

Fundación ONCE
PLAN DE IGUALDAD



FECHA DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Fecha de elaboración documento diagnóstico	Fecha de aprobación Comisión negociadora del Plan de Igualdad	Vigencia (4 años)
13/04/2023	13/04/2023	

Contenido

1. CONTEXTO Y COMPROMISO	4
2. ALCANCE Y VIGENCIA.....	6
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
4. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE FUNDACIÓN ONCE.....	7
4.1 POLÍTICAS, CULTURA Y VALORES.....	7
4.2 REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO	8
4.3 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. DESVINCULACIONES.	8
4.4 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	9
4.5 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.....	10
4.6 PROMOCIÓN.....	11
4.7 CONDICIONES DE TRABAJO GENERALES Y ABSENTISMO.	11
4.8 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	12
4.9 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	12
4.10 RETRIBUCIONES.....	13
4.11 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. SALUD LABORAL.	13
4.12 COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL. USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA.	15
4.13 POLÍTICAS SOCIALES: MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y COLECTIVOS DESFAVORECIDOS.	15
5. PLAN DE IGUALDAD	16
5.1 INFORME DEL DIAGNÓSTICO.....	16
5.2 OBJETIVOS.....	19
5.3 MEDIDAS.....	21
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	39
6.1. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	40
6.2. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	44
7. MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	46
8. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	47
9. DEFINICIONES	48

1. CONTEXTO Y COMPROMISO

El Grupo Social ONCE es un conjunto de entidades y sociedades, encabezadas por la ONCE, **la Fundación ONCE** para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, y el grupo de empresas sociales, que forman la marca ILUNION, que buscan, por un lado, alcanzar la autonomía personal y la plena inclusión social de personas afiliadas, atendiendo sus necesidades derivadas de la ceguera y la deficiencia visual grave, mediante la prestación de servicios sociales especializados; y por otro la realización de una importante labor de solidaridad con otras personas con discapacidad, a través de la formación, del empleo y de las acciones de accesibilidad universal.

El Grupo Social ONCE trabaja por que se cumpla el derecho a la igualdad de oportunidades contemplado en el artículo 49 de la Constitución; por que la autonomía personal y la plena inclusión de las personas con ceguera o deficiencia visual grave o con cualquier otra discapacidad sea una realidad; y por garantizar la plena ciudadanía de las personas con discapacidad colaborando con las Administraciones Públicas en todos los ámbitos posibles.

La **Fundación ONCE** para la **Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad** (en adelante, **Fundación ONCE**), nace en febrero de 1988, por acuerdo del **Consejo General de la ONCE**, y se presenta ante la sociedad en septiembre de ese mismo año, como un instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles hacia otros colectivos de personas con discapacidad para la mejora de sus condiciones de vida.

La misión de la Fundación ONCE es contribuir a la plena inclusión social de las personas con discapacidad, contribuyendo a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Para alcanzar su misión, la Fundación ONCE determina como sus objetivos o fines principales los siguientes:

1. La promoción de la plena integración laboral de las personas con discapacidad.
2. La promoción de la cualificación profesional, las competencias laborales y las habilidades personales y profesionales, como factores determinantes del nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad y, por tanto, en el proceso de integración laboral.
3. La promoción de la accesibilidad universal y el diseño para todos.

Dentro de sus objetivos en materia de igualdad se establecen cuatro líneas de actuación:

- a) Cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad.
- b) Asegurar el derecho de igualdad de trato y oportunidades **entre hombres y mujeres**, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición.
- c) Prevenir, atender y resolver las reclamaciones de acoso y discriminación, independientemente de su origen y/o cualquier otra circunstancia o condición de la persona.
- d) Difusión de Buenas Prácticas.

El objetivo de la elaboración de este documento es el de realizar el **Plan de Igualdad**, cuyo objetivo final es continuar integrando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por género en **Fundación ONCE** y la eliminación de posibles prácticas de discriminación, partiendo del Diagnóstico, reflejo de la situación exacta en la que se encuentra **Fundación ONCE** en materia de igualdad.

La elaboración del Plan de Igualdad tiene dos finalidades:

- Definir medidas correctoras de los desequilibrios detectados en el Diagnóstico.
- Especificar medidas que garanticen que todos los procesos de personas se realicen de acuerdo con el principio de la igualdad de trato, oportunidades y no discriminación.

Este documento ha sido elaborado en el ejercicio 2022 con las cifras de plantilla total a fecha **31 de diciembre de 2021**. En este periodo de referencia la plantilla de Fundación ONCE estaba constituida por un total de **96 personas trabajadoras** con una representación por género del **63,54% para las mujeres y un 36,46% para los hombres**. El 53,13 % son personas con discapacidad.

Fundación ONCE cuenta con un centro de trabajo sito en la Comunidad de Madrid.

Fundación ONCE viene desplegando actividad en materia de Plan de Igualdad desde la elaboración del primer diagnóstico el 04/03/2010 aprobado a por Dirección y posteriormente actualizado 01/12/2013 y 15/06/2016.

Partes que conciertan el Plan de Igualdad

Este Plan ha sido concertado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad constituida por las siguientes partes que cuentan con la legitimidad necesaria para ello a tenor de lo dispuesto en el RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro:

Por parte de Fundación ONCE:

- D. JUAN CARLOS RODRIGUEZ ROMERO como representación de la empresa
- Dña. CARLA BONINO COVAS como representación de la empresa
- Dña. VIRGINIA CARCEDO como asesora institucional.
- Dña. SUSANA MORENO MARIN, como asesora.
- Dña. M^a ESTELA CEREZO ARTEGA como asesora.
- Dña. LAURA HORCAJO DE MIGUEL como asesora
- D. JUAN JOSÉ PÉREZ MORALES, como asesor.
- Dña. VICTORIA PANIAGUA SÁNCHEZ, como asesora.

Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

- D^a. BEGOÑA PICAZO DELGADO como miembro del comité de empresa por parte de UGT. Designada desde 2019 Agente de Igualdad de Fundación ONCE)
- D. JESÚS GONZALEZ AMAGO como miembro del comité de empresa por parte de UGT.
- D. ALBERTO VAQUERO CEREZO como asesor invitado por parte de UGT.

Además, Fundación ONCE cuenta con el compromiso de dotar los recursos necesarios para poner en marcha e implantar las medidas y actuaciones en materia de igualdad, incluida la figura del / de la Agente de Igualdad cuya principal misión es: "impulsar el progreso y la expansión de la igualdad de oportunidades y de género mediante la implementación y

evaluación de actuaciones y políticas encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en la empresa”.

2. ALCANCE Y VIGENCIA

La vigencia del presente Plan de Igualdad será de cuatro años salvo que la Empresa sufra cambios organizativos significativos, procediendo a su evaluación y actualización una vez finalizado el plazo de vigor del documento.

El seguimiento del **Plan de igualdad** se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad procediendo a su evaluación y/o actualización con **carácter anual**.

La elaboración del **Diagnóstico** y posterior realización del **Plan de Igualdad** incluidos ambos en el presente documento responden al objeto fundamental de la **Ley Orgánica 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** y **R.D. Ley 6/2019, de 1 de marzo**, dirigido a la eliminación de la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural y más concretamente dentro del ámbito de la **gestión empresarial**, haciendo de la igualdad un hecho a través de los principales procesos de la empresa: selección, formación, promoción, retribución y conciliación de la vida familiar y laboral.

Durante su vigencia se realizará un **seguimiento y actualización anual** y a los cuatro años se evaluará el desarrollo y evolución que implicará necesariamente la realización de un nuevo Diagnóstico de igualdad y actualización del Plan de Igualdad.

La fecha de inicio de aplicación del Plan de Igualdad se corresponde a enero de 2023, siendo esta consensuada con la Representación Legal de los Trabajadores/as y dentro del seno de la Comisión Negociadora para el Diagnóstico y el contenido del Plan de Igualdad.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad será de aplicación en Fundación ONCE, a la plantilla, incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Empresa.

4. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE FUNDACIÓN ONCE

A continuación, se recogen, de forma resumida, las principales conclusiones contenidas en los diagnósticos de situación de **Fundación ONCE**:

4.1 POLÍTICAS, CULTURA Y VALORES

Fundación ONCE ha continuado favoreciendo e implementado políticas que recogen y fomentan la Igualdad. por ello, en 2015 se constituye por primera vez la Comisión Corporativa para la Igualdad de Fundación ONCE y la designación del/la Agente de Igualdad y la especificación de sus funciones. La Dirección de Fundación ONCE ha establecido siempre de forma escrita y comunicado a toda la plantilla su compromiso con la Igualdad. Asimismo, cabe destacar que en 2021 se aprobó por el Comité Directivo una “Marco de compromiso con la igualdad de género”, que es público y está disponible en la página web de la Fundación, con 11 líneas de acción.

El objeto de Fundación ONCE es seguir extendiendo su compromiso y políticas a las personas trabajadoras, así como informar de estas a sus nuevas incorporaciones por lo que deberá considerarse dentro del Manual de Bienvenida de estas, así como del Protocolo de atención a las reclamaciones de acoso y discriminación. Existe como precedente desde 2016 la constitución de la Comisión Antiacoso y el diseño del Procedimiento de Actuación ante Reclamaciones de Acoso y Discriminación.

Fundación ONCE participa, desde el nacimiento en 2019, en el Observatorio de Igualdad de Oportunidades del Grupo Social ONCE (GSO) con el objetivo de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres ciegos o con discapacidad visual afiliados a la Organización, además de extender su ámbito de estudio y análisis a toda la plantilla del GSO. Está presidido por la Vicepresidencia Tercera de Igualdad, Recursos Humanos y Cultura Institucional, e Inclusión Digital del Consejo General, siendo la responsable de coordinar e impulsar las iniciativas de igualdad de género en el GSO, promover y orientar el posicionamiento de éste en plataformas externas en defensa de la igualdad de género y supervisar los resultados de su ejecución, además de asumir las iniciativas precisas para promover acciones en materia de igualdad. Para el desarrollo y aplicación de los acuerdos, el Pleno del Observatorio se apoya en dos Grupos de Trabajo. Uno de ellos es el Grupo de Coordinación Interáreas cuya finalidad es mantener una coordinación ágil y fluida entre las Áreas Ejecutivas y el Consejo General de la ONCE, potenciar el desarrollo de iniciativas de carácter transversal, tener un mejor conocimiento conjunto de las prioridades particulares y propiciar la transmisión compartida de mensajes homogéneos que incidan en la sensibilización y concienciación interna y externa. El otro es el Grupo de Trabajo de Análisis de Estudios y Documentación, cuya actividad está orientada a analizar las publicaciones que abordan temas de igualdad con el objetivo de detectar posibles valoraciones o ausencias del tratamiento de la discapacidad vinculada al

género; también elabora documentación propia destinada a profundizar en la materia, contribuyendo a fijar criterios y argumentarios compartidos.

Actualmente será necesario constituir formalmente la Comisión Negociadora para la elaboración y negociación del Diagnóstico y Plan de Igualdad, y tal como establece la normativa contar con la Representación Legal de los Trabajadores. Esta Comisión deberá constituirse posteriormente como Comisión de Igualdad para llevar a cabo la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. así como la figura del/la Agente de Igualdad en su papel de impulso, fomento y asesoramiento en materia de Igualdad

Se observa necesario poner en práctica la mejora del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, así como el establecimiento de indicadores que permitan observar los avances en materia de igualdad que hasta el momento se habían contemplado de forma general, circunstancia que en este momento deberá revisarse atendiendo a los requerimientos de la nueva normativa en igualdad.

Así mismo, se deberá informar a toda la plantilla de los principales avances y de las medidas puestas en marcha de forma continuada, entre ellos el documento compromiso, actualizado a fecha 2022, de la Dirección y considerar contar con una herramienta que permita evaluar y conocer la percepción de las Políticas de Igualdad de la empresa, por parte de las personas trabajadoras de Fundación ONCE

4.2 REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO

La representatividad de género en Fundación ONCE es mayoritaria para las mujeres, 63,54% frente al 36,46% de los hombres, siendo datos cercanos a una representatividad equilibrada para ambos géneros, aunque mayoritaria para las mujeres.

Partiendo de esta situación global y atendiendo al resto de variables de carácter general analizadas: niveles, grupo de personal, antigüedad y considerando, además, la edad y la discapacidad, no se han detectado situaciones que pudieran ser discriminatorias para ninguno de los dos géneros representados.

Las variables edad y discapacidad se han evaluado considerando que pueden favorecer, en su interrelación con la variable de género, una condición de mayor desigualdad y vulnerabilidad para la mujer en la empresa, circunstancia que no se produce en este análisis inicial.

La edad media se ha considerado atendiendo a la necesidad de valorar posibles situaciones de discriminación con motivo de la edad para la mujer y contemplar medidas de conciliación que pueden adecuarse a la media de edad de las personas trabajadoras entendiendo que además de menores a su cargo puedan tener otras personas dependientes a su cargo (diferente a hijos/as).

Los datos analizados no parecen describir, situaciones de desigualdad o discriminación, con carácter inicial, para alguno de los dos géneros derivada de los Procesos y en general las Políticas de recursos humanos que se evaluarán en profundidad a lo largo de este Diagnóstico.

4.3 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. DESVINCULACIONES.

No se han detectado para esta área de análisis, atendiendo a la documentación valorada, ninguna práctica o criterio discriminatorio, considerándose las Políticas, Procedimientos y

Manuales analizados de carácter neutro y fomentando de forma directa la igualdad de género en aquellos procesos directamente relacionados con la gestión de las personas.

Se deberá seguir teniendo en cuenta homogeneizar la denominación de puestos de forma que esta se adecue a un lenguaje inclusivo, circunstancia que los propios convenios deberán de tener contemplado.

Se considera tener en cuenta seguir programando formación en igualdad de las personas directamente responsables del reclutamiento y gestión de los procesos de selección y en general el de las personas trabajadoras con personas a su cargo favoreciendo un acceso al empleo de forma igualitaria en la empresa de hombres y mujeres. Esta formación debe seguir impartándose como herramienta de concienciación continua dentro de la organización y destinada a estos equipos clave.

Si bien es cierto que en el análisis de altas por género y generación no se han identificado prácticas discriminatorias en el caso de la variable de edad.

En relación con las nuevas incorporaciones las condiciones de acceso y contratación se producen de forma igualitaria para ambos géneros, si bien ha de considerarse que estas se producen de forma mayoritaria para las mujeres y por encima de los valores de representatividad equilibrada. Esta circunstancia responde a las características de feminización del tercer sector. Las funciones de éste vienen a identificarse como tareas propias del cuidado y orientación de necesidades de las personas, entendiéndose éstas como una continuidad de aquellas que las mujeres han venido asumiendo y asumen, aún, mayoritariamente dentro del ámbito doméstico.

En cuanto a las desvinculaciones es conveniente contar con un procedimiento de entrevista de salida aprobado y con carácter formal a fin de disponer de un seguimiento de las bajas voluntarias que permita identificar la existencia de alguna práctica que pudieran resultar de situaciones de desigualdad o discriminatorias y que puedan estar determinando la decisión de finalizar la relación laboral con la empresa por parte de la persona trabajadora.

4.4 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Siendo la representatividad de género mayoritaria para las mujeres en la plantilla total con un 63,54%, se observa, con relación a niveles profesionales, y en el nivel Directivo/a una representatividad del 50,00% para mujeres y hombres.

La representatividad mayoritaria para los hombres se observa en los puestos de operativo/producción con una representatividad del 77,78% frente al 22,22% para las mujeres.

En relación con las categorías profesionales por convenio, la representatividad de la mujer es equilibrada en puestos Directivos/as, aunque minoritaria, en el caso de director de Departamento y Director técnico la representatividad es del 100,00% para los hombres, correspondiéndose en este último caso en valores absolutos con un total de una persona, por lo que puede considerarse poco significativo.

No existe representatividad de la mujer en las categorías de oficial de mantenimiento, conductor, director departamento y director técnico siendo la representatividad para los hombres del 100,00%. Se trata de categorías identificadas con puestos históricamente masculinizados y donde la presencia de la mujer es minoritaria o no existe.

Ambas circunstancias reflejan una tendencia de representatividad de género hacia determinadas posiciones, como puestos de Dirección, o actividades tradicionalmente

ocupadas por mujeres u hombres como en el caso de las categorías profesionales por convenio de mantenimiento, ordenanza y conductor.

Por otro lado, se debe considerar la representatividad minoritaria de los hombres, circunstancia que se observa en las Áreas profesionales/departamento: Auditoría Interna, Vicepresidencia, Dir. Empleo y Formación, Operaciones y Transformación, Accesibilidad Universal e Innovación, Rel. Sociales Internac. y Planes estratégicos, Programas Univ. y Promoc. Talento Joven y RSC y Sostenibilidad., circunstancia como se ha observado en otras áreas de análisis, que responde a las características del tercer sector, aún, muy feminizado.

4.5 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Fundación ONCE fomenta prácticas de acceso a la formación y desarrollo de forma igualitaria. La detección de necesidades formativas responde, atendiendo al contenido de su Procedimiento de Formación, a criterios objetivos con el fin de mejorar la competitividad y productividad de la empresa, así como de adecuarse a las exigencias del mercado actual.

No se han observado en relación con los datos evaluados prácticas en cuanto al acceso a las acciones formativas, nº de horas o coste medidas que pudieran resultar desiguales o discriminatorias para uno u otro género, siendo los datos mayoritarios en el caso para la mujer atendiendo a su mayor representatividad en la empresa.

En cuanto al tipo de formación tanto en la formación técnica como la formación de desarrollo la media es también mayoritaria para la mujer en ambos tipos de formación. Ambos géneros acceden tanto a acciones referidas a formación técnica como a formación de desarrollo y promoción.

Por otro lado, la formación se realiza tanto para hombres como mujeres en distintas modalidades y siempre en horario de trabajo y que permitan la conciliación familiar, laboral y personal.

Específicamente se facilita también formación continua en materia de Igualdad a los/as miembros de la Comisión de Igualdad que continúan vinculados a la Comisión Coordinadora de Igualdad (CDDI) constituida en 2020 por Fundación ONCE, Inserta y Servimedia con objeto de compartir e impulsar acciones que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en el ámbito interno como externo de nuestras entidades y programas.

En cuanto al Procedimiento de Desarrollo, tal y como recoge en su contenido, se garantiza el acceso al empleo, **desarrollo** y promoción asegurando una efectiva igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres, según establece la legislación vigente L.O. 3/2007.

No se dispone de un Manual de Evaluación de desempeño, herramienta que permite no solo conocer con precisión el rendimiento de la persona trabajadora sino la base sobre la cual se asignan bonificaciones e incentivos.

4.6 PROMOCIÓN

Actualmente no existe un procedimiento en Fundación ONCE en relación con las Promociones que recoja formalmente un sistema de promoción interna basada en criterios de igualdad de mérito y capacidad, dejar registro de las actuaciones llevadas a cabo con este propósito y valorar la preferencia de promoción para el género menos representado.

No obstante, con relación a datos cuantitativos y referidos concretamente al ejercicio 2021 observamos cómo las promociones se han producido para las mujeres. En valores absolutos, las promociones se han producido para un total de tres mujeres.

Debe considerarse, por otro lado, que todas las personas trabajadoras pueden optar a las vacantes que se publican en la empresa siendo los requisitos para la selección de candidatos/as neutros y basados únicamente en aspectos objetivos de habilidades y competencias necesarias para desempeñar el puesto ofertado. Por tanto, este proceso representa una opción de promoción abierta a toda la plantilla.

4.7 CONDICIONES DE TRABAJO GENERALES Y ABSENTISMO.

En referencia a los apartados analizados con relación al tipo de contrato o tipo de jornada no se han detectado condiciones o circunstancias que pudieran suponer situaciones de desigualdad o discriminación para alguno de los géneros representados. Las condiciones de acceso al empleo son iguales para ambos géneros. Se observa en el caso de las mujeres que la representatividad referida a la reducción por guarda legal es del 100,00%.

Siendo esta una condición que puede solicitarse tanto por hombres como por mujeres dentro de la empresa, sin que ello suponga ninguna circunstancia negativa en el desarrollo profesional, observamos que esta condición se pide principalmente por la mujer, motivada fundamentalmente porque esta sigue siendo en la actualidad, dentro del ámbito doméstico, la principal responsable de las tareas del hogar y del cuidado de las personas dependientes.

Desde la empresa se trabaja con medidas de conciliación, destinadas en cualquier caso para hombres y mujeres, y desde la concienciación del ejercicio corresponsable de todas las partes implicadas y ya que además son necesarios otros recursos y apoyos que van más allá del propio espacio laboral.

En referencia a los apartados analizados en relación con tipos de contrato, tipo de jornada o absentismo no se han detectado condiciones o circunstancias que pudieran suponer discriminación para alguno de los géneros representados.

No obstante, es conveniente analizar mediante un estudio las posibles causas que motivan el mayor absentismo en general y en particular de la mujer comprobando que no pudiera estar referido a la necesidad de evaluar el uso o propuesta de nuevas medidas de conciliación.

Teniendo en cuenta la tendencia de que mayoritariamente es la mujer la que viene a ausentarse de su puesto de trabajo en el caso de producirse en el núcleo familiar una situación no prevista, situación que puede generar tanto la necesidad de ausentarse del trabajo como posibles situaciones de estrés derivado de la doble carga que conlleva, a su vez puede, en una pérdida de salud y ausencia al trabajo.

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

Se deberá profundizar en temas de Conciliación y Corresponsabilidad, fomentando medidas y acciones encaminadas a la concienciación y sensibilización de la plantilla, no solo en el uso de las medidas de conciliación sino en la sensibilización de la corresponsabilidad dentro del ámbito doméstico de hombres y mujeres. Atendiendo a los datos analizados se observa que las excedencias por cuidados de hijos se corresponden con un 100,00% para la mujer, una tendencia que refleja una circunstancia para la mujer que sigue persistiendo en nuestra sociedad. La excedencia voluntaria presenta 100,00% de representatividad para hombres.

Aun disponiendo de un Catálogo de medidas de conciliación es conveniente recoger todas aquellas reconocidas en el propio convenio favoreciendo de este modo el conocimiento de las personas trabajadoras de sus derechos de conciliación y disponer del seguimiento del uso de medidas a disposición. Igualmente, importante es evaluar el uso de estas medidas y la condición de las personas trabajadoras adecuando estas a sus necesidades reales atendiendo a su condición personal y familiar.

Del mismo modo se ha de favorecer campañas de información a la plantilla para el conocimiento y uso de las medidas de conciliación analizando su uso y la posibilidad de disponer de nuevas medidas ajustadas a la realidad de las personas trabajadoras.

4.9 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En general no se observa en relación con la representatividad de la mujer dentro de los distintos ámbitos de la empresa que exista una Infrarrepresentatividad, si bien se observa una tendencia en determinados puestos o departamentos hacia la representatividad de alguno de los géneros y que es, a su vez, coincidente con puestos históricamente masculinizados o feminizados en nuestra sociedad.

Por otro lado, hay que destacar la presencia de la mujer con discapacidad, como colectivo más desfavorecido dentro de la sociedad, que sin embargo dentro de Fundación ONCE cuenta con una representatividad dentro de la empresa en todos los puestos, niveles y departamentos, incluidos puestos directivos.

No obstante, se deberá seguir trabajando en conseguir una mayor paridad de hombres y mujeres para algunos puestos o departamentos, de forma que se elimine la feminización característica del tercer sector y tener en cuenta la contratación y promoción del género menos representado, en este caso del hombre.

Es necesario considerar informar, formar y sensibilizar tanto a los equipos de reclutamiento y selección como a los responsables con personas a su cargo de esta realidad, ya que comprender el concepto de infrarrepresentación femenina es fundamental para visibilizar los efectos de la discriminación estructural en la sociedad contra las mujeres en la empresa y concienciar de la necesidad de favorecer una mayor presencia femenina y una mejorar sus condiciones laborales en general. Ya que, en este caso, aunque la representatividad de la mujer es mayoritaria se deberá disponer que esta representatividad también se produzca a todos los niveles y categorías profesionales dentro de la empresa.

4.10 RETRIBUCIONES

Se analizan los salarios medios de mujeres y hombres en función de su nivel /categoría profesional para comprobar si existe discriminación salarial, al ser ésta uno de los principales obstáculos a la hora de alcanzar la igualdad laboral.

La brecha retributiva a lo largo del análisis se observa, como primer origen, como resultado de que los hombres ocupan mayoritariamente puestos de Dirección y desempeñan funciones de mayor responsabilidad.

Por otro lado, en estos puestos pueden designarse a personas trabajadoras que provienen del Grupo Social ONCE y en ocasiones vienen con condiciones retributivas anteriormente adquiridas, y que se mantienen al incorporarse a Fundación ONCE . Esta circunstancia, si estos son puestos son ocupados mayoritariamente por hombres, favorece nuevamente la existencia de brecha salarial.

En documento anexo se presenta el documento completo de la auditoría retributiva.

El sistema analítico empleado para la valoración de puestos de trabajo ha consistido **en** determinar el nivel de contribución de los puestos de trabajo según criterios de adecuación , objetividad y totalidad predefinidos que describen la aportación de valor de unos puestos frente a otros, (Conocimiento funcional y del negocio, Comunicación e interrelación, Responsabilidad sobre personas y liderazgo, Impacto en la organización, Autonomía y solución de problemas, Impacto en el cliente, Condiciones de trabajo), permitiendo el diseño de un mapa de puestos, y sobre esta nivelación, se han paquetizado las retribuciones, analizado y explicado en sede de la Comisión Negociadora al pasar a formar parte del diagnóstico del Plan de Igualdad.

4.11 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. SALUD LABORAL.

Fundación ONCE cumple en materia de prevención de riesgos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Actualmente se debe considerar, teniendo en cuenta que tanto la Comisión Negociadora como de Igualdad han de contar de forma paritaria con Representación Legal de los Trabajadores/as (RLT) constituir formalmente una Comisión Anti-acoso donde, del mismo modo, se cuente con la participación de la RLT. Una de las principales funciones de esta Comisión es atender e investigar las situaciones de acoso o discriminación puedan presentarse dentro de la empresa

Así mismo, deberá establecerse un seguimiento que permita observar en qué medida se producen estas situaciones y el establecimiento de medidas con el objeto, siempre, de prevenir y evitar esas situaciones garantizando la seguridad de las personas trabajadoras y evitar este tipo de violencia hacia los compañeros y compañeras dentro de la organización.

Actualmente no existen programas específicos de salud laboral con perspectiva de género, pero sí acciones de salud laboral que atienden a esta perspectiva como es el caso de las charlas de empresa saludable: prevención del cáncer de mama, nutrición, etc.

Es necesario continuar con acciones formativas encaminadas a seguir evitando y previniendo situaciones de acoso y discriminación dirigidas tanto a la plantilla como a responsables con equipos a su cargo.

4.12 COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL. USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA.

Tanto en los documentos, procedimientos y comunicados, tanto internos como externos, así como en la página web de Fundación ONCE o en sus redes internas no se hace un uso del lenguaje sexista o discriminatorio en su contenido, pero se observa el uso de forma habitual del masculino como genérico.

Aunque existen y han sido difundidos documentos dentro de la empresa donde se recomienda la utilización de un lenguaje no sexista, entendiéndolo como una fuente más de Igualdad, se deberá considerar establecer para Fundación ONCE, junto a los equipos de Comunicación y Marketing, una unificación de criterios con el fin de un uso del lenguaje en términos de Igualdad tanto con carácter interno como externo. Como precedente, en 2018 la Fundación ONCE elaboró y publicó una “Guía para un uso no sexista del lenguaje”, disponible en nuestra página web.

Fundamentalmente, se debe continuar poniendo en marcha acciones y medidas dirigidas a la plantilla y los equipos para hacer uso de un lenguaje no sexista dentro de la empresa y con relación al contexto donde nos encontramos, de forma que su uso no pueda considerarse discriminatorio para ninguno de los dos géneros y el papel de la mujer en la empresa sea visibilizado.

Por último, cabe resaltar el compromiso existente con la representación igualitaria de las mujeres en actos y eventos públicos, a través de la elaboración en 2022 de un documento de recomendaciones para integrar la igualdad de género en actos y eventos, disponible en nuestra web.

4.13 POLÍTICAS SOCIALES: MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y COLECTIVOS DESFAVORECIDOS.

Fundación ONCE lidera Políticas de Igualdad con el objeto de favorecer dentro de la propia empresa, la inclusión laboral de mujeres preferentemente con discapacidad o en situación de violencia de género y discapacidad, como colectivos más vulnerables.

Es necesario considerar continuar poniendo en marcha acciones de concienciación de la plantilla, de las personas responsables y de los equipos, así como poner en marcha el seguimiento de las políticas en materia de violencia.

Así mismo es importante seguir valorando proyectos donde se tenga en cuenta la condición de la mujer dentro de grupos desfavorecidos como son las mujeres con discapacidad, teniendo en cuenta su situación de mayor vulnerabilidad.

5. PLAN DE IGUALDAD

5.1 INFORME DEL DIAGNÓSTICO

El punto de partida para la elaboración del Plan de Igualdad es recoger el contenido del apartado de **conclusiones y situación en materia de igualdad** correspondiente a cada una de las áreas analizadas en el Diagnóstico. Esta información se traslada a la Ficha del Diagnóstico y sobre la base de las conclusiones obtenidas del Diagnóstico se establecen los objetivos del Plan y las medidas a aplicar.




- **Ficha Informe del Diagnóstico**

ÁREA DE ANÁLISIS		INFORME DIAGNÓSTICO
3.1	Políticas, cultura y valores	Continuar favoreciendo e implementado políticas que recogen y fomentan la Igualdad informando de las mismas a las nuevas incorporaciones
3.2	Representatividad de Género	La representatividad de género en Fundación ONCE es mayoritaria para las mujeres, con datos cercanos a una representatividad equilibrada para ambos géneros. Atendiendo al resto de variables analizadas: edad, niveles, grupo de personal, antigüedad y discapacidad no se han detectado situaciones que pudieran ser discriminatorias para ninguno de los dos géneros representados
3.3	Proceso de selección y contratación. Desvinculaciones	No se han detectado para esta área de análisis, ninguna práctica o criterio discriminatorio, considerándose las Políticas, Procedimientos y Manuales analizados de carácter neutro y fomentando de forma directa la igualdad de género en aquellos procesos directamente relacionados con la gestión de las personas.
3.4	Clasificación profesional	La clasificación profesional refleja una tendencia de representatividad de género hacia determinadas posiciones, como puestos de Dirección, o actividades tradicionalmente ocupadas por mujeres u hombres como en el caso de las categorías profesionales por convenio de mantenimiento, ordenanza y conductor
3.5	Formación y desarrollo profesional	El acceso a la formación, nº de horas, coste de medidas, modalidad, tipo de formación, horario y desarrollo se realiza de forma igualitaria para ambos géneros.
3.6	Promoción profesional	Las promociones se han producido para las mujeres, no obstante, no existe un procedimiento en Fundación ONCE en relación con las Promociones que recoja formalmente un sistema de promoción interna basada en criterios de igualdad de mérito y capacidad, dejar registro de las actuaciones llevadas



		a cabo con este propósito y valorar la preferencia de promoción para el género menos representado.
3.7	Condiciones de trabajo generales, auditoría salarial y absentismo	En relación con tipos de contrato, tipo de jornada o absentismo no se han detectado condiciones o circunstancias que pudieran suponer discriminación para alguno de los géneros representados.
3.8	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar, y laboral.	Se debe profundizar en temas de Conciliación y Corresponsabilidad, las excedencias por cuidados de hijos se corresponden con un 100,00% para la mujer. La excedencia voluntaria presenta 100,00% de representatividad para hombres.
3.9	Infrarrepresentación femenina	No se observa en relación con la representatividad de la mujer dentro de los distintos ámbitos de la empresa que exista una infrarrepresentatividad, si bien se observa una tendencia en determinados puestos o departamentos hacia la representatividad de alguno de los géneros y que es, a su vez, coincidente con puestos históricamente masculinizados o feminizados en nuestra sociedad. Estando representada la mujer con discapacidad dentro de la empresa en todos los puestos, niveles y departamentos
3.10	Retribuciones	La brecha retributiva a lo largo del análisis se observa, como primer origen, como resultado de que los hombres ocupan mayoritariamente puestos de Dirección y desempeñan funciones de mayor responsabilidad. Por otro lado, en estos puestos pueden designarse a personas trabajadoras que provienen del Grupo Social ONCE y en ocasiones vienen con condiciones retributivas anteriormente adquiridas, y que se mantienen al incorporarse a Fundación ONCE . Esta circunstancia, si estos son puestos son ocupados mayoritariamente por hombres, favorece nuevamente la existencia de brecha salarial.
3.11	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral	Fundación ONCE cumple en materia de prevención de riesgos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
3.12	Comunicación e imagen empresarial. Uso del lenguaje no sexista	En los documentos, procedimientos y comunicados, tanto internos como externos, así como en la página web de Fundación ONCE o en sus redes internas no se hace un uso del lenguaje sexista o discriminatorio en su contenido. Sin embargo, se ha trabajado en herramientas (guía) que apuntan a este objetivo.







3.13	Políticas sociales: mujeres en situación de violencia de género y colectivos desfavorecidos	Fundación ONCE lidera Políticas de Igualdad con el objeto de favorecer dentro de la propia empresa, la inclusión laboral de mujeres preferentemente con discapacidad o en situación de violencia de género y discapacidad, como colectivos más vulnerables
------	--	--

Para disponer de una visión global de la situación en igualdad de la empresa se refleja de forma gráfica, mediante la **Ficha Grafica Conclusiones Diagnóstico y grado de cumplimiento de la LO 3/2007**, en qué grado se cumple con la normativa legal o que aspectos se deben mejorar con relación a las conclusiones del Diagnóstico y atendiendo a los valores establecidos en la siguiente tabla:

		
La Empresa cumple adecuadamente con los aspectos incluidos en la LO 3/2007	La Empresa debe mejorar en el cumplimiento de los aspectos incluidos en la LO 3/2007	La Empresa no cumple de forma adecuada con los aspectos incluidos en la LO 3/2007

- **Ficha Grafica Conclusiones Diagnóstico y grado de cumplimiento LO 3/2007**

ÁREA DE ANÁLISIS		Situación en igualdad de la Empresa (Ejemplo)		
		Adecuado	Debemos mejorar	No adecuado
				
3.1	Políticas, cultura y valores			
3.2	Representatividad de Género			
3.3	Proceso de selección y contratación. Desvinculaciones			
3.4	Clasificación profesional			
3.5	Formación y desarrollo profesional			
3.6	Promoción profesional			
3.7	Condiciones de trabajo generales, auditoría salarial y absentismo			

3.8	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar, y laboral			
3.9	Infrarrepresentación femenina			
3.10	Retribuciones			
3.11	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral			
3.12	Comunicación e imagen empresarial. Uso del lenguaje no sexista			
3.13	Políticas sociales: mujeres en situación de violencia de género y colectivos desfavorecidos			

5.2 OBJETIVOS

Con relación a las conclusiones y situación de igualdad de la empresa obtenidas en el Diagnóstico, se define el objetivo general y los objetivos específicos por cada área de análisis. Estos objetivos se recogerán mediante la Ficha de objetivos del Plan de Igualdad.

- **Ficha de objetivos del Plan de Igualdad**

PLAN DE IGUALDAD	
Objetivos Generales	
1. Garantizar que el principio de igualdad de trato, oportunidades y la no discriminación por razón de sexo sea un principio rector de todas las actuaciones empresariales de forma transversal y presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de personas. Y para ello, seguir avanzando en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres, integrar la perspectiva de género en todos sus procesos y procedimientos, favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y trabajar para concienciar en corresponsabilidad y la eliminación de la brecha salarial.	
Área de análisis	Objetivos específicos
Política, Cultura y Valores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Continuar dando a conocer el compromiso y avance de las Políticas de Igualdad de la Empresa. 2. Fomentar una cultura inclusiva libre de sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rija todas las actuaciones de la Empresa, sin que haya cabida a prejuicios o estereotipos que puedan dificultar la efectividad de este principio. 3. Hacer llegar y extender el principio de igualdad a la plantilla.
Representatividad de Género	<ol style="list-style-type: none"> 1. Favorecer la existencia de una representatividad equilibrada de ambos géneros en la plantilla.
Proceso de selección y contratación. Desvinculaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar de forma directa en los procedimientos de selección y contratación la igualdad de género y promover el acceso de las mujeres y hombres en los grupos profesionales y puestos en que no exista una representatividad equilibrada. 2. Diagnosticar el origen de las desvinculaciones y si estas pudieran ser resultado de prácticas de desigualdad o discriminación en la empresa.

Clasificación profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes
Formación y desarrollo profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Potenciar, a través de la formación, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la Empresa y su acceso a puestos cualificados y de negocio. 2. Favorecer el acceso de la mujer a espacios donde se toman decisiones y potenciar el liderazgo femenino.
Promociones profesionales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar un proceso de promoción equilibrada para ambos géneros. 2. Garantizar la objetividad y no discriminación en las promociones internas, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.
Condiciones de trabajo generales, auditoría salarial y absentismo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar que las condiciones laborales son igual de favorables para las mujeres que para los hombres, teniendo acceso a las mismas condiciones contractuales. 2. Disponer medidas que favorezcan la eliminación de la brecha salarial a través de un diagnóstico y plan de actuación.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar, y laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Potenciar medidas para continuar favoreciendo la conciliación laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras. 2. Concienciar acerca de la corresponsabilidad y atención de las obligaciones en el ámbito privado.
Infrarrepresentación femenina	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar una presencia equilibrada de géneros en todos los ámbitos de la Empresa con el fin de que ninguno de los géneros este infrarrepresentados y trabajar para eliminar los puestos o departamentos históricamente feminizados o masculinizados.
Retribuciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener un sistema salarial que garantice la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo, asegurando que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos.
Comunicación e imagen empresarial. Uso del lenguaje no sexista	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer dentro de la Empresa una unificación de criterios en el uso de lenguaje en términos de Igualdad. 2. Asegurar que las comunicaciones internas y externas favorecen una representación equilibrada de géneros y que están libres de estereotipos de género.
Políticas sociales: mujeres en situación de violencia de género y colectivos desfavorecidos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar a la organización en una cultura inclusiva y apoyar a las víctimas de violencia de género 2. Favorecer el acceso al empleo y la atención dentro del grupo de mujeres, a aquellos grupos más desfavorecidos como son las mujeres con discapacidad y las mujeres víctimas de violencia de género.

5.3 MEDIDAS

Una vez descritos los objetivos específicos **por cada área de análisis** se definirán las medidas a implantar con el fin de corregir las no adecuaciones en el cumplimiento de la L.O 3/2007 o favorecer mejoras en materia de igualdad de la empresa.

Todas las medidas del Plan de Igualdad se recogerán dentro de la **Ficha relación de medidas del Plan de Igualdad**. En esta ficha además de la descripción de la medida se recogerán los siguientes datos:

1. Área de análisis (Ámbito de actuación)
2. Objetivo específico al que hace referencia la medida
3. N.º identificador de la medida
4. Medida (descripción de la medida)
5. Indicador
6. Persona o Departamento responsable de la ejecución de la medida
7. Plazo de ejecución.

- **Ficha relación de medidas del Plan de Igualdad**

AMBITO DE ACTUACION	OBJETIVOS	N.º MEDIDA	MEDIDAS FUNDACIÓN ONCE	INDICADOR	RESPONSABLE EJECUCIÓN	PLAZO DE EJECUCIÓN	SEGUIMIENTO
1. Política, Cultura y Valores	<p>1. Continuar dando a conocer el compromiso y avance de las Políticas de Igualdad de la Empresa.</p> <p>2. Fomentar una cultura inclusiva libre de sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rijan todas las actuaciones de la Empresa, sin que haya cabida a prejuicios o estereotipos que puedan dificultar la efectividad de este principio.</p> <p>3. Hacer llegar y extender el principio de igualdad a la plantilla</p>	1	Informar a toda la plantilla de los principales avances del Plan de Igualdad mediante los canales de información permanentes.	N.º de comunicados	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa/ Comunicación Interna	2023	Anual y durante la vigencia del Plan
1. Política, Cultura y Valores		2	Difundir el Plan de Igualdad mediante los medios de comunicación internos	N.º comunicados Sesión informativa Plan de igualdad	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa/ Comunicación Interna	A la firma del Plan de Igualdad.	
1. Política, Cultura y Valores		3	Actualizar el compromiso firmado por la Dirección	Documento compromiso N.º comunicados	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa/	2023	Anual

					Comunicación Interna		
1. Política, Cultura y Valores		4	Disponer dentro del contenido del Manual de Bienvenida información en materia de igualdad: Plan de Igualdad, Protocolo de atención a las reclamaciones de acoso y discriminación.	N.º Bienvenidas N.º consultas recibidas sobre información incorporada a Manual de Bienvenida en materia de igualdad, Plan de Igualdad, Protocolo de atención a las reclamaciones de acoso y discriminación	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa	2023	Anual y durante la vigencia del Plan
1. Política, Cultura y Valores		5	Elaborar cuestionario que permita evaluar y conocer la percepción de las Políticas de Igualdad de la empresa, por parte de las personas trabajadoras de Fundación ONCE	N.º cuestionarios contestados Elaboración de informe de análisis de los resultados	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa	2023	Anual y durante la vigencia del Plan
2. Representatividad de Género	Favorecer la existencia de una representatividad equilibrada de ambos géneros en la plantilla.	6	Favorecer la representatividad equilibrada de ambos géneros en la Empresa	N.º Altas desagregadas por género incluyendo subrogaciones, etc.	Dirección Personas, Talento y Cultura Corporativa	2023	Anual y durante la vigencia del Plan

<p>3. Proceso de selección y contratación. Desvinculaciones</p>	<p>1. Garantizar de forma directa dentro de los procedimientos de selección y contratación, la igualdad de género, y promover el acceso de las mujeres y hombres en los grupos profesionales y puestos en que no exista una representatividad equilibrada. 2. Diagnosticar el origen de las desvinculaciones y si estas pudieran ser resultado de prácticas de desigualdad o discriminación en la empresa.</p>	<p>7</p>	<p>Programar formación en igualdad de las personas directamente responsables del reclutamiento y gestión de los procesos de selección y en general de las personas trabajadoras con personas a su cargo</p>	<p>N.º acciones formativas en igualdad dirigidas a gestores del proceso de selección N.º Acciones formativas en igualdad dirigidas a responsables del reclutamiento</p>	<p>Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa</p>	<p>2023</p>	<p>Anual y durante la vigencia del Plan</p>
<p>3. Proceso de selección y contratación. Desvinculaciones</p>		<p>8</p>	<p>Elaborar un Procedimiento de Desvinculación que incluya entrevista de salida a fin de disponer de un seguimiento de las bajas voluntarias.</p>	<p>Elaboración del Procedimiento de Desvinculación N.º de personas que responden el cuestionario y razón de la desvinculación laboral.</p>	<p>Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa</p>	<p>2022</p>	<p>Anual</p>

<p>3. Proceso de selección y contratación. Desvinculaciones</p>	<p>Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.</p>	<p>9</p>	<p>Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades. Siempre que sea posible y se disponga de las candidaturas suficientes para la realización del proceso</p>	<p>1. Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. 2. N.º total de procesos de selección realizados. 3. N.º de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. 4. N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 5. N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. iniciales /y finales</p>	<p>Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa. Comunicación y Marketing.</p>	<p>2023</p>	<p>Anual</p>
<p>4. Clasificación profesional</p>	<p>1. Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas</p>	<p>10</p>	<p>Elaborar un mapa de nivelación de puestos de trabajo</p>	<p>N.º de incorporaciones o promociones en las Áreas o categorías con infrarrepresentación</p>	<p>Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa</p>	<p>2023</p>	<p>Anual</p>

	actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes						
4. Clasificación profesional	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	11	<p>1. Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.</p> <p>2. Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.</p>	<p>1, Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</p> <p>2, Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.</p> <p>3, Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.</p> <p>4, Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.</p>	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa	2023	Anual

<p>5. Formación y desarrollo profesional</p>	<p>1. Potenciar, a través de la formación, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la Empresa y su acceso a puestos cualificados y de negocio. 2. Favorecer el acceso de la mujer a espacios donde se toman decisiones y potenciar el liderazgo femenino. 3. Formar a la totalidad de la empresa en igualdad</p>	<p>12</p>	<p>Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.</p>	<p>1. Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</p>	<p>Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa</p>	<p>2023</p>	<p>Anual</p>
<p>5. Formación y desarrollo profesional</p>		<p>13</p>	<p>Diseñar un Manual de Evaluación de desempeño.</p>	<p>Manual de Evaluación de Desempeño.</p>	<p>Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa</p>	<p>2023</p>	<p>Anual</p>

<p>6.Promociones profesionales</p>	<p>1. Desarrollar un proceso de promoción equilibrada para ambos géneros. 2. Garantizar la objetividad y no discriminación en las promociones internas, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.</p>	<p>14</p>	<p>Desplegar un sistema de nivelación de puestos para que, en las incorporaciones o promociones que se den en las Áreas o categorías profesionales con infrarepresentatividad de un género, favorecer en igualdad de condiciones y méritos la incorporación del género menos representado</p>	<p>Mapa de nivelación de puestos.</p>	<p>Dirección Personas, Talento y Cultura Corporativa</p>	<p>2023</p>	<p>Anual</p>
<p>6.Promociones profesionales</p>	<p>Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.</p>	<p>15</p>	<p>Establecer a través de los procedimientos de promoción, el acceso preferente, en igualdad de condiciones, de la mujer a puestos Directivos y de responsabilidad Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción. Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación</p>	<p>1. Seguimiento acceso de las mujeres a puestos directivos y de responsabilidad 2. N.º de medidas propuestas y puestas en marcha. 3. N.º de procesos de promoción realizados. 4. N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 5. N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. 6. N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que</p>	<p>Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa</p>	<p>2023</p>	<p>Anual</p>

			equilibrada de mujeres y hombres.	promocionan. 7. Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.			
7.Condiciones de trabajo generales, auditoría salarial y absentismo	1.Garantizar que las condiciones laborales son igualitarias para hombres y mujeres. 2.Disponer medidas que favorezcan la eliminación de la brecha salarial a través de un diagnóstico y plan de actuación.	16	Asegurar que todas las personas trabajadoras tendrán los mismos derechos y oportunidades laborales Establecer la retribución salarial conforme al valor del puesto de trabajo.	N.º casos detectados y reclamaciones recibidas	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa	2023	Anual
7.Condiciones de trabajo generales, auditoría salarial y absentismo		17	Estudio sobre las causas de absentismo desde la perspectiva de género y habilitar canal de reclamaciones	Desglose de causas de absentismo por género	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa	2023	Anual

<p>8.Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar, y laboral</p>	<p>1. Potenciar medidas para continuar favoreciendo la conciliación laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras. 2. Concienciar acerca de la corresponsabilidad y atención de las obligaciones en el ámbito personal, laboral y familiar.</p>	<p>18</p>	<p>Desarrollar campañas encaminadas a la concienciación y sensibilización de la plantilla con la corresponsabilidad entre hombres y mujeres para garantizar el equilibrio entre vida y trabajo en clave de igualdad.</p>	<p>N.º campañas de sensibilización y concienciación sobre ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar.</p>	<p>Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa</p>	<p>2023</p>	<p>Anual</p>
<p>8.Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar, y laboral.</p>	<p>Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.</p>	<p>19</p>	<p>Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla divulgando el Catálogo de Medidas de conciliación</p>	<p>1. Evidencias difusión Catálogo Medidas Conciliación. 2. Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 3. Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.</p>	<p>Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa</p>	<p>2023</p>	<p>Anual</p>
<p>8.Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar, y laboral</p>		<p>20</p>	<p>Elaborar un cuestionario que permita conocer y evaluar el uso de las medidas de conciliación por la plantilla y saber las necesidades de conciliación del personal.</p>	<p>1. Elaboración de un cuestionario del uso y eficacia de medidas conciliación recogida de resultados. 2. N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. 3. Evolución en el uso</p>	<p>Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa</p>	<p>2023</p>	<p>Anual</p>

				de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. 4. N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.			
9. Infrarrepresentación femenina.	1. Asegurar una presencia equilibrada de géneros en todos los ámbitos de la Empresa con el fin de que ninguno de los géneros este infrarrepresentados. 2. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).	21	Informar, formar y sensibilizar a los equipos de reclutamiento y selección y a los responsables con personas a su cargo sobre infrarrepresentación.	N.º medidas de formación y sensibilización sobre infrarrepresentación femenina.	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa	2023	Anual
9. Infrarrepresentación femenina.		22	Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas.	N.º de medidas propuestas y puestas en marcha. .N.º de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada.	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa	2023	Anual

9. Infrarrepresentación femenina.		23	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo. 2. Número de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada. 	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa	2023	Anual
10. Retribuciones y auditoría retributiva	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener un sistema salarial que garantice la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo, asegurando que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro. 2. Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. 	24	Establecer una Política que garantice el principio de transparencia retributiva de hombres y mujeres con el objeto de corregir la existencia de la brecha salarial y la puesta en marcha de medidas correctoras. Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros. Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documento de Política Retributiva. 2. Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres. 3. N.º de complementos redefinidos y n.º de mujeres y hombres que los perciben. 4. Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo. 5. Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puestos de trabajo. 	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa	2023	Anual

			para la fijación de la política retributiva.				
10. Retribuciones y auditoría retributiva	Favorecer el empleo, la formación y la promoción de la mujer en puestos históricamente masculinizados evitando la permanencia de estereotipos	25	Establecer a través de los procedimientos de reclutamiento y promoción, el acceso preferente, en igualdad de condiciones de la mujer a puestos previamente identificados como masculinizados en el Plan de Igualdad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. % de mujeres en puestos relacionados con áreas como (lista no exhaustiva): conducción, mantenimiento, sistemas, I+D+i... (comparativa anual) 2. N.º de nuevas incorporaciones de mujeres a puestos relacionados con estas áreas. 	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa	2023	Anual
10. Retribuciones y auditoría retributiva	Elaborar y acordar dentro de la Comisión Negociadora, la actualización de la Auditoría Retributiva como documento anexo al Plan de Igualdad.	26	Establecer un calendario para generar información de seguimiento de evolución de la información de los datos retributivos por niveles.	Brecha salarial en base a promedio y en base a mediana (comparativa anual)	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa	2023	Anual
11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral	Proporcionar un entorno libre de acoso en la empresa	27	Elaborar un Procedimiento para la atención y resolución de situaciones de acoso y discriminación negociado con la RLT. Realizar actuaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar la elaboración o no del documento previsto. 2. Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. 3. Grado de conocimiento del 	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa	2023	Anual

			de información sobre el contenido y procedimiento	procedimiento por parte de la plantilla, desagregado por sexo.			
11.Prevencción del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral	Prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos.	28	Constituir una Comisión antiacoso formada de forma paritaria entre representantes de la empresa y RLT a fin de evitar, resolver y prevenir las situaciones de acoso y discriminación que puedan presentarse	Acta constitución Comisión antiacoso N.º reuniones de la Comisión Antiacoso	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa + Comisión de Seguimiento	Desde 2023	Anual
11.Prevencción del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral		29	Establecer un seguimiento de situaciones de acoso y/o discriminación	N.º situaciones de acoso o discriminación en la organización	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa + Comisión antiacoso	2023	Anual
11.Prevencción del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral		30	Formar en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en general en cualquier otra situación de acoso, a los responsables con personas a su cargo	N.º Formaciones dirigidas de forma específica responsables con personas a su cargo	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa	2023	Anual
11.Prevencción del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral		31	Realizar una convocatoria para presentar el Procedimiento para la atención y resolución de	Presentación del Procedimiento para la atención y resolución de situaciones de acoso y discriminación	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa	2023	Bienal

			reclamaciones de acoso y discriminación, junto a la presentación del Plan de Igualdad y cada vez que se precise actualizar el procedimiento.				
11.Prevenición del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.	32	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 2. Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género. 3. Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. 4. Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres. 	Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa	Desde 2023	Anual

<p>12.Comunicación e imagen empresarial. Uso del lenguaje no sexista</p>	<p>1. Establecer una unificación de criterios en el uso de lenguaje en términos de Igualdad. 2. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.</p>	<p>33</p>	<p>Unificar criterios de uso del lenguaje en términos de Igualdad tanto con carácter interno como externo. Actualizar la comunicación y publicación de la Empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).</p>	<p>1.Manual de criterios internos de la Empresa para la unificación de criterios para el uso de un lenguaje no sexista. 2.Nº de publicaciones revisadas y actualizadas. 3. N.º y tipo de cambios realizados. 4. Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados. 4. N.º acciones de difusión.</p>	<p>Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa +Comunicación y Marketing</p>	<p>2023</p>	<p>Bienal</p>
<p>12.Comunicación e imagen empresarial. Uso del lenguaje no sexista</p>		<p>33</p>	<p>Elaborar una Guía/Decálogo del uso de lenguaje no sexista difundido a toda la plantilla Divulgar las recomendaciones para integrar la igualdad de género en actos y eventos</p>	<p>Guía lenguaje no sexista Acciones de difusión de las recomendaciones</p>	<p>Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa</p>	<p>2023</p>	<p>Anual</p>

<p>13. Políticas sociales: mujeres en situación de violencia de género y colectivos desfavorecidos</p>	<p>1. Sensibilizar a la organización en una cultura inclusiva y apoyar a las víctimas de violencia de género 2. Favorecer el acceso al empleo y la atención dentro del grupo de mujeres, desde una perspectiva interseccional, a aquellos grupos más desfavorecidos como son las mujeres con discapacidad y las mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>34</p>	<p>Desarrollar acciones de concienciación de la plantilla, de las personas responsables y de los equipos sobre Políticas de Igualdad con carácter interseccional, teniendo en cuenta colectivos más vulnerables como mujeres preferentemente con discapacidad o en situación de violencia de género y discapacidad, como colectivos más vulnerables y su seguimiento</p>	<p>Jornadas de sensibilización sobre colectivos vulnerables</p>	<p>Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa</p>	<p>2023</p>	<p>Anual</p>
<p>13. Políticas sociales: mujeres en situación de violencia de género y colectivos desfavorecidos</p>	<p>Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.</p>	<p>35</p>	<p>Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género. Se estudiará en cada caso particular ofrecer acompañamiento y/o</p>	<p>1. Verificar la elaboración o no del documento previsto. 2. N.º y contenido de los protocolos suscritos. 3. N.º de mujeres contratadas víctimas de violencia de género. 4. N.º de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado</p>	<p>Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa</p>	<p>2024</p>	<p>Anual</p>

			asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.				
--	--	--	--	--	--	--	--

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Ley 3/2007 establece, en su artículo 46 que los Planes de Igualdad fijaran los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación** de los objetivos fijados.

Además, al RD 850/2015 (por el que se modifica el RD 1615/2009) establece para aquellas empresas que soliciten o deseen mantener el **DIE** (Distintivo de Igualdad en la Empresa, otorgado por el Ministerio de la Presidencia) deben acreditar tanto la implantación de medidas, como la incorporación y desarrollo de **sistemas de seguimiento y evaluación** en el Plan de Igualdad.

El **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** permite conocer el desarrollo de Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes líneas de actuación tras su implementación.

Tanto para el Seguimiento como para la Evaluación existe el **compromiso de continuidad** por las partes que, desde el inicio, han sido partícipes en la elaboración del Plan de Igualdad y han contribuido a su consecución e implementación.

En este sentido se distingue dentro de las fases de seguimiento y evaluación el nivel de responsabilidad para cada uno los partícipes:

Comisión de Igualdad y persona responsable del Plan de Igualdad	Su misión principal es el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en colaboración con la empresa.
Dirección de Personas	Apoyar al Comité de Igualdad y a la persona responsable del Plan en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan.
Persona responsable de la ejecución del Plan de Igualdad	Proporcionar con la regularidad requerida la información solicitada tanto a la persona responsable del Plan como a la Comisión de Igualdad.

6.1. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

FICHA DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD	
Medida	
Responsable	
Fecha de implementación	
Fecha de seguimiento	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
(Trasladar indicadores de la medida)	
INDICADORES DE RESULTADO	
Nivel de ejecución	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	
INDICADORES DE PROCESO	
Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras en la implementación de la medida	
Soluciones adoptadas	
INDICADORES DE IMPACTO	
Reducción de las desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

El **SEGUIMIENTO** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos
- Verificar la ejecución de las medidas
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Fundación ONCE constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020.

Reglamento de funcionamiento de la Comisión de seguimiento

El reglamento de funcionamiento de dicha Comisión es el siguiente:

Artículo 1. Plan de Igualdad de Fundación ONCE

El Presente Plan tendrá una vigencia de 4 años tras los cuales y a la vista de los resultados del informe de evaluación final del mismo comenzará la negociación del II Plan de Igualdad.

Tal situación viene derivada de la necesidad de poner en marcha y acometer el desarrollo del RD 902/2020 que entra en vigor en el mes de abril de 2021.

Previamente a su finalización y tres meses antes se conformará la Comisión Negociadora que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

En ningún caso podrá acotarse el tiempo de negociación del Plan de Igualdad a una fecha previa a la Constitución de la Comisión Negociadora, someterla a otra consideración que no responda a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, reducir la brecha salarial si la hubiere, abordar la infrarrepresentación femenina y demás cuestiones que garantiza la ley 3/2007, RD Ley 6/2019, RD 901/2020, y RD 902/2021.

Se acometerá el proceso con el tiempo adecuado para llevar a cabo el trabajo en perfectas condiciones y en función de lo marcado en la normativa vigente atendiendo exclusivamente a la necesidad y el compromiso con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos para que, en el seno de la empresa, la parte empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o desigualdad, bien sean directas o indirectas, que puedan surgir en el seno de la empresa. Así como velar por el cumplimiento del acuerdo alcanzado, poner las medidas correctoras que puedan ser necesarias en su desarrollo, estudiar y analizar los diferentes informes y proceder al seguimiento, las evaluaciones parciales y final del Plan de igualdad.

Se hará un informe de cierre previo a la negociación del próximo Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Fundación ONCE se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Fundación ONCE, con el cometido de interpretar, revisar, modificar y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones que se le atribuyen en el Artículo 3 del presente reglamento y en virtud de lo expresado en el RD 901/ 2020.

Artículo 2. Composición de la Comisión de Seguimiento.

1. La Comisión de Seguimiento estará compuesta de forma paritaria por representantes de la empresa y representantes de la parte social firmante. Se acuerda que la Comisión Negociadora constituye la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad de Fundación ONCE. y el/la Agente de Igualdad.
2. La reunión se considerará constituida de forma válida siempre que estén presentes la mitad más uno de cada una de las representaciones, la empresarial y la social. La duración del mandato de las personas de la Comisión será el de la vigencia del Plan (4 años) y hasta que no se negocie el siguiente.
3. La adopción de acuerdos se producirá mediante votación de los miembros en función de su representatividad, exigiendo la mayoría de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación.
4. A las reuniones podrán asistir las personas asesoras que cada parte considere necesarias como el/la Agente de Igualdad
5. Las horas empleadas en las respectivas reuniones que la Comisión tenga, serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computado a efectos de horas sindicales
6. Las personas que componen la Comisión podrán dejar de formar parte de esta y, en ese caso, ser sustituidas por otra persona del mismo sindicato en el supuesto de la RLPT o de la empresa.
7. El nombramiento de un nuevo componente deberá ser comunicado a la Comisión previamente a su incorporación con un mínimo de 3 días de antelación.
8. En caso de producirse la incorporación o desaparición de algún sindicato en la representación social, la composición de la comisión se actualizará correspondientemente, conforme a la normativa existente.
9. Todas las personas que componen la Comisión de Seguimiento deberán estar formadas en Igualdad.
10. Existirá el firme compromiso de cumplimiento del Plan de igualdad, garantizándose las actualizaciones, correcciones y consecución de los objetivos firmados. Igualmente, la parte social se compromete al estudio, análisis y reflexión de la información y documentación suministrada para promover cuantas iniciativas aseguren el buen desarrollo del trabajo.

Artículo 3. Funciones de la Comisión de Seguimiento

Además de los cometidos y competencias que expresamente se le encomiendan en el Plan de Igualdad, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados
2. Proponer, y en su caso aprobar modificaciones a este reglamento.
3. Atender y resolver reclamaciones formuladas por los trabajadores de la empresa

4. Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad. En estos casos será recomendable la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente, sin perjuicio de que la persona afectada pueda emprender las acciones legales individuales que considere necesarias.
5. Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la compañía no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
6. Convocar a la Comisión de Igualdad inmediatamente o en el plazo más breve posible para modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad de hacerlo.
7. Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
8. Recibir la información y documentación necesarias, por parte de la empresa, para el desarrollo operativo de sus funciones con un mínimo de 5 días hábiles de antelación, y en formatos asequibles para la inteligibilidad, comparación, manejo y aportaciones de análisis.
9. Elaborar un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida.
10. Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
11. Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación.
12. Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
13. Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, delegaciones, establecida en los criterios de seguimiento (indicadores) para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Artículo 4. Actas.

Se realizará un acta por cada reunión siguiendo un modelo de acta único y corporativo. En el mismo deberá recogerse las personas asistentes, orden del día, temas tratados, acuerdos y desacuerdos y compromisos adquiridos por cada una de las partes. El acta será firmada por cada miembro que compone la Comisión.

Artículo 5. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

1. La Comisión de Seguimiento, se reunirá durante la vigencia del Plan de Igualdad anualmente, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por alguna cuestión de urgencia que deba ser tratada, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones extraordinarias 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 12 días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o de reunión.

Serán motivo de reunión extraordinaria:

- Cualquier suceso o incidencia en la empresa que por su gravedad pudiera afectar al libre cumplimiento de las acciones derivadas del Plan de igualdad.
- Publicación de nueva normativa que suponga alguna alteración o cambio en el marco de las políticas de igualdad
- Cualquier situación derivada de las personas que la componen que pueda interferir en la buena dinámica de la Comisión.

Artículo 6. Régimen de acuerdos.

A los acuerdos se llegará por consenso de las partes, y teniendo en cuenta la siguiente proporción de voto:

- 50% la representación empresarial, que emitirá un voto único.
- 50% de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, que emitirá un único voto en función del resultado obtenido en su votación interna de conformidad con su distribución.
- En el caso de desacuerdo entre las partes, el/la Agente de Igualdad emitirá voto que facilite la toma de decisiones.

Se entiende que hay acuerdo en aquellas propuestas en que ambos votos coincidan. La revisión de la distribución del peso de los votos entre las diferentes SS se hará cada cuatro años coincidiendo con las elecciones sindicales.

Artículo 7. Deber de Sigilo.

Quienes componen la Comisión, así como las asesorías, están obligadas a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

Artículo 8. Mediación y arbitraje.

Se entiende la buena fe de las partes en la negociación, pero en el caso de que exista obstrucción injustificada del avance en la implementación del Plan de igualdad, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

6.2. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La **EVALUACIÓN** tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieren otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer que se ha conseguido, que se ha hecho y como se ha hecho.

La **evaluación** del Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia, cada cuatro años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad** que servirá de base para emitir un **informe** en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora.

- **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad** (*ejemplo de modelo de evaluación*)

FICHA DE EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD	
FECHA REALIZACIÓN	
EVALUACIÓN SOBRE RESULTADOS	
Grado de cumplimiento de los Objetivo/s	
Nivel de corrección alcanzados	
EVALUACIÓN SOBRE PROCESOS	
Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas	
Dificultades surgidas en el desarrollo de las acciones y consecución de objetivos	
Medidas o modificaciones de las acciones	
Tipo de modificaciones y circunstancias que las motivan	
EVALUACIÓN SOBRE IMPACTO	
Estado de la Empresa con relación a la igualdad tras la ejecución de Plan	
Cambios producidos en la cultura empresarial	
Reducción de desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres	
OBSERVACIONES	

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.

- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

7.MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Ley 3/2007 establece, en la disposición final 5ª;

Una vez transcurridos **4 años** desde la entrada en vigor de la Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Se establece, para el presente Plan de Igualdad, como periodo previsto de revisión el estipulado por la normativa vigente, siempre y cuando no confluya con alguna otra normativa en relación al sector o Comunidad Autónoma correspondiente, convenio de empresa u otra normativa que estableciera otros periodos diferentes y complementarios al anteriormente descrito.

Procedimiento de modificación

Las personas miembros de la Comisión de Seguimiento serán competentes para solicitar, mediante escrito motivado firmado por cualquiera de las partes integrantes del referido órgano, parte empresarial o parte de la representación sindical, el inicio del procedimiento de modificación que afecte a cualquier apartado del contenido del Plan de Igualdad de Fundación ONCE, dirigido a la Secretaria de la Comisión de Seguimiento.

Se entenderá por modificación del Plan de Igualdad de Fundación ONCE, cualquier alteración al documento inicial que comporte la incorporación de nuevo contenido y/o epígrafe no incluido previamente, la reformulación y/o reordenación de la información y/o estructura presente y/o la eliminación total o parcial de cualquiera de los contenidos recogidos.

Las solicitudes de inicio del proceso de modificación podrán ser formuladas una vez haya transcurrido un año natural desde el inicio de su implementación.

La propuesta de modificación podrá hacerse extensiva a cualquier apartado y/o contenido contemplado en el Plan de Igualdad de Fundación ONCE independientemente de su formato de texto, de representación gráfica o de cualquier otra índole.

La solicitud deberá exponer con claridad, pudiéndose apoyar la argumentación en fundamentos de hecho y de derecho, el contenido del Plan de Igualdad que se desea modificar y, en su caso, el nuevo sentido y/o redacción que se sugiere. La solicitud deberá contener:

- a. Datos identificativos de las personas solicitantes: nombre y apellidos.
- b. Exposición de motivos y solicitud en los que deberá quedar reflejado el apartado y/o contenido del Plan de Igualdad de Fundación ONCE, que desea modificarse y la nueva propuesta de contenido.

-
- c. Cualquier otro documento que se estime conveniente para el amparo de la modificación requerida en el escrito.
 - d. Firma de las personas que apoyan el escrito motivado

La Secretaria de la Comisión de Seguimiento podrá, de manera justificada, requerir a la persona solicitante subsanar el escrito presentado ante ella al no ser conforme con los requisitos establecidos, concediéndole 5 días naturales para su subsanación a contar desde el requerimiento cursado por la Secretaría. Transcurrido dicho plazo sin haberse realizado la subsanación se entenderá por desistida la petición de inicio del proceso de modificación.

La Secretaría de la Comisión comunicará a todas las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento, la aceptación y registro de la solicitud de inicio del procedimiento de modificación a la brevedad, remitirá la propuesta de modificación mediante correo electrónico a las mismas y convocará a sus miembros para su debate en sesión extraordinaria en un plazo máximo de 5 días naturales tras su recepción.

A partir de este momento, se entenderá válidamente constituida la Comisión Negociadora para la negociación del punto o puntos admitidos a trámite del Plan de Igualdad de Fundación ONCE, atendiendo a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, del 13 de octubre, Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.

Las propuestas de modificación serán debatidas y, en su caso, aceptadas siempre y cuando cuenten con el consenso favorable de todas las partes integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Una vez aprobada la propuesta de modificación, se procederá a incluir dicha modificación dentro del Plan de Igualdad de Fundación ONCE, debiéndose detallar al principio del documento la fecha en la que se produjo la modificación. Así mismo, se mantendrán como anexo al documento la relación de las modificaciones consensuadas, por todas las partes integrantes de la Comisión Negociadora durante la vigencia del Plan de Igualdad como anexo al documento.

Todas las modificaciones que se lleven a cabo dentro del Plan se recogerán mediante Acta de las reuniones de la Comisión Negociadora y firmada por todos sus miembros.

La desestimación de la propuesta de modificación por parte de la Comisión Negociadora imposibilitará presentar nuevamente una nueva sugerencia de modificación en este mismo sentido hasta no haber transcurrido un plazo de un año natural.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente procedimiento, será adaptado al mismo por la Comisión de Seguimiento.

El presente procedimiento podrá ser modificado total o parcialmente a propuesta de cualquiera de las partes componen de la Comisión de Seguimiento, siendo requerido para su aprobación el consenso de las personas integrantes de la Comisión.

8.SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio

Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

9.DEFINICIONES

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, resulta necesario definir:

- **Plan de igualdad:** conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de género.
- **Discriminación directa por razón de género:** situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su género, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta por razón de género:** situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un género en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Discriminación por embarazo o maternidad:** constituye discriminación directa por razón de género todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Brecha Salarial No Ajustada:** diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables entre mujeres y hombres, con independencia de la posición o rol que tengan, expresada como un porcentaje del salario masculino.
- **Brecha Salarial Ajustada:** diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables (medias, medianas, mix salarial, cuartiles) entre mujeres y hombres que ocupan posiciones o roles de valor relativo equivalente, también expresada como un porcentaje del salario masculino.
- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.
- **Acoso por razón de género:** todo comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Acoso moral o mobbing:** agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

-
- **Medidas de acción positiva:** medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
 - **Indemnidad frente a represalias:** se considerará discriminación por razón de género cualquier trato desfavorable adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de género se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.
 - **Tutela judicial efectiva:** cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el Art.53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
 - **Agente de Igualdad:** profesional responsable de asegurar que la organización en la que o para la que trabajan, ofrezca un espacio que garantice la igualdad de oportunidades sin distinción de raza, edad, discapacidad, género, orientación sexual, religión o creencias a la plantilla de personas trabajadoras. Las diferentes actividades de impulso o fomento que se lleven a cabo se planificarán en coordinación con los departamentos de la empresa, tales como dirección de personas, comunicación, entre otros, con objeto de asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos legales vigentes.