabajadoras, de las cuales 65 son mujeres y 13 hombre (que corresponde a un 83,33 % de mujeres frente al 16,67% de hombre). esta situación no es específica de Fundación Valsé, es estructural y afecta a profesiones en el ámbito de atención social y relacionadas con el acompañamiento y cuidado de personas con dependencia y/o colectivos socialmente vulnerables., su feminización está vinculada a la socialización de género en la que tareas como el cuidado y atención se atribuían tradicionalmente a la mujer.
- La plantilla está repartida en 8 centros de trabajo, con una concentración de la plantilla en el área de Madrid.
- La mayoría de las personas están agrupadas en la franja de antigüedad de 0 a 3 años, con un porcentaje de concentración similar tanto de hombres como de mujeres
- La media de edad de la plantilla es de 32 años, no hay apenas diferencia en cuanto a la media de mujeres (33 años) con respecto a la media de los hombres (29 años).
- Una parte importante de la plantilla se concentra en la franja de estudios superiores universitarios de grado, con un mismo porcentaje de concentración tanto de hombres como de mujeres.

RESUMEN POLÍTICAS DE IGUALDAD

- Fundación Valsé tiene establecida una política de Protección que asegura el respeto y fomenta la creación de entornos donde las personas son el centro de su desarrollo y se proporcionan los medios adecuados para abordar cualquier forma de abuso o violencia.
- Tiene desarrollados procedimientos Código de Conducta, Manual de gestión de la Política para la protección de niños/as, y personas en situación de vulnerabilidad, Manual por una cultura del buen trato. para fomentar el compromiso de todos los miembros, tanto empleados como voluntarios con la promoción de la diversidad, igualdad e inclusión. Certificado por EDUQTIA (UNE 0070 832/23 Protección frente a la violencia).
- Tiene firmado un documento, donde informa de su compromiso con la igualdad y la no discriminación, también por motivos de sexo, condición sexual u orientación sexual, en el ámbito laboral; en espera del desarrollo del Reglamento que facilitará las pautas para el cumplimiento de la Ley 4/2023 del 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Se ha realizado una formación en materia de igualdad para toda la plantilla.
- Se ha realizado formación específica en materia de igualdad a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

ÁREAS DE MEJORA

- La organización no dispone de un Plan de Igualdad previo al actual.

Recomendaciones:

- Diseñar, registrar y implantar el Plan de Igualdad de Fundación Valsé.

ÁREA DE ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Fortalezas

- FUNDACIÓN VALSÉ, dispone de un Procedimiento de selección y contratación documentado que incluye los principios, pasos a seguir en el proceso y adjunta las herramientas y recursos para las personas responsables de la selección y contratación.
- El procedimiento incluye el compromiso de la organización con la legislación en materia de igualdad vigente, y prohíbe expresamente realizar preguntas sobre la ideología, creencias, orientación sexual, estado civil o embarazo.
- Se tiene en cuenta la utilización de un lenguaje inclusivo en todas las fases del proceso y documentos de referencia (anuncios, fichas de descripción de puestos de trabajo, ...)

Áreas de mejora

- Actualmente, el Procedimiento de selección no incluye las referencias de formación mínima en materia de igualdad que deben tener las personas responsables de la selección y contratación de las personas trabajadoras.
- El mayor porcentaje de concentración por tipología de baja en las mujeres es la finalización de sus contratos, mientras que la de los hombres por cese voluntario. Esta situación de temporalidad no es hecho aislado de Fundación Valsé, si no del sector y de las actividades y puestos de trabajos asociados y ocupados una gran mayoría por mujeres.

Recomendaciones:

- Incluir la perspectiva de género en el procedimiento de selección y contratación.
- Realizar un checklist o manual de acogida para las nuevas incorporaciones que incluya también toda la información y documentación en materia de igualdad (Protocolos, Plan de Igualdad, derechos y medidas de conciliación, etc.).

- Formar en igualdad a todas las personas responsables del proceso de selección y contratación de las personas trabajadoras.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Fortalezas

- La descripción de puestos de trabajo de Fundación Valsé sigue las nomenclaturas específicas enunciadas en los grupos profesionales al que corresponden del propio Convenio de Aplicación; así como la descripción de funciones, formación y/o experiencia, competencias.
- El puesto de trabajo de Director/a está ocupado por mujeres, se trata de un dato positivo teniendo en cuenta la brecha de género existente aún en puestos de Dirección en una mayoría de sectores.
- Una parte importante de la plantilla se encuentra en el puesto de trabajo de educador/a, con un porcentaje de concentración igualado de hombres y mujeres (46,15 % de hombres /55,38% de mujeres).

Áreas de mejora

- Algunos de los puestos no disponen de la descripción de puestos de trabajo propia de Fundación Valsé.

Recomendaciones:

- Revisar y actualizar las descripciones de todos los puestos de trabajo, que integre la clasificación profesional según convenio y los factores y subfactores tomados en referencia en la valoración de puestos de trabajo de igual valor.
- Integrar en las descripciones de puestos de trabajo los factores y subfactores tomados en referencia en la valoración de puestos de trabajo de igual valor y haciendo especial atención en competencias feminizadas y socialmente invisibilizadas

- Revisar y actualizar las nomenclaturas de todos los puestos de trabajo y grupos profesionales de la plantilla.

ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Fortalezas

- La FUNDACIÓN VALSÉ cuenta con un plan de formación por escrito donde se marcan los objetivos y propuestas de acciones genéricas a desarrollar durante el año.
- En el plan de formación se incluyen propuestas de formación en materia de igualdad de oportunidades- Plan de Igualdad.

Áreas de mejora

- No existe un procedimiento que detalle la gestión de la formación que garantice la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y que integre la perspectiva de género en sus objetivos y formaciones.
- No se realizan entrevistas de desempeño donde puedan detectarse las necesidades de formación de la plantilla.

Recomendaciones:

- Realizar el procedimiento por escrito de gestión de la formación que integre la perspectiva de género y que incluya todas las fases para el diseño del plan de formación anual: detección de necesidades, comunicación de la oferta formativa, plan de formación anual, seguimiento y valoración de las acciones formativas.
- Establecer indicadores de participación en las formaciones, clasificados por sexo.
- Diseñar itinerarios formativos en materia de igualdad: tanto de formaciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla, como formaciones específicas según puestos de trabajo.

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Áreas de mejora

- No se ha desarrollado ningún procedimiento interno específico o norma, por escrito, que detalle la gestión de las promociones, que contenga como mínimo las informaciones, procedimientos y derechos de participación y consulta, tal como se establece en el Convenio; y que integre la perspectiva de género.

Recomendaciones:

- Desarrollar un procedimiento interno específico o norma de la promoción profesional que integre la perspectiva de género y contenga como mínimo las informaciones, procedimientos y derechos de participación y consulta, tal como se establece en el Convenio.

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Fortalezas

- La mayoría de la plantilla está en la modalidad de contrato indefinido tanto mujeres como hombres (Indefinidos a tiempo completo, indefinidos a tiempo parcial, Fijos discontinuos) Fundación Valsé integra como objetivo dotar a la organización de un modelo de relaciones estables, evitar la rotación de personas, teniendo en cuenta el beneficio tanto para la plantilla como para la organización y las personas participantes.
- La mayoría de la plantilla tiene jornada fijas y continuas, tanto hombres como mujeres.
- En los casos de reducción de jornada por guarda legal, el personal puede elegir el turno y concretar la hora.

Áreas de mejora

- Aun teniendo en cuenta que la plantilla está feminizada, en la modalidad de indefinido a tiempo parcial, un porcentaje de concentración de mujeres está por encima que el de los hombres (40% de mujeres y del 23% de hombres).

Recomendaciones:

- Registro de indicadores de seguimiento de las altas y bajas clasificadas por sexo, y información de las condiciones de trabajo: tipo contrato y de jornada.
- Registro de indicadores de seguimiento de los motivos de parcialidad de las jornadas de trabajo y establecimiento de medidas para reducir las contrataciones a jornada parcial (no voluntarias).

ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Fortalezas

- El personal puede acogerse a las medidas de conciliación sin ningún tipo de cortapisa o limitación por parte de la organización.
- No se produce trato diferenciado en el uso de estos derechos en función del tipo de contrato o duración de la jornada.
- Los derechos de conciliación o las reducciones de jornada no influyen en las posibilidades de formación profesional.

Áreas de mejora

- No existe ningún documento interno específico, manual de acogida o checklist, donde se facilite la información de las medidas de conciliación y como solicitarlas.

Recomendaciones:

- Elaborar un documento recopilatorio de todas las medidas de conciliación aplicables en la empresa las legales y del Convenio Colectivo, además de las posibles mejoras particulares dentro de la organización. Difundir entre la plantilla y integrar en el Manual de Acogida o checklist para las nuevas incorporaciones.

ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Fortalezas

- El órgano de dirección de Fundación Valsé está ocupado por dos mujeres, se trata de un dato positivo teniendo en cuenta la brecha de género existente en puestos de Dirección en una mayoría de sectores.

Recomendaciones:

No se incluyen recomendaciones, no existe situaciones de infrarrepresentación femenina por acciones o cultura organizacional

ÁREA DE RETRIBUCIONES

Fortalezas

- No existe brecha salarial en el **Total de Retribución**, ni en el Salario Base, ni en ninguno de sus complementos.

Área de mejora

- El registro no incluye un análisis de interpretación de los resultados, ni la descripción de los conceptos salariales, complementos salariales específicos.

Recomendaciones:

- Elaborar el Registro Retributivo anual obligatorio tal como se establece en la normativa, que incluya el análisis y interpretación de los resultados y integre la descripción de los conceptos salariales, complementos salariales y extrasalariales específicos.

ÁREA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Fortalezas

- FUNDACIÓN VALSÉ cuenta con un **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.**
- Se han realizado acciones de sensibilización para toda la plantilla.

Recomendaciones:

- Integrar las formaciones/campañas de sensibilización en el plan de formación o itinerarios formativos para las nuevas incorporaciones, y en el plan de comunicación de la Fundación
- Integrar en el plan de formación itinerarios de formaciones específicas para las personas implicadas el Protocolo de acoso: Comisión Instructora, RLT, Técnicos de Prevención de riesgos, ...
- Incluir el Protocolo en el Manual de Acogida o checklist de la Fundación.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Fortalezas

- La imagen de la Fundación, tanto interna como externa transmite sus valores de igualdad. La web corporativa transmite los valores de igualdad en sus mensajes y integra todos los documentos y políticas en materia de igualdad, diversidad e inclusión propios de Fundación Valsé (protocolos, códigos de conducta,...).
- La Fundación realiza programas, campañas y actividades específicas de sensibilización en igualdad de género y el uso de lenguaje inclusivo y no sexista. Durante el 2023 desde Fundación Valsé se promovió la campaña “Déjame que te cuente” con el objetivo de hacer frente al discurso del odio que se ha instalado en muchos ámbitos, pero especialmente cuando se habla de migración.
- Se han organizado acciones de formación sensibilización en materia de igualdad a toda la plantilla.

Áreas de mejora

- No se dispone de un documento o protocolo propio donde se establezcan los criterios, recursos para una comunicación no sexista.
- No existe un sistema de indicadores para el seguimiento de las campañas de sensibilización/formación que se realizan desde la Fundación.

Recomendaciones:

- Elaborar un documento o protocolo donde se establezcan los criterios y recursos para una comunicación no sexista
- Elaborar un Plan de comunicación anual para las campañas de sensibilización en materia de igualdad.

- Elaborar un sistema de indicadores y seguimiento de las campañas de sensibilización en materia de igualdad

ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Fortalezas

- Los Convenios Colectivos de aplicación recoge las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, que se establecen en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (artículo 21 a 23)

Áreas de mejora

- No se han difundido a la plantilla los derechos legales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Recomendaciones:

- Elaborar un documento o protocolo interno sobre los derechos de víctimas de violencia de género y comunicar a la plantilla.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Fortalezas

- La evaluación de riesgos de la Fundación incluye los criterios para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en el período de lactancia
- El Técnico de PRL ha realizado formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Recomendaciones:

- Seguimiento para velar por la integración de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo y en el programa de SSL.

7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A efectos de dar un resumen global de la misma, dicha auditoría se ha realizado utilizando las siguientes **herramientas**:

- Guía OIT: *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos.*
- *Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género*, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- *Herramienta de Registro Retributivo* del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, se han utilizado los siguientes **instrumentos**:

- Entrevista semiestructurada a personal responsable de RRHH.
- Organigrama de la organización.
- Descripciones de puestos de trabajo.

Con el fin de poder comparar los puestos considerados de igual valor, se ha procedido a clasificar estos puestos en **agrupaciones según la puntuación obtenida** en la valoración de puestos de trabajo. Para poder clasificar los puestos de trabajo se han determinado las agrupaciones, con intervalos establecidos por la propia herramienta *Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género*, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Considerando las puntuaciones obtenidas como resultado del sistema de valoración de puestos de trabajo, se han clasificado los puestos de FUNDACIÓN VALSÉ según las siguientes agrupaciones:

AGRUPACIONES	PUESTOS DE TRABAJO "DE IGUAL VALOR"
Escala 09	DIRECTOR/A
Escala 07	EDUCADOR/A-COORDINADOR/A TRABAJADOR/A SOCIAL-COORDINADOR/A
Escala 06	EDUCADOR/A-PSICOPEDAGOGO/A ORIENTADOR/A PSICÓLOGO/A TRABAJADOR/A SOCIAL PSICÓLOGO/A-EDUCADOR/A EDUCADOR/A MAESTRO/A DE AUDICIÓN Y LENGUAJE CONTABLE TÉCNICO/A EDUCADOR/A
Escala 05	TÉCNICO/A DE EMPLEO TÉCNICO/A DE COMUNICACIÓN
Escala 04	MONITOR/A TÉCNICO AUXILIAR
Escala 02	LIMPIADOR/A

7.1. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR

Se indican a continuación las **diferencias retributivas de los promedios en la retribución equiparada** en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 83% de la plantilla:

Para la asignación de los salarios, FUNDACIÓN VALSÉ toma las referencias de las tablas salariales de los Convenios de aplicación.

CONVENIO COLECTIVO DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL 2022-2024 (Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo)

→ En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **-1% del salario femenino sobre el masculino**.

Si desgranamos el análisis por ESCALAS, NO se observan diferencias salariales significativas (iguales o superiores al 25%) entre sexos.

→ En el Total **Complementos Salariales**, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 63% del **salario masculino sobre el femenino**, se trata de complementos de nocturnidad, festivos, plus coordinación, y que afecta a una mayoría de contratos fijos discontinuos y puestos de trabajo con jornada parcial, al equiparar los salarios para el análisis pueden generar diferencias de retribución a nivel de estos complementos, **estas diferencias no afectan a la Retribución Total, ni tampoco el porcentaje de Retribución desagregado por ESCALAS**.

Para la asignación de los salarios, FUNDACIÓN VALSÉ toma las referencias de las tablas salariales de los Convenios de aplicación.

→ En el **Total de Retribución** (sumatorio Salario Base, Total Complementos salariales y extrasalariales), la diferencia salarial entre mujeres y hombres es del 2% del salario masculino sobre el femenino.

Si desgranamos el análisis por ESCALAS, NO se observan diferencias salariales significativas (iguales o superiores al 25%) en ambos sexos:

ESCALA 2 NO APLICA

ESCALA 4 la diferencia es de un 7% del salario masculino sobre el femenino

ESCALA 5 la diferencia es de un 1% del salario masculino sobre el femenino

ESCALA 6 la diferencia es de un 3% del salario masculino sobre el femenino

ESCALA 7 la diferencia es de un 7% del salario masculino sobre el femenino

ESCALA 9 NO APLICA

**CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES
(Resolución 4 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores)**

Convenio de aplicación al Centro de Trabajo de Cantabria "Hogar de Protección María Auxiliadora" con un total de 9 personas trabajadoras, todas mujeres, por lo que no se aplica el análisis de porcentajes de retribución desagregado por sexo.

7.2. MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR

Se indican a continuación las **diferencias retributivas de las medianas** en la retribución total equiparada y en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 83% de la plantilla:

CONVENIO COLECTIVO DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL 2022-2024 (Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo)

- En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **0%**
- En el **Total de Retribución** la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **0%**

En cuanto al cálculo de la brecha del promedio y de la mediana en Fundación Valsé, tienen valores similares, por lo que no existen grupos de mujeres o de hombres con remuneración fuera del rango de retribuciones.

7.3. CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

FORTALEZAS:

- El puesto de mayor valoración es el de director/a ocupado por mujeres (2), se trata de un dato positivo teniendo en cuenta la brecha de género existente en puestos de Dirección en una gran mayoría de sectores.
- Todas las categorías, factores y sub-factores, han resultado ser **neutros con relación al sexo**, es decir, han sido valorados en similar medida en las mujeres y los hombres de la organización.
- En el cálculo global del registro retributivo (cálculo de promedios equiparados por sexo), no se observa una diferencia salarial entre mujeres y hombres igual o superior al 25%. La diferencia en el total de las Retribuciones totales equiparadas es de un 2% a favor de los hombres por encima de las mujeres.

ÁREAS DE MEJORA:

- Hay algunos puestos que no tienen definida la descripción de puestos de trabajo específica de Fundación Valsé.
- Las descripciones de los puestos de trabajo analizados no integran los factores y subfactores definidos para la valoración de puestos de trabajo.
- No existe documento interno con la definición específica de los complementos salariales

8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

8.1. OBJETIVO GENERAL

GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA FUNDACIÓN VALSÉ Y CONTRIBUIR A FOMENTAR UNA SOCIEDAD LIBRE DE SESOS Y ROLES DE GÉNERO Y DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN.

8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS

- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: Garantizar un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo evitando cualquier tipo de discriminación sea por razón de sexo, género u orientación sexual.
- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: Garantizar una clasificación profesional libre de sesgos de género y equilibrada
- ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: Garantizar una formación igualitaria para todas las personas trabajadoras, y formar a toda la plantilla y responsables en materia de igualdad.
- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL: Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas las personas trabajadoras de forma igualitaria.
- ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO: Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.

- ÁREA DE RETRIBUCIONES: Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla, con independencia del sexo, género u orientación sexual y puesto de trabajo.
- ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla.
- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: Garantizar un trato respetuoso y no sexista en la empresa.
- ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD: Lograr una conciliación real y efectiva para todas las personas trabajadoras de manera igualitaria.
- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO: Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.
- ÁREA DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.
- ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO: Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.

8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según el **artículo 7 del RD 902/2020**:

*“La auditoría retributiva tiene por objetivo obtener la información necesaria para **comprobar si el sistema retributivo de la empresa**, de manera transversal y completa, **cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución**. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”.*

9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD

9.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico: Garantizar un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo evitando cualquier tipo de discriminación sea por razón de sexo, género u orientación sexual.

ACCIÓN N° 01 Manual Acogida o checklist para las nuevas incorporaciones	DESCRIPCIÓN Incluir en el Proceso de selección y contratación el manual de acogida o checklist con la lista de documentación y información necesaria para las nuevas incorporaciones y que integre toda la información en materia de Igualdad (Plan de Igualdad, protocolos y procedimientos, medidas de conciliación de la organización, etc.)		
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé/ RLT.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal propio de la Fundación o personal externo, consultoría externa Materiales: Material oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal interno implicado en el diseño del manual o checklist. Coste horas personal externo (si es el caso).	PRIORIDAD	ALTA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre 2025 y implantación de forma permanente.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documento elaborado y aprobado. Justificante y registro de las entregas checklist o manual de acogida.		

ACCIÓN N° 02 Integrar la perspectiva de género en el Procedimiento de selección y contratación.		DESCRIPCIÓN Integrar expresamente la perspectiva de género en el Procedimiento de selección y contratación, así como el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual	
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal de la Fundación o Consultoría externa. Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en el proceso de revisión y actualización. Coste personal externo (si es el caso).	PRIORIDAD	ALTA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre 2025.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nueva versión Procedimiento selección con información de la revisión y actualización: descripción de la modificación y fecha.		

ACCIÓN N° 03 Formación específica en materia de igualdad para el equipo responsable de la selección y contratación	DESCRIPCIÓN Formar a las personas responsables de la selección y contratación de personal en materia de igualdad, la aplicación de la perspectiva de género evitando sesgos inconscientes, y aplicación de prácticas inclusivas e igualitarias		
RESPONSABLE	Dirección FUNDACIÓN VALSÉ.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Personal docente Materiales: Aula virtual/presencial- Documentación		
COSTE	Coste/hora personal responsable organización/ Coste curso de formación 16/ 20 horas aproximadamente.	PRIORIDAD	MEDIA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre 2025-2027 (Se incluirá en el Plan de formación para las nuevas incorporaciones o promociones internas con estas responsabilidades.)		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Programa de la formación. Listado de personas que participan en la formación desagregado por sexo y resultado/valoraciones de la formación.		

9.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Garantizar una clasificación profesional libre de sesgos de género y equilibrada.

ACCIÓN N° 04 Revisión y actualización de las descripciones de los puestos de trabajo integrando la perspectiva de género		DESCRIPCIÓN Revisar y actualizar las descripciones de todos los puestos de trabajo, que integre la perspectiva de género	
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal propio de la Fundación, Consultoría externa. Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en el proceso de revisión y actualización. Coste personal externo (si es el caso).	PRIORIDAD	MEDIA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre 2026-2028		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documento que integre las Descripciones de puesto de trabajo, que incluya fecha de la última revisión y/o actualización, y descripción de las acciones/modificaciones realizadas.		

ACCIÓN N° 05 Integrar en las fichas de descripción de puestos de trabajo los Factores y subfactores propios, identificados y asociados a la propia actividad de la Fundación.	DESCRIPCIÓN: Reconocer y Integrar en las descripciones de puestos de trabajo los factores y subfactores de referencia en la valoración de puestos de trabajo de igual valor, identificados y asociando a la propia actividad de la Fundación, y haciendo especial atención a competencias feminizadas y socialmente invisibilizadas.		
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal propio de la Fundación, Consultoría externa. Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en el proceso de revisión y actualización. Coste personal externo (si es el caso).	PRIORIDAD	MEDIA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre 2026-2028.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documento que integre las definiciones propias de los factores asociados a la actividad de la empresa, perfiles profesionales y puestos de trabajo de Fundación Valsé.		

9.3. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo específico: Garantizar una formación igualitaria a todas las personas trabajadoras, y formar a toda la plantilla y responsables en materia de igualdad.

ACCIÓN Nº 6 Procedimiento de gestión de la Formación		DESCRIPCIÓN Elaborar el procedimiento de la gestión de la formación en Fundación Valsé por escrito que integre la perspectiva de género: detección de necesidades, comunicación oferta formativa, plan de formación anual, seguimiento y valoración de las acciones formativas, etc.	
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal propio de la Fundación, Consultoría externa. Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en el proceso de creación del procedimiento Coste personal externo (si es el caso).	PRIORIDAD	MEDIA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre 2026.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Procedimiento Gestión de la Formación/ Plan de Formación Anual. Registro acciones formativas, participación y seguimiento de las valoraciones.		

ACCIÓN N° 07 Itinerarios formativos en materia de igualdad	DESCRIPCIÓN Definir los itinerarios formativos en materia de igualdad que incorpore tanto las formaciones de sensibilización, como formaciones en materia de igualdad específicas para puestos de trabajo o perfiles profesionales concretos (Responsables de la selección y contratación de personas, PRL, Comunicación)- Para integrar en el plan de formación y dirigido a las nuevas incorporaciones y/o promociones internas que tengan que ver con estos puestos de trabajo..		
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal de Fundación Valsé. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado / Coste personal externo (si es el caso).	PRIORIDAD	MEDIA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Itinerario formativo en materia de igualdad integrado en la oferta formativa de Fundación Valsé. Registro de las formaciones realizadas, con la lista de participantes desagregada por sexo y indicadores de seguimiento de las valoraciones de las acciones formativas.		

9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO: Implantar proceso de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria.

ACCIÓN N° 8 Procedimiento Promoción interna	DESCRIPCIÓN Desarrollar el Procedimiento o norma de Promoción Interna, que contenga la información, procedimientos y derechos de participación y consulta, y que integre la perspectiva de género (según se establece el Convenio Colectivo)		
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal de la Fundación. Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo y hora del personal implicado / Coste Consultoría externa (si es el caso).	PRIORIDAD	ALTA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer trimestre 2025.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documento Procedimiento Promociones Internas. Registro anual de promociones internas: <u>posición de origen</u> , y <u>posición de destino</u> , desagregado por sexo.		

9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico: Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla

ACCIÓN Nº 9 Registro de indicadores de altas y bajas	DESCRIPCIÓN Registro de ingresos y salidas de personal (contrataciones nuevas y finalizaciones de contratos), desagregado por sexo. Detallando: fecha inicio de la actividad laboral, departamento, puesto de trabajo, grupo profesional, condiciones de trabajo y fecha y motivo de la finalización de contrato (en el caso de las bajas)		
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal de la Fundación. Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal responsable del mantenimiento de la BBDD de altas y bajas en la empresa.	PRIORIDAD	MEDIA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre 2025. Anualmente durante la vigencia del Plan de Igualdad.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Plantilla registro de las altas y bajas del personal, que incluya: fecha inicio de la actividad laboral, departamento, puesto de trabajo, grupo profesional, condiciones de trabajo y fecha y motivo de la finalización de contrato (en el caso de baja definitiva de la Fundación). Registro anual de las nuevas altas y bajas definitivas de la Fundación desagregado por sexo.		

ACCIÓN N° 10 Registro indicadores seguimiento contrataciones a tiempo parcial		DESCRIPCIÓN Registro de indicadores de seguimiento de los motivos de parcialidad de las jornadas de trabajo y establecimiento de medidas para reducir las contrataciones a jornada parcial (no voluntarias)	
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal propio de la Fundación. Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado	PRIORIDAD	MEDIA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre 2025 - Implantar de forma permanente durante la vigencia del Plan de Igualdad		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Registro para seguimiento de las contrataciones a tiempo parcial, integrando los motivos. Listado de seguimiento de altas y bajas contrataciones a tiempo parcial, desagregado por sexo.		

9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico: Lograr una conciliación real y efectiva para las personas trabajadoras de manera igualitaria.

ACCIÓN N° 11 Documento recopilatorio de las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar y procedimiento de solicitud	DESCRIPCIÓN Elaborar de un documento recopilatorio de todas las medidas de conciliación aplicables en la Empresa, tanto las legales y establecidas en el Convenio Colectivo, como de las que integre la Fundación. Detallar el procedimiento para la solicitud de las mismas .		
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé/ RLT		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal RLT Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste tiempo y hora del personal implicado en la elaboración del documento.	PRIORIDAD	ALTA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre 2025.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documento recopilatorio de medidas de conciliación y canal de difusión. Registro de seguimiento de revisiones y actualizaciones.		

ACCIÓN N° 12 Revisión Protocolo de desconexión digital		DESCRIPCIÓN Realizar análisis y revisión protocolo de desconexión digital conforme a lo establecido en la normativa. Comunicar a toda la plantilla.	
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Fundación / Consultoría externa Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste por hora del personal implicado en la recopilación de información. Coste consultoría externa para el análisis y elaboración del Protocolo	PRIORIDAD	OBLIGATORIO
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Protocolo de desconexión digital Justificante de la difusión a toda la plantilla		

ACCIÓN N° 13 Formación de sensibilización en materia de desconexión digital a toda la plantilla		DESCRIPCIÓN Formación o campañas de sensibilización en materia de desconexión digital dirigida a toda la plantilla.	
RESPONSABLE	Dirección Valsé.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Formador Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste de la acción de formación y sensibilización a la plantilla.	PRIORIDAD	OBLIGATORIO
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Programa de la formación/campaña de sensibilización. Listado de las personas que han finalizado la formación/sensibilización, desagregado por sexos y valoraciones.		

9.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo específico: Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras

No se incluyen acciones, no existe situaciones de infrarrepresentación femenina por acciones o cultura organizacional.

9.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivo específico: Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla, con independencia del sexo, género u orientación sexual y puesto de trabajo.

ACCIÓN Nº 14		DESCRIPCIÓN	
Registro retributivo anual con análisis y interpretación de resultados		Elaborar el Registro Retributivo anual obligatorio con el análisis y interpretación de los resultados	
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Fundación / Consultoría externa Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste por hora del personal implicado en la recopilación de información. Coste consultoría externa para el análisis y elaboración del informe (si es el caso)	PRIORIDAD	OBLIGATORIO
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre 2025. Anualmente		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe del registro retributivo anual- Comunicación RLT		

ACCIÓN N° 15 Documento de conceptos retributivos		DESCRIPCIÓN Documento que recoja todos los conceptos retributivos de la Fundación, definición y alcance, fecha revisión y/o actualización.	
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Fundación Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste tiempo y hora del personal implicado en la elaboración del documento.	PRIORIDAD	MEDIA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documento de conceptos retributivos- Comunicación RL Registro Retributivo Anual		

9.9. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre todas las personas independientemente de su sexo, género u orientación sexual.

ACCIÓN N° 16 Programa de formación/ campañas de sensibilización frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.	DESCRIPCIÓN Definir los programas de formación y/o campañas de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo, para toda la plantilla y en especial al equipo directivo, coordinadores/as de equipos, técnicos/as PRL, para incluir en los itinerarios formativos en materia de igualdad del Plan de Formación para las nuevas incorporaciones y/o promociones internas.		
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Fundación/ Consultoría externa Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste/hora personal Fundación implicado / Coste Consultoría externa	PRIORIDAD	ALTA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Programa Formación Registro de las acciones, participación y valoraciones		

ACCIÓN N° 17 Formación específica a los miembros de la Comisión instructora del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral	DIRECCIÓN Realizar una formación dirigida a las personas que forman parte de la Comisión de Instructora del "Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral", para dotarles de competencias, habilidades y conocimientos específicos sobre cómo prevenir, investigar e intervenir ante posibles casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales.		
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal docente Materiales: Aula Virtual/presencial		
COSTE	Coste por hora formación y participantes. Formación 25/30 horas aproximadamente.	PRIORIDAD	ALTA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Ficha curso formativo Listado de personas que han finalizado la formación, desagregado por sexo, seguimiento valoraciones.		

<p>ACCIÓN N° 18 Protocolo de actuación y prevención y planificación de medidas, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI</p>	<p>DESCRIPCIÓN Protocolo de actuación y prevención y plan de acción de las medidas, según establezca el nuevo Reglamento para el cumplimiento de la Ley 4/2023 del 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Programa de comunicación formación/sensibilización a toda la plantilla</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>Dirección Fundación Valsé/ Comisión de Igualdad</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Personal Fundación / Consultoría externa Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste horas personal de la Fundación implicado/ Coste Consultoría externa</p>	<p>PRIORIDAD</p>	<p>Obligación legal</p>
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Primer trimestre 2025</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Protocolo de actuación y prevención y Plan de medidas Programa de comunicación y formación de sensibilización a la plantilla</p>		

ACCIÓN N° 19 Programa de formación/sensibilización a toda la plantilla- Ley 4/2023 del 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI	DESCRIPCIÓN Programa de formación/sensibilización a toda la plantilla-, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y comunicación y difusión del Protocolo de actuación y prevención y del plan de medidas, para el cumplimiento de la Ley 4/2023 del 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI		
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé/ Comisión de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Fundación / Consultoría externa Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste horas personal de la Fundación implicado/ Coste Consultoría externa	PRIORIDAD	Obligación legal
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer trimestre 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Protocolo de actuación y prevención y Plan de medidas Programa de comunicación y formación de sensibilización a la plantilla		

9.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo específico: Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.

ACCIÓN N° 20 Campaña para la difusión y comunicación del "Plan de Igualdad"		DESCRIPCIÓN Organizar la campaña para la difusión y comunicación del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla	
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad / Departamento de Comunicación.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Fundación Valsé. Materiales: Material necesario oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste: Coste/Hora del personal equipo responsable de la organización de la campaña de comunicación y difusión. Coste consultoría externa (si es el caso).	PRIORIDAD	ALTA Obligación legal
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre 2025.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Programa de la campaña y plan de comunicación. Justificación de la comunicación y información a toda la plantilla.		

ACCIÓN N° 21 Campañas de sensibilización en materia de igualdad y para la difusión del compromiso de la Fundación con la igualdad	DESCRIPCIÓN Organizar campañas periódicas de información y sensibilización en materia de igualdad y para la difusión del compromiso de la Fundación con la igualdad y/o incluir en actos organizados por la Fundación y en el Plan de Voluntariado		
RESPONSABLE	Dirección Fundación/ Comisión de Igualdad/ Departamento de Comunicación.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Equipo Fundación Valsé/ Consultoría externa. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal responsable del diseño y organización de campañas, desarrollo de contenidos y material de comunicación, ,... Coste Consultoría externa (si es el caso).	PRIORIDAD	MEDIA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre 2026-2028.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Programa de la campaña y justificación (Objetivo, detalles organización, canal de comunicación y difusión de la campaña). Registro de las campañas, participación y seguimiento de las valoraciones.		

ACCIÓN N° 22 Buenas prácticas para una comunicación más inclusiva en materia de igualdad		DESCRIPCIÓN Difundir a la plantilla una breve guía de buenas prácticas para el uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y/o externas.	
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé/ Departamento de Comunicación.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Equipo Fundación Valsé/ Consultoría externa. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal responsable. Coste Consultoría externa (si es el caso).	PRIORIDAD	MEDIA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Guía de lenguaje inclusivo y no sexista Justificante de difusión a la plantilla		

9.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.

ACCIÓN Nº 23 Difusión de los derechos de las víctimas de violencia de género	DESCRIPCIÓN Difusión a la plantilla de los derechos legalmente establecidos en la Ley Orgánica 1/2024 y en el Convenio Colectivo: Reordenación del tiempo de trabajo, flexibilidad de horarios, reducción de jornada, faltas y retrasos justificados, suspensión del contrato de trabajo, excedencia con reserva del puesto de trabajo, movilidad geográfica o funcional, rescisión del contrato,		
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé/ Comisión de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Fundación/ Consultoría externa Materiales: Material de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste/hora del personal responsable. Coste personal externo (si es el caso)	PRIORIDAD	ALTA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documento elaborado para la información y comunicación de los derechos legalmente establecidos en la Ley Orgánica 1/2024 y en el Convenio Colectivo. Justificante de la difusión a la plantilla		

Plan de Igualdad



ACCIÓN N° 24 Plan de medidas de la Fundación Valsé para el acompañamiento y soporte a las víctimas de violencia de género		DESCRIPCIÓN Definir un plan propio de Fundación Valsé para el acompañamiento y soporte a las víctimas de violencia de género.	
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé/ Comisión de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Fundación Materiales: Material de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste/hora del personal responsable. Coste de gastos y ayudas derivadas (si es el caso)	PRIORIDAD	MEDIA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre 2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Plan de medidas Registro de acciones, participantes y seguimiento de la valoración de resultados		

9.12. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo específico: Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.

ACCIÓN N° 25 Revisión de la inclusión de la perspectiva de género en todas las evaluaciones de riesgos laborales	DESCRIPCIÓN Revisar se tiene en cuenta las especificidades físicas y biológicas de las mujeres (maternidad, ergonomía, enfermedades con mayor incidencia en mujeres, sintomatologíaS diferentes, etc.) en la evaluación de todos los riesgos laborales, incluidos los riesgos psicosociales de los propios puestos de trabajo (doble jornada, sobrecarga mental y emocional, etc.)		
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé, Técnico PRL .		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal técnico PRL. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal técnico responsable de la PRL. Coste Servicio externo SSL.	PRIORIDAD	ALTA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre 2026-2028		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe de las revisiones periódicas de evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género- fechas y resultados		

10. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivo específico: Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo

ACCIÓN N° 1 Registro retributivo anual con análisis y interpretación de resultados	DESCRIPCIÓN Elaborar el Registro Retributivo anual obligatorio con el análisis y interpretación de los resultados, y que integre la descripción de los conceptos salariales, complementos salariales específicos		
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Fundación / Consultoría externa Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste por hora del personal implicado en la recopilación de información. Coste consultoría externa para el análisis y elaboración del informe (si es el caso)	PRIORIDAD	OBLIGATORIO
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre 2025. Anual		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe del registro retributivo anual- Comunicación RLT		

ACCIÓN Nº 2 Documento de conceptos retributivos		DESCRIPCIÓN Documento que recoja todos los conceptos retributivos de la Fundación, definición y alcance, fecha revisión y/o actualización.	
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Fundación Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste tiempo y hora del personal implicado en la elaboración del documento.	PRIORIDAD	MEDIA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre 2025, anualmente		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documento de conceptos retributivos- Comunicación RL		

Plan de Igualdad



ACCIÓN N° 03 Revisión y actualización de las descripciones de los puestos de trabajo	DESCRIPCIÓN Revisar y actualizar las descripciones de todos los puestos de trabajo, que integre la perspectiva de género		
RESPONSABLE	Dirección Fundación Valsé.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal propio de la Fundación, Consultoría externa. Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en el proceso de revisión y actualización. Coste personal externo (si es el caso).	PRIORIDAD	MEDIA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre 2026 y anualmente.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documento que integre las Descripciones de puesto de trabajo, que incluya fecha de la última revisión y/o actualización, y descripción de las acciones/modificaciones realizadas.		

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Nº	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2025		2026		2027		2028	
		1er sem	2º sem						
1	Manual de acogida o checklist para las nuevas incorporaciones								
2	Integrar al perspectiva de género en el Procedimiento de selección y contratación								
3	Formación específica en materia de igualdad para el equipo responsable de la selección y contratación de personal								
Nº	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2025		2026		2027		2028	
		1er sem	2º sem						
4	Revisión y actualización de las descripciones de puestos de trabajo								
5	Integrar en las fichas de descripción de puestos de trabajo los Factores y subfactores propios, identificados y asociados a la propia actividad de la Fundación.								
Nº	FORMACIÓN	2025		2026		2027		2028	
		1er sem	2º sem						
6	Procedimiento de gestión de la Formación que integre la perspectiva de género								
7	Itinerarios formativos en materia de igualdad								
Nº	PROMOCIÓN PROFESIONAL	2025		2026		2027		2028	
		1er sem	2º sem						
8	Procedimiento Promoción Interna								

Nº	CONDICIONES DE TRABAJO	2025		2026		2027		2028	
		1er sem	2º sem						
9	Registro de indicadores de las nuevas altas y bajas definitivas								
10	Registro de Indicadores de seguimiento de las contrataciones a tiempo parcial								
Nº	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	2025		2026		2027		2028	
		1er sem	2º sem						
11	Documento recopilatorio de las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar y procedimiento de solicitud								
12	Revisar Protocolo de desconexión digital								
13	Formación/ Sensibilización en materia de desconexión digital a la plantilla								
Nº	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	2025		2026		2027		2028	
		1er sem	2º sem						
No se incluyen acciones, no existe situaciones de infrarrepresentación femenina por acciones o cultura organizacional									
Nº	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	2025		2026		2027		2028	
		1er sem	2º sem						
14	Registro Retributivo Anual con análisis y interpretación de resultados								
15	Documento de conceptos retributivos								

Plan de Igualdad



Nº	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	2025		2026		2027		2028	
		1er sem							
16	Programa de formación/campañas de sensibilización frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para nuevas incorporaciones								
17	Formación específica miembros de la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso								
18	Protocolo de actuación y prevención y planificación de medidas, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI								
19	Formación/sensibilización a toda la plantilla- Ley 4/2023 del 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI								
Nº	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	2025		2026		2027		2028	
		1er sem	2º sem						
20	Campaña para la comunicación y difusión del Plan de Igualdad								
21	Campañas para la difusión del compromiso de la organización con la igualdad y de sensibilización								
22	Buenas prácticas para una comunicación más inclusiva en materia de igualdad								
Nº	PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	2025		2026		2027		2028	
		1er sem	2º sem						
23	Difusión a la plantilla de los derechos de las víctimas de violencia de género								
24	Plan de medidas propio de la Fundación Valsé para el acompañamiento y soporte a las víctimas de violencia de género								
Nº	SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	2025		2026		2027		2028	
		1er sem	2º sem						
25	Revisión de la inclusión de la perspectiva de género en todas las evaluaciones de riesgos laborales								

12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad de FUNDACIÓN VALSÉ, se ha creado una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento, constituida por:

En **representación de la organización:**

- Ilaria Ursino, Directora General
- Mercedes Lavín Solar, Educadora Proyecto Residencial
- Margarita Antonia Garrote Mora, Coordinadora Proyectos socioeducativos/
Educadora

En **representación de los trabajadores y trabajadoras:**

- Ángela Arce Millán, RLT Centro de trabajo Santander (CCAA Cantabria)
- Rocio López de Castro RLT Centros de trabajo Madrid (CCAA de Madrid)
- M^a Teresa García Cabañas, Secretaría Organización y Mujer CCOO Toledo (CC.AA. Castilla- La Mancha)

La Comisión de Igualdad será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La composición de la Comisión de Igualdad es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse mínimo **una vez al año**.

Sus funciones serán las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Igualdad recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un **acta de seguimiento anual** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores cuantitativos y cualitativos** en el apartado “Descripción de medidas concretas del Plan de Igualdad”

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a)** Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b)** Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c)** En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d)** Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e)** Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f)** Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

15. ANEXO: FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES			
ACCION	<i>(Especificar)</i>		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la acción no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
INDICADORES DE PROCESO			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			