

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029



Índice

1. MARCO LEGAL.....	3
2. PRINCIPIOS GENERALES.....	4
3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA FUAM.....	4
3.1. PRESENTACIÓN.....	6
3.2. ORGANIGRAMA.....	7
3.3. Órgano de Administración.....	8
3.4. Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).....	10
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	10
4.1. Ámbito personal.....	10
4.2. Ámbito territorial.....	10
4.3. Ámbito temporal.....	10
5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	10
6. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA.....	11
7. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES.....	12
7.1. Análisis cuantitativo de la plantilla.....	12
7.1.1 Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras.....	13
7.1.2 Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, en relación con los tipos de contratos de trabajo.....	14
7.1.5 Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, en relación con la antigüedad.....	17
7.1.6 Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, en relación con la edad de las personas trabajadoras.....	18
7.1.7 Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, en relación con el nivel de estudios.....	19
7.2. Análisis de igualdad por materias.....	20
a) Proceso de selección y contratación.....	20
b) Clasificación profesional.....	21
c) Formación.....	21
d) Promoción profesional.....	22
e) Condiciones de trabajo.....	22
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	23
g) Infrarrepresentación femenina.....	23
h) Retribución.....	24
i) Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.....	34
j) Salud laboral desde una perspectiva de género.....	34
k) Violencia de género.....	34
l) Lenguaje y comunicación no sexista.....	35
8. PLAN DE ACCIÓN.....	36

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES	53
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	58
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	59
12. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	60
13. FIRMA.....	60
14. ANEXO I - COMPROMISO EMPRESARIAL.....	61
15. ANEXO II - COMUNICADO CORPORATIVO	63

Control de revisión del documento			
Edición nº	Fecha	Aprobación	Modificación
(1)	03/03/2025	DG	Aprobación del Plan de Igualdad de la FUAM.

1. MARCO LEGAL.

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

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

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

No obstante, el pleno reconocimiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera del ordenamiento jurídico español, tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). Esta Ley puede considerarse como una acción normativa específicamente destinada a hacer efectivo el principio de igualdad de sexo y a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en aplicación de los mencionados artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

El artículo 45.1 LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El apartado segundo del mismo artículo establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La LOIEMH se complementó con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, el convenio colectivo aplicable también pone especial atención en el cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y promulgan el principio de transparencia retributiva en la implantación del plan de igualdad.

Asimismo, es importante tener en cuenta al colectivo LGTBI+ dentro de los Planes de Igualdad en las empresas y, concretamente, la especial situación de las mujeres trans (Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Por todo lo anterior, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de las empresas.

2. PRINCIPIOS GENERALES.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Las características que rigen el Plan de Igualdad de **FUAM** son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Permanente.** Se deberá realizar el seguimiento para verificar y vigilar el cumplimiento normativo y de objetivos.

3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA FUAM.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID
NIF	G-80065279

Domicilio social	Calle Einstein, nº 13, Ciudad Universitaria Cantoblanco – 28049 Madrid					
Forma jurídica	Entidad sin ánimo de lucro (fundación)					
Año de constitución	1991					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Gestión de proyectos de investigación, innovación y transferencia, programas de formación continua y actividades culturales.					
CNAE	7022 - Otras actividades de consultoría de gestión					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	España (Madrid)					
Convenio Colectivo Aplicable	-Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos (código número 28003005011981). -Pacto de Empresa de la Fundación General de La Universidad Autónoma de Madrid.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	133	Hombres	79	Total	212
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal		Si				
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos		No				
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras		No				
DIAGNÓSTICO						
Período de referencia de los datos analizados		01/01/2023 – 31/12/2023				
Fecha de aprobación del		15/01/2024				

3.1. PRESENTACIÓN.

En el año 1991 la Universidad Autónoma de Madrid promovió la creación de su fundación, que se hizo efectiva en el mes de junio.

En el año 2018, la Intervención General de la Administración del Estado calificó a la FUAM como una entidad de sector público institucional madrileño, por lo que, a día de hoy, la FUAM debe rendir cuentas a diversos agentes entre los que se encuentran el Protectorado, el Servicio de Control Interno de la UAM y la Comunidad de Madrid.

- **Actividad**

La Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid (FUAM), como medio propio de la UAM, tiene como principal misión apoyar, diseñar y ejecutar todas aquellas acciones que la UAM le encargue o encomiende en el marco normativo vigente. De este modo, la FUAM deberá estar en todo caso, alineada con los fines estratégicos de la UAM y, por consiguiente, buscará en todas sus acciones aumentar el impacto social de la UAM en su entorno local y global.

- **Objetivos**

Prestar colaboración a la Universidad Autónoma de Madrid en el ejercicio de la docencia, la formación continua, la investigación, el fomento del estudio, la difusión de la cultura y la asistencia a la comunidad universitaria, contribuyendo a la formación en valores de solidaridad, respeto e implicación con el medio ambiente y el desarrollo sostenible, tolerancia, convivencia, libertad y justicia en la gestión de programas de innovación y formación continua. Todo ello lo realiza en base a lo dispuesto en el artículo 20 de los Estatutos de la FUAM, habiéndose constituido como medio propio de la UAM, y en virtud de los encargos de la UAM a la FUAM de fecha 30 de septiembre de 2019 y renovadas el 1 de octubre de 2020.

- **Misión**

La FUAM tiene como misión cooperar al cumplimiento de los fines de la Universidad Autónoma de Madrid, gestionando principalmente aquellas actividades que la estructura universitaria no pueda realizar por sí suficientemente, atendiendo al artículo 83 de la Ley Orgánica de Universidades (LOU).

Sus objetivos principales son, por tanto, prestar colaboración a la Universidad Autónoma de Madrid en el ejercicio de la docencia y la investigación, el

fomento del estudio, la difusión de la cultura y la asistencia a la comunidad universitaria, así como contribuir a la formación en valores de solidaridad, tolerancia, convivencia, libertad y justicia a través de programas de voluntariado. □

- **Valores**

- Respeto a los derechos fundamentales de las personas.
- Satisfacción de nuestros usuarios y usuarias y personas beneficiarias.
- Creatividad, innovación, implicación y profesionalidad.
- Transparencia y honestidad.
- Sostenibilidad y solidaridad.
- Servicio a la sociedad.

3.2. ORGANIGRAMA.



La Fundación cuenta con un Comité de dirección, y tres unidades de gestión:

- **Unidad económica y financiera.** Esta unidad está compuesta por 4 mujeres y 3 hombres. Tiene entre sus funciones básicas la gestión económica de todos los programas y proyectos encargados a la FUAM por la UAM, destacando los

programas de formación continua y de los proyectos de innovación y transferencia gestionados por la FUAM.

- **Unidad Asuntos Legales, RRHH y Calidad.** Esta unidad está compuesta por 7 mujeres.

Tiene entre sus funciones básicas la gestión de la organización, el control de la legalidad de las acciones de la FUAM, los recursos humanos, las relaciones laborales, la prevención de riesgos laborales y la planificación, el desarrollo y el seguimiento del sistema de calidad y los asuntos jurídicos.

- **Unidad de Planificación, Organización y Proceso.** Esta unidad está compuesta por 8 mujeres y 5 hombres.

Tiene entre sus funciones, no sólo la coordinación y desarrollo del plan estratégico de la FUAM, sino organización y supervisión de las actividades planificadas previamente por parte de la Unidad de Gestión, revisión integral de procesos internos y externos para mejora su eficacia y eficiencia y ganar productividad.

A esto hay que añadir la planificación, supervisión y evaluación de la actividad de comunicación, CongresUAM, Residencia Cristalera.

3.3. Órgano de Administración.

La estructura de gobernanza y del funcionamiento de la **FUAM** para realizar la actividad que la UAM le ha encargado es la siguiente:

a) Órganos de Gobierno

La representación, el gobierno y la administración de la FUAM se confían de modo exclusivo al Patronato, que ejercita las facultades que le corresponden con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente y en sus Estatutos.

El Patronato de la FUAM se halla compuesto por miembros natos (personas físicas que por razón del cargo que ocupan en la UAM forman parte del Patronato de la FUAM), miembros electivos (elegidos por el Patronato en representación de entidades públicas o privadas) y miembros honoríficos (personas físicas con especial relevancia en el mundo del saber o de la universidad y que participan con voz pero sin voto).

Existe adicionalmente un Comité Ejecutivo que está integrado por miembros natos (personas físicas que por razón del cargo que ocupan en la UAM forman parte del Patronato de la FUAM) y miembros electivos (personas físicas o jurídicas elegidas entre los miembros electivos del Patronato).

Así mismo, existe una Dirección General (que participa en sus Órganos de Gobierno con voz pero sin voto) y una estructura central donde se encuentra el personal que ejecuta los planes de actuación anuales que aprueban sus Órganos de Gobierno.

b) Plantilla de la FUAM.

Para la realización de sus Planes de Actuación anuales, así como su misión, la FUAM mantiene una estructura de gestión en la que diferencia su sede central (denominados Servicios Generales) de la ejecución específica de los diferentes proyectos de Innovación y Transferencia y programas de Formación Continua. Dichos proyectos y programas son dirigidos técnicamente por personal docente e investigador (en adelante, PDI) de la Universidad Autónoma de Madrid.

Para la puesta en marcha de los proyectos y los programas en muchas ocasiones es necesario contratar personal específico que permita ejecutar las actividades objeto de los encargos, que se contrata en régimen laboral pasando a formar parte de la plantilla de la FUAM, bien con carácter temporal (en proyectos y programas que se ponen en marcha o que tienen un plazo de tiempo para su desarrollo), bien con carácter indefinido (para proyectos o programas permanentes y desarrollados a largo plazo).

Estos proyectos y programas están sometidos fundamentalmente al criterio de control económico, de tal modo que nunca produzcan un déficit; por ello, el presupuesto de cada proyecto es el factor determinante para las condiciones económicas de las empleadas y empleados que trabajan en él. No obstante, se tiene en cuenta que existen unas condiciones mínimas que deben ser respetadas pues responden al Pacto de Empresa, actualmente vigente en la entidad, que fue firmado con la representación del personal laboral.

Por otro lado, se encuentra el resto de la plantilla, que se ubica en la sede central, cuya actividad principal es dar soporte, servicio, estructura de gestión y de promoción de la actividad de investigación, de innovación y transferencia, así como de formación continua de la UAM para que se cumplan los fines y la misión de la FUAM y, por ende, de la Universidad Autónoma de Madrid.

En este sentido, en servicios generales de la FUAM contamos con personas integradas en una estructura repartida en diferentes unidades de trabajo: CAITEC, CAFTE, comunicación y unidades de gestión (económica y asuntos jurídicos), además del personal de la Oficina AlumniUAM y de la Residencia La Cristalera en Miraflores de la Sierra (Madrid). El resto de la plantilla pertenece a proyectos y programas.

Como antecedente de este Plan de Igualdad, en el año 2014 la Fundación elaboró su primer Plan de Igualdad. El segundo Plan de Igualdad se elaboró en el año 2020.

3.4. Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT)

En la FUAM no hay Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

5. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de **FUAM**, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición, tal y como viene recogido en el art. 3.1. del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

6. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad hace referencia al centro de trabajo ubicado en Madrid.

7. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde el 03/03/2025 a 03/03/2029.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, se acuerde su actualización y modificación.

8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. Compromiso de la empresa con las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.
- II. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y prevención del acoso sexual. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las

conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de cuestionarios, cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.

- III. Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. El plan de igualdad es revisado, aprobado y validado por la Dirección de FUAM.
- IV. Seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.** La Fundación revisará el Plan de igualdad anualmente y durante toda la vigencia, salvo que concurran alguna de las circunstancias enunciadas en el art. 9 RD 901/2020, de 13 de octubre. Esta revisión consistirá en el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan.

9. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA.

Según establece el art. 2.1 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, para la elaboración, negociación e implantación de los Planes de Igualdad se debe constituir una Comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

En ausencia de representación legal de los trabajadores, y de conformidad con el artículo 5 del citado Real Decreto, se invitó a participar en la Comisión negociadora a los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la FUAM, con legitimación para formar parte de la misma: Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO).

A pesar de haber remitido tres comunicaciones a ambos sindicatos, solicitándoles la designación de sus representantes en la Comisión negociadora en un plazo de 10 días, no se recibió respuesta alguna.

Ante esta situación, y en virtud de la imposibilidad de constituir la comisión negociadora por causas ajenas a la voluntad de la Organización, se ha procedido a la elaboración y registro unilateral del Plan de Igualdad de la FUAM, en línea con el reciente pronunciamiento del Tribunal Supremo en la Sentencia 2073/2024, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2024.

10. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES.

Se detallan a continuación las conclusiones del Informe de diagnóstico realizado expresamente para la elaboración del presente plan de igualdad y que puede ser consultado en su totalidad en el documento denominado **"INFORME DE DIAGNÓSTICO – FUAM"** adjuntado en el apartado **"otros"** del REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD (REGCON).

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la empresa. Una vez recopilada y analizada la documentación e información, la fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

11. Análisis cuantitativo de la plantilla.

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y los trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

7.1.1 Distribución desagregada por sexo en relación con el total de personas trabajadoras.

7.1.2 Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, en relación con los tipos de contratos de trabajo

7.1.3 Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, en relación con los distintos grupos profesionales

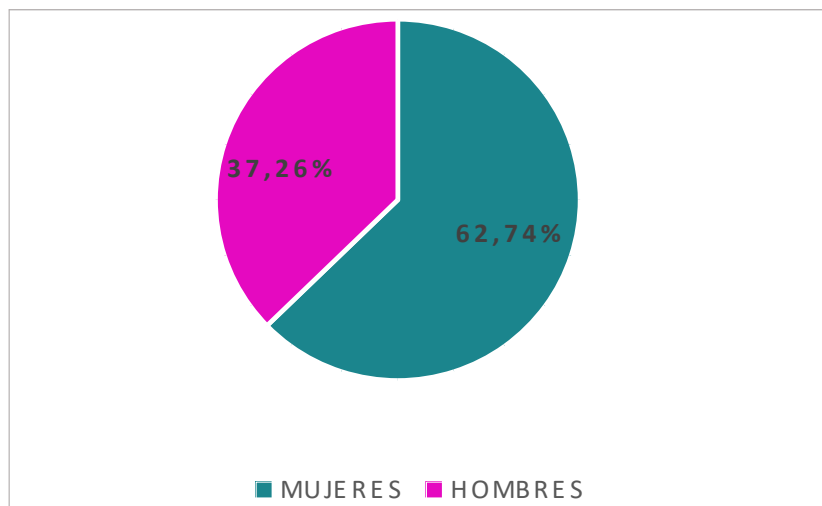
7.1.4 Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, en relación con los distintos puestos de trabajo

7.1.5 Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, en relación con la antigüedad

7.1.6 Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, en relación con la edad

7.1.7 Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, en relación con el nivel de estudios.

12. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras.

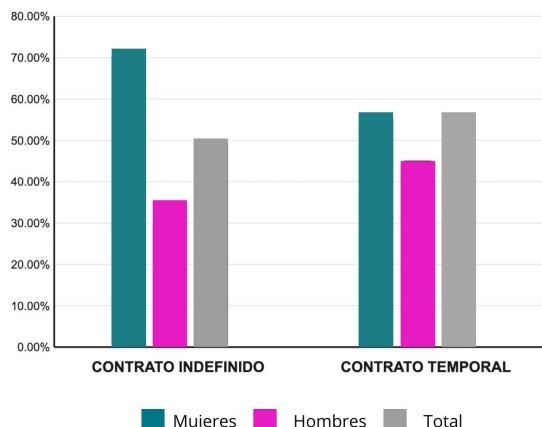


Durante el ejercicio 2023, la **FUAM** contó en su plantilla con 212 personas, de las cuales 133 eran mujeres y 79 hombres. Esta situación reflejaba una proporción del **62,74%** mujeres y un **37,26%** de hombres.

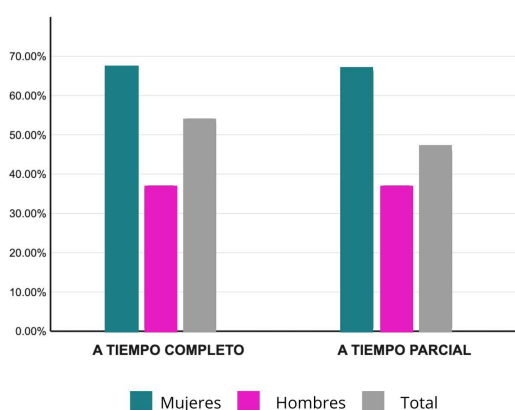
En este caso, observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres, ya que uno de los sexos, concretamente el femenino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo masculino representa una proporción inferior al 40%. Así, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación entre los que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.

No obstante, esta composición de la plantilla no obedece a ninguna práctica discriminatoria, sino que es debido a que la **FUAM** es un medio propio de la UAM, y los proyectos se adecúan a unas disciplinas ocupadas, mayoritariamente, por mujeres, por lo que el número de candidatas es mucho mayor.

13. Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, en relación con los tipos de contratos de trabajo.



Tipo de contrato - Índice de distribución



Distribución/parcialidad - Índice de distribución

En cuanto a la distribución por tipo de contrato, los contratos indefinidos representan el 49,53% del total, mientras que los contratos temporales suponen el 50,47%.

La distribución de mujeres y hombres en la contratación indefinida no es equilibrada, ya que las mujeres representan un porcentaje significativamente mayor (70,48%) que los hombres (35,14%).

En contraste, en la contratación temporal, la presencia de hombres (44,86%) es ligeramente superior a la de las mujeres (55,14%). En este tipo de contratación, la distribución de mujeres y hombres es equilibrada, ya que ninguno de los sexos representa un porcentaje superior al 60,00% o inferior al 40,00%.

En cuanto a la distribución por sexo según la temporalidad, el 55,64% de las mujeres tienen contratos indefinidos y el 44,36% contratos temporales. En el caso de los hombres, el 39,24% tienen contratos indefinidos y el 60,76% contratos temporales.

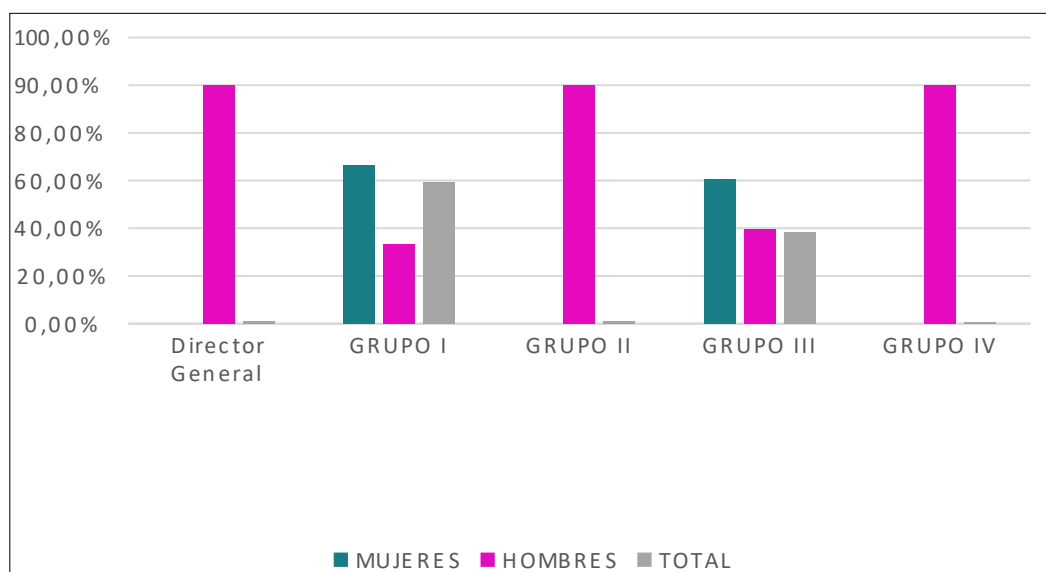
Es necesario destacar que entre los indefinidos se encuentran los indefinidos Ley de la ciencia, que se regulan por lo establecido en el art. 23 bis del Real Decreto-ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, relativas a la investigación que se realiza en el sector público.

Así, los proyectos a los que están imputados las personas trabajadoras que tienen este tipo de contrato, se caracterizan porque están vinculados a líneas de investigación o servicios científico-técnicos y dependen de financiación externa.

En relación con la parcialidad, el 54,25% de la plantilla tiene contratos a tiempo completo, frente al 45,75% que los tiene a tiempo parcial. En ambos casos, la presencia de mujeres es superior al 60%, mientras que la de hombres no alcanza el 40%. En cuanto a la distribución por sexo según la parcialidad, el 54,14% de las mujeres tienen contratos a tiempo completo y el 45,86% a tiempo parcial, mientras que el 54,43% de los hombres tienen contratos a tiempo completo y el 45,57% a tiempo parcial.

Es importante tener en cuenta que, la contratación del personal ocupado en proyectos y programas, por lo general, es temporal, ya que son proyectos y programas que se ponen en marcha y tienen un plazo de tiempo determinado para su desarrollo. Esto explica porque una parte significativa de la plantilla está contratada bajo alguna modalidad de contrato de duración determinada.

7.1.1 Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, en relación con los distintos grupos profesionales.



Categorías profesionales – Índice de distribución

El grueso de la compañía se encuentra en el **GRUPO I** (representa el 59,43% del total de la plantilla) que requiere acreditar el grado/titulación superior, seguido del **GRUPO III** (representa el 38,21% del total de la plantilla) para el que se requiere la titulación de bachillerato y formación profesional.

En ambos grupos profesionales, la presencia del sexo femenino es predominante, ya que representa un porcentaje superior al 60,00%.

El resto de los Grupos Profesionales permanecen en proporciones residuales, representando entre el 0,47% y el 0,94% del total de la plantilla. En todos estos Grupos Profesionales, incluido el director general, solo existe presencia del sexo masculino.

7.1.2 Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, en relación con los distintos puestos de trabajo.



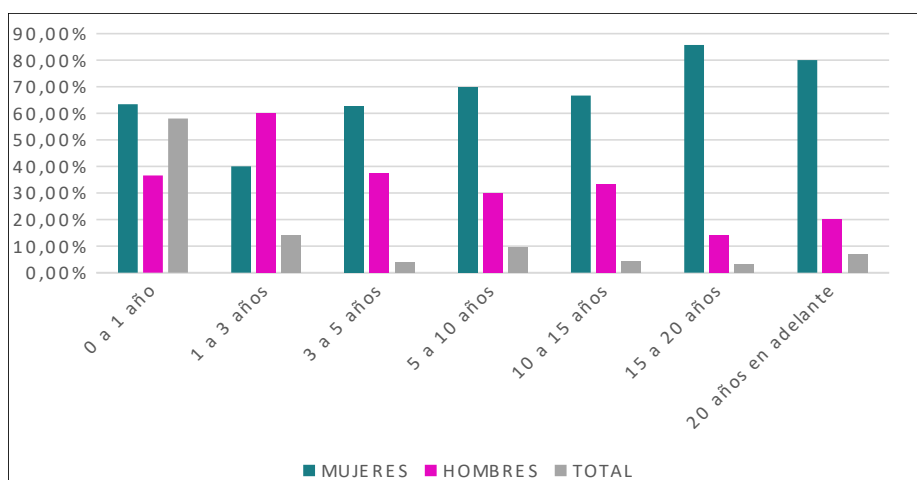
El puesto de trabajo **“Apoyo Actividades Culturales”** representa el 16,04% del total de la plantilla. La presencia de ambos sexos es equilibrada, si bien se aprecia una leve feminización, ya que las mujeres representan el 55,88%, mientras que los hombres un 44,12%. Es necesario precisar que, todo personal que ocupa este puesto de trabajo pertenece al área de “Proyectos y Progamas”, y se integran por personas contratadas para cubrir determinados eventos que se llevan a cabo en la UAM. Estos eventos suelen durar de 1 a 3 días.

Otra parte significativa de la plantilla se concentra en los puestos de trabajo de **“Administrativa/o”** y **“Técnico/a de proyectos”**. El primero representa el 12,74% del total de la plantilla, y el segundo el 9,43% del total de la plantilla. La presencia del sexo femenino es predominante en ambos puestos de trabajo.

El resto de los puestos de trabajo permanecen en proporciones residuales, representando entre el 0,47% al 7,08% del total de la plantilla. En la mayoría de estos puestos de trabajo se observa una elevada feminización, y en otros una elevada masculinización.

La mayoría de las mujeres se concentran en los puestos de trabajo **“Apoyo Actividades Culturales y otros”** (14,29%), **“Administrativo/a”** (15,04%), y **“Técnico/a proyectos”** (12,03%). Los hombres, por su parte, se concentran en el puesto de trabajo **“Apoyo Actividades Culturales y otros”** (18,99%).

14. Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, en relación con la antigüedad.



Antigüedad – Índice de distribución

En términos generales se observa que la plantilla de la **FUAM** se sitúa en franjas de antigüedad bajas e intermedias (“**de 0 a 1 año**”; “**de 1 a 3 años**”).

Esta alta rotación se debe al alto porcentaje de contratación de personal para la ejecución específica de los diferentes proyectos de Innovación y Transferencia y programas de Formación Continua, y programas dirigidos técnicamente por personal docente e investigador (de la Universidad Autónoma de Madrid).

Así, el mayor porcentaje de personas trabajadoras se encuentra en la franja “**de 0 a 1 año**” (representa el 58,02% del total de la plantilla). En dicha franja la presencia de ambos sexos no se encuentra equiparada, ya que las mujeres representan el 63,41% y los hombres el 36,59%. Otra parte significativa de la plantilla se concentra en franja de antigüedad “**de 1 a 3 años**” (representa el 14,15% del total de la plantilla). En dicha franja la presencia de ambos sexos se encuentra equiparada.

Las restantes franjas de antigüedad concentran porcentajes inferiores, entre un 3,77% y 9,43%. En todas las franjas anteriores, la presencia de mujeres es notablemente superior a la de los hombres. La mayoría de las mujeres y hombres de la plantilla se concentran en la franja de “**0 a 1 año**” (58,65% mujeres; 56,96% hombres).

15. Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, en relación con la edad de las personas trabajadoras.



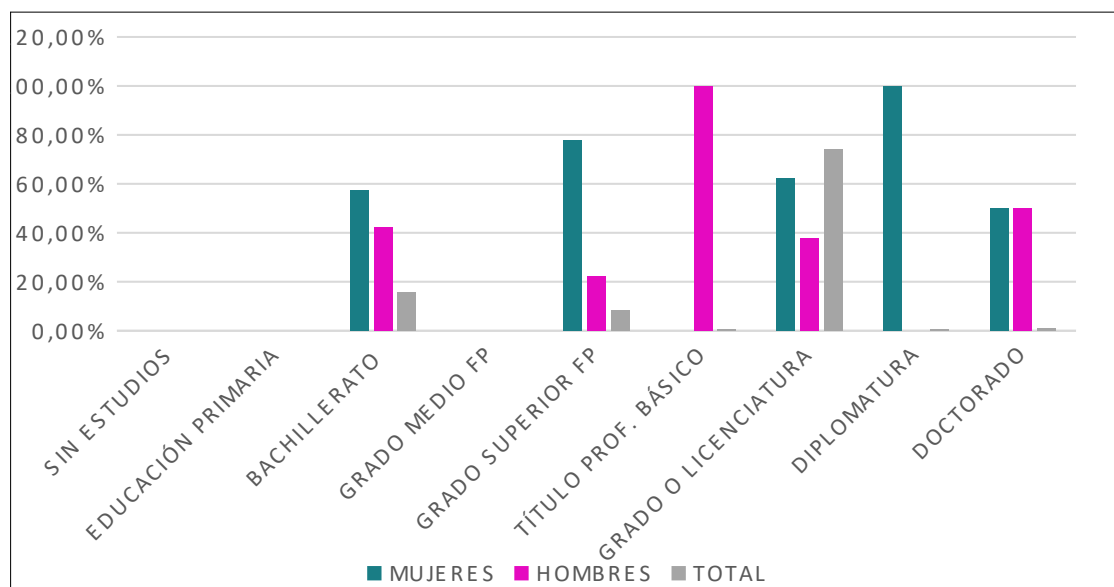
Edad – Índice de distribución

En términos generales, se observa que la plantilla de la **FUAM** se sitúa en franjas de edad bajas ("**de 20 a 25 años**" y de "**30 a 35 años**"). El 20,75% del total de la plantilla se sitúa en la franja de edad de "**20 a 25 años**", y el 29,72% del total de la plantilla se sitúa en la franja de edad de "**25 a 30 años**". En la primera franja de edad se observa una presencia equilibrada de ambos sexos, mientras que en la segunda franja de edad se aprecia una leve feminización.

A partir de los 30 años empieza a descender el número de personas ocupadas. Así, las franjas de antigüedad de "**30 a 60 años en adelante**" concentran porcentajes inferiores, entre un 2,83% y 10,33%. En estas franjas de edad se observa una mayor presencia femenina.

La mayoría de las mujeres y hombres de la plantilla se concentran en las franjas "**de 20 a 25 años**" (18,05% mujeres; 25,32% hombres). Y "**25 a 30 años**" (29,32% mujeres; 30,38% hombres),.

16. Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, en relación con el nivel de estudios.



La mayor parte de los trabajadores ostenta un nivel de estudios de "**GRADO O LICENCIATURA**", el cual representa un 74,06% del total de la plantilla. En dicho nivel de estudio la presencia femenina es superior (un 62,42% de mujeres frente a un 37,58% de hombres).

El siguiente nivel de estudios más frecuente es “**BACHILLERATO**”, el cual representa un 15,57% del total. En este caso, se aprecia una composición equilibrada de ambos sexos.

17. Análisis de igualdad por materias.

En este apartado se detallarán las conclusiones más relevantes sobre cada una de las materias recogidas en el art. 7.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Las materias analizadas son:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Promoción profesional.
- Formación.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud laboral desde una perspectiva de género.
- Violencia de género.
- Lenguaje y comunicación no sexista.

18. Proceso de selección y contratación.

Una vez observadas las vías de reclutamiento, selección y contratación, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La **FUAM** cuenta con un procedimiento de selección y contratación estandarizado, en la que se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional primera y el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/ 2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Las personas responsables de la selección, gestión y retención del talento disponen de formación y experiencia en procesos de reclutamiento, contando con un procedimiento objetivo de selección.

- La directora de RRHH y la Coordinadora de Relaciones Laborales cuentan con formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- No existen preferencias de sexo para las contrataciones ni para la elección de los puestos de trabajo. Se selecciona y contrata al personal en función la valoración obtenida de la baremación, según los criterios de igualdad, mérito y capacidad, ya sean hombres o mujeres.
- Las ofertas de empleo analizadas utilizan un lenguaje inclusivo, neutro y no sexista.

19. Clasificación profesional.

Una vez observada la distribución profesional de la Organización, se obtienen las siguientes conclusiones:

- El sistema de clasificación profesional se establece en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales para orientar a la correcta adaptación, así como distintas funciones y especialidades profesionales.
- Los Grupos Profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todos los trabajadores sin segregación de género.
- La feminización y/o masculinización generada en algunas categorías profesionales está relacionada con la representación total de ambos sexos en la empresa, sin que se puedan vislumbrar prácticas discriminatorias a tal efecto.
- El lenguaje utilizado para denominar los grupos profesionales es inclusivo y no sexista.

20. Formación.

Una vez observado el proceso de formación, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La Fundación lleva un registro de todas las formaciones impartidas a las personas trabajadoras, distinguiendo el número de alumnos que participan desagregado por sexo, y modalidad por la que se ha impartido. Una vez analizadas las formaciones impartidas en los años 2022 y 2023 se concluye lo siguiente:
 - Se observa una participación desequilibrada de ambos sexos en los cursos formativos. Así, de los cursos impartidos, se aprecia una alta participación de mujeres: en el año 2022, el 90,00% de mujeres se formaron frente al 10,00%

hombres. En el año 2023, el 84,85% de mujeres se formaron frente a 15,15% hombres). Lo anterior está relacionado con la actividad que desarrolla la Fundación, y al hecho de que la mayor parte de la plantilla son mujeres.

- Las formaciones se realizan en horario laboral, presencial y online.
- Las formaciones pueden ser obligatorias y voluntarias.
- La Fundación no ha impartido formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La Fundación no ha impartido formaciones de reciclaje para aquellas personas que han estado largo periodos de tiempo fuera de la empresa (arts. 19 y 18 LPRL) porque no se ha dado la circunstancia.

En el año 2021 la Fundación impartió formación en igualdad a 27 personas, de las cuales 22,2% eran hombres y 77,77% mujeres.

- La Fundación tiene incorporado un sistema de detección de necesidades de formación.
- La Fundación difunde la formación para que acceda la plantilla.

21. Promoción profesional.

Una vez observadas las vías y protocolos de reclutamiento y selección interna, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La Fundación cuenta con un procedimiento interno estandarizado para la promoción de las personas empleadas en el cual se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Las personas responsables que intervienen en los procesos de promoción cuentan con formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

22. Condiciones de trabajo.

Una vez observada las condiciones de trabajo, se obtienen las siguientes observaciones:

- La Fundación se ciñe a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio colectivo de aplicación, en lo relativo a las condiciones de trabajo para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo. Además, se aplican mejoras sobre el mismo en todos aquellos casos en los que el puesto de trabajo lo permita, por ejemplo, en los horarios de trabajo y de distribución de la jornada laboral, o en la posibilidad de teletrabajar.

- Con el fin de proteger el derecho a la desconexión digital y la conciliación de sus trabajadores/as, la Fundación ha implementado un Protocolo de desconexión digital.

23. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Tras el análisis de estas medidas de conciliación de la vida profesional/ personal se observa lo siguiente:

- La Fundación lleva un registro de los permisos otorgados relativos al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. En el último año no se aprecia un número relevante de casos. Así, 4 personas de la plantilla solicitaron medidas de conciliación, de las cuales 2 son hombres que solicitaron el permiso de nacimiento y cuidado de menor, 1 mujer solicitó la reducción de jornada por cuidado de menor, y 1 mujer solicitó la excedencia por cuidado de hijo/a.
- La Fundación se encuentran en una posición defensora de las personas trabajadoras y en el ánimo de seguir creciendo en favor de la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo.
- La Fundación, a través de su Convenio Colectivo de aplicación, regula la ordenación del tiempo en el trabajo, y la conciliación laboral, familiar y personal.

24. Infrarrepresentación femenina.

- Presencia de las mujeres por puestos de trabajo

Las mujeres están representadas en todos los puestos de trabajo, desde aquellos de llevan aparejada una mayor responsabilidad (Ej. Director/a; Coordinador/a; Gerente), a menos responsabilidad (Administrativo/a; Educador/a; Técnicos/as; Profesor/a idiomas, etc.).

No obstante, la mayoría de las mujeres se concentran en los puestos de trabajo **“Apoyo Actividades Culturales”** (representan el 14,93% del total), **“Administrativo/a”** (representan un 14,93% del total), y **“Técnico/a proyectos”** (representan el 11,94% del total).

- Presencia de las mujeres por Nivel jerárquico

Las mujeres están representadas en todos los niveles, y que no se encuentran infrarrepresentados en ninguno de ellos.

- En el nivel **“Órganos de Dirección”** se encuadran los siguientes puestos de trabajo:

Director/a C. apoyo innovación y transferencia (CAITEC); Director/a C. apoyo talento, formación, empleabilidad (CAITEC); Director/a Escuela Transformación

Digital; Director/a General; Director/a U. Asuntos Legales y Calidad; Director/a U. Planificación, organización y procesos; y Gerente

En este nivel existe una composición equilibrada de ambos sexos, no se observa infrarrepresentación femenina.

- En el nivel **“Mandos Intermedios”** se encuadran los siguientes puestos de trabajo:

Coordinador/a Cristalera”; “Coordinador/a Análisis financiero y justif. Subvenciones”; “Coordinador/a C. Apoyo Talento, Formación, Empleabilidad (CAFTE)”; “Coordinador/a Congresos”; “Coordinador/a contratación programas y proyectos”; “Coordinador/a proyectos”; “Coordinador/a RRLL (SC)”; “Responsable Compliance”.

En este nivel se aprecia mayor presencia del sexo femenino, ya que representan un 70,59% frente a un 29,41% de los hombres. Por tanto, no se observa infrarrepresentación femenina.

El mayor porcentaje de personas trabajadoras se concentra en el nivel **“Resto de la plantilla”**, ya que representa un 88,26%. Este nivel también se encuentra feminizado, ya que las mujeres representan un 62,77%, mientras que los hombres representan un 37,23%. Por tanto, no se observa infrarrepresentación femenina.

Si analizamos la presencia de mujeres por puesto de trabajo (índice de concentración), observamos que las mujeres están especialmente representadas en el nivel “resto de la plantilla” (índice de concentración 88,06% del total).

25. Retribución.

FUAM ha realizado el registro salarial y la auditoria retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El período temporal que se ha tomado como referencia para el análisis ha sido el ejercicio 2023.

El objetivo del registro salarial y auditoría retributiva es identificar la existencia o no de diferencias o brechas significativas en las retribuciones salariales percibidas por hombres y mujeres, así como determinar su origen y factores que puedan ser relevantes para justificar su existencia.

Resultados extraídos del registro salarial

Salario base total anual: En la media del salario base anual de toda la plantilla se observa una diferencia del **5%** a favor de las mujeres (**media hombres 20.234 euros; media mujeres 21.223 euros**).

En lo que respecta a los distintos grupos o puestos de trabajo, se observan diferencias salariales que oscilan entre el 1% y el 5% en algunos casos. Cabe destacar que existen diferencias salariales más significativas, que aunque no superan el 25%, son relevantes. Entre ellas se encuentran:

- **GRUPO 18 (Psicólogo/a):** brecha de -8% a favor de las mujeres. El motivo por el cual se genera dicha diferencia salarial es porque uno de los dos hombres que hay en el grupo, tiene una categoría profesional Oficial 1º Administrativo/a y grupo de cotización 5, mientras que el resto de los/as empleados/as de la agrupación son Titulados superiores.
- **GRUPO 19 (Químico/a):** brecha de 19% a favor de los hombres. El motivo por el cual se genera dicha diferencia salarial es porque la mujer dispone de un contrato de prácticas, por lo que el salario base que percibe es inferior, concretamente el 80 % del salario de un/a empleado/a sin este tipo de contrato.
- **GRUPO 35 (Promotor/a programas UAM):** brecha de -23% a favor de las mujeres. El motivo por el cual se genera dicha diferencia salarial es porque el único hombre del grupo tiene una categoría profesional de Oficial 1º Administrativo/a, mientras que la categoría de las empleadas es Tituladas superiores.
- **GRUPO 36 (Traductor/a):** brecha de -32% a favor de las mujeres. El motivo por el cual se genera dicha diferencia salarial es porque de las dos mujeres, una de ellas dispone de un contrato de prácticas, por lo que el salario base que percibe es inferior, concretamente el 80 % del salario de un/a empleado/a sin este tipo de contrato.

Complementos salariales totales anuales: Se observa una brecha salarial del -1% a favor de las mujeres en la media de los complementos salariales de toda la plantilla (**media hombres 7.139 euros; media mujeres 7.181 euros**).

En lo que respecta a los distintos grupos o puestos de trabajo, se observan brechas salariales $\geq 25\%$ en los siguientes complementos:

- Antigüedad: Las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en las siguientes agrupaciones:
 - o **GRUPO 17 (Investigador/a):** brecha 100% a favor de los hombres.
 - o **GRUPO 30 (Profesor/a idiomas):** brecha 100% a favor de los hombres.
 - o **GRUPO 34 (Administrativo /a):** brecha de -59% a favor de las mujeres.

- **GRUPO 43 (Técnico/a proyectos):** brecha de -23% a favor de las mujeres.
- **GRUPO 46 (Técnico/a formación continua (SC)):** brecha 100% a favor de los hombres.

Las cantidades que perciben las personas trabajadoras por este concepto están vinculadas al tiempo de permanencia en la Organización.

Por lo anterior, las brechas salariales detectadas en los mencionados GRUPOS (o puestos de trabajo), no están relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, sino que depende de la antigüedad de cada trabajador/a en la Empresa.

- Complemento Tel.: Las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en las siguientes agrupaciones:
 - **GRUPO 34 (Administrativo /a):** brecha de -56% a favor de las mujeres
 - **GRUPO 46 (Técnico/a formación continua (SC)):** brecha 100% a favor de los hombres

El complemento de teletrabajo se reconoce a las personas trabajadoras que participan en el proyecto GNOSS y realizan su jornada completa en la modalidad de trabajo a distancia. Al inicio de su relación laboral perciben un importe único de 80 € para material que puedan necesitar como la pantalla, teclado o silla. Además, perciben un importe al mes de 105€ en concepto del trabajo a distancia. Por lo anterior, las brechas salariales detectadas en los mencionados GRUPOS (o puestos de trabajo), no están relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, sino que depende de la participación en el proyecto GNOSS y a la realización del trabajo en modalidad de trabajo a distancia.

- Incentivos: Las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en las siguientes agrupaciones:
 - **GRUPO 43 (Técnico/a proyectos):** brecha de 55% a favor de los hombres

Los incentivos se reconocen especialmente en proyectos en contratos indefinidos de Ley de la ciencia. La brecha salarial no está relacionada con el sexo de las personas trabajadoras, sino que está vinculada al rendimiento individual.

- Complemento Funcional (o Puesto): Las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en las siguientes agrupaciones:
 - **GRUPO 19 (Químico/a):** brecha 100% a favor de los hombres
 - **GRUPO 26 (Gestor Programas Proyectos):** brecha 43% a favor de los hombres

- **GRUPO 34 (Administrativo /a):** brecha -78% a favor de las mujeres
- **GRUPO 44 (Técnico/a laboratorio):** brecha 59% a favor de los hombres

El complemento Funcional (o Puesto de trabajo) se reconoce a algunas personas trabajadoras en función del puesto y las responsabilidades que adquieren en la Organización. Esta circunstancia genera una brecha salarial que no está relacionada con el sexo de las personas trabajadoras.

- Complemento voluntario: Las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en las siguientes agrupaciones:
 - **GRUPO 34 (Administrativo /a):** brecha de **65%** a favor de los hombres.

Este complemento estaba regulado en el artículo 10 ¹del pacto de empresa de la FUAM, y se reconoció al personal más antiguo de la Organización ante un cambio en los conceptos salariales aprobados en el último pacto de empresa aprobado. Actualmente, dicho complemento es percibido únicamente por dos mujeres del GRUPO 34, quienes cuentan con la mayor antigüedad, por este motivo se genera la brecha salarial. Esta circunstancia genera una brecha salarial que no está relacionada con el sexo de las personas trabajadoras.

- Póliza seguro: Las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en las siguientes agrupaciones:
 - **GRUPO 34 (Administrativo /a):** brecha de **65%** a favor de los hombres.

Este complemento es de carácter voluntario, siendo asumido en parte por la Empresa y en parte por el trabajador. Por lo tanto, las brechas salariales detectadas en los mencionados puestos de trabajo no están relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras.

- Atrasos: las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en las siguientes agrupaciones. Téngase en cuenta que los atrasos es una cantidad que las personas trabajadoras perciben por los incrementos salariales realizados por la actualización de tablas salariales según el % estipulado en los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, por este motivo se genera la brecha salarial no está relacionada con el sexo de las personas trabajadoras.

¹ “Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Acuerdo, manteniéndose estrictamente “ad personam” las que vengan implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador”.

Complementos extrasalariales totales anuales: Se observa una brecha salarial del **-9%** a favor de las mujeres en la media de los complementos extrasalariales de toda la plantilla (**media hombres 1.307 euros; media mujeres 1.331 euros**).

En lo que respecta a las distintas categorías profesionales, se observan brechas salariales $\geq 25\%$ en los siguientes complementos:

- Complemento Mañana/Tarde: Las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en las siguientes agrupaciones:
 - o **GRUPO 17 (Investigador/a):** brecha de 56% a favor de los hombres
 - o **GRUPO 18 (Psicólogo/a):** brecha de 100% a favor de los hombres
 - o **GRUPO 19 (Químico/a):** brecha de -26% a favor de las mujeres
 - o **GRUPO 22 (Biólogo/a):** brecha de -201% a favor de las mujeres
 - o **GRUPO 30 (Profesor/a idiomas):** brecha de 100% a favor de los hombres
 - o **GRUPO 55 (Apoyo actividades culturales):** brecha de 74% a favor de los hombres.

Las diferencias se producen porque este complemento es una ayuda por comida que se retribuye al personal que realiza jornada completa partida, y los días que realiza el día completo. Esta circunstancia genera una brecha salarial que no está relacionada con el sexo de las personas trabajadoras.

- Plus transporte: Las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en las siguientes agrupaciones:
 - o **GRUPO 17 (Investigador/a):** brecha de -48% a favor de las mujeres
 - o **GRUPO 18 (Psicólogo/a):** brecha de -57% a favor de las mujeres
 - o **GRUPO 36 (Traductor/a):** brecha de -115% a favor de las mujeres
 - o **GRUPO 43 (Técnico/a proyectos):** brecha de -29% a favor de las mujeres.

Este complemento lo perciben solo las personas trabajadoras que realizan desplazamientos durante la jornada de trabajo efectiva diaria (se excluye su percepción en caso de bajas por IT, fiestas laborables, vacaciones, considerándose inhábil el mes de agosto a efecto de vacaciones anuales). Esta circunstancia genera una brecha salarial, pero no está relacionada con el sexo de las personas trabajadoras.

- Conclusiones auditoría retributiva

La **FUAM** ha llevado a cabo una valoración de puestos de trabajo basada en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de los diferentes puestos de trabajo de la organización, considerando las necesidades

organizativas de la empresa y un desempeño estándar en los mismos. Con el fin de determinar el valor relativo de los diferentes puestos de trabajo, y poder compararlos para crear una estructura organizativa salarial justa, equitativa y coherente, se han valorado una serie de factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y asignando una puntuación o valor numérico a cada factor.

En este sentido, la valoración de puestos es aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos. Concretamente, en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) se han tenido en cuenta los siguientes factores y subfactores determinados por el Ministerio del Igualdad:

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS.

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES.

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa.

A.2) ESFUERZO FÍSICO.

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas. Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.

A.2.2) Movimientos repetitivos. Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo

A.2.3) Esfuerzo visual. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.

A.2.4) Esfuerzo auditivo. Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico. Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan

incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3) ESFUERZO MENTAL.

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL.

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN.

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación. Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad. Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES.

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas. Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.

A.6.2) Responsabilidad económica. Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial. Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.

A.7) AUTONOMÍA.

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos

preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS.

B.1) ENSEÑANZA REGLADA.

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN.

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN.

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas. Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas.

C.1.2) Competencias digitales. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.

C.1.3) Gestión de la diversidad. Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero. Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.

C.1.5) Formación no reglada. Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor

C.1.6) Experiencia. Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.

C.2) APTITUDES.

C.2.1) Destreza. Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.

C.2.2) Minuciosidad. Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.

C.2.3) Aptitudes sensoriales. Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones. Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.

C.3) HABILIDADES SOCIALES.

C.3.1) Capacidad comunicativa. Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia

C.3.2) Capacidad emocional. Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño.

D.1) ENTORNO.

D.1.1) Condiciones físicas. Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido,

radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).

D.1.2) Condiciones psicosociales. Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS.

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones. Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).

D.2.2) Desplazamientos y viajes. Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

Resultados extraídos de la auditoría retributiva

Salario base total anual. No se observa ninguna brecha igual o superior al 25% en ninguna de las Escalas. No se observa ninguna brecha igual o superior al 25% en ninguna de las escalas o agrupaciones, solo pequeñas diferencias que oscilan entre el 1 y el 4%.

Complementos salariales. Respecto a los complementos salariales se observan ciertas brechas salariales superiores al 25%, en algunos complementos: "Antigüedad"; "Teletrabajo"; "Incentivos"; "Complemento Puesto de trabajo"; "Complemento voluntario"; "Póliza seguro"; "Gratificación"; Pagas Extraordinarias". Como se explicaba anteriormente, hay determinados complementos salariales que, por su naturaleza, fluctúan mucho de una persona a otra en función del puesto de trabajo ("Complemento puesto de trabajo"); del rendimiento ("incentivos";

“gratificaciones”). Otros como “antigüedad” que dependen de la permanencia de la persona trabajadora en la Empresa, y otros como “Pagas extraordinarias” que dependen del salario fijado para cada categoría profesional. Por tanto, las brechas salariales detectadas en las mencionados ESCALAS dependen de factores que no están relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Complementos extrasalariales. Respecto a las percepciones extrasalariales, se observan algunas brechas salariales ($\geq 25\%$) en los siguientes complementos “Complemento Mañana/Tarde”; “Plus Transporte”.

Téngase en cuenta que las percepciones extrasalariales no están ligadas de forma directa al trabajo desempeñado, sino que tienen carácter indemnizatorio y compensatorio.

26. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Una vez observadas las medidas relacionadas con la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La Fundación ha elaborado un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, que se anexará al presente plan de igualdad. Asimismo, en aplicación de la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, la FUAM tiene habilitado un Sistema Interno de Información (en adelante, el SII) que permite a las personas trabajadoras y a terceros comunicar cualquier infracción producida en el marco de la empresa, tanto en materia de acoso como cualquier otra conducta irregular que se pueda presentar en la Fundación. Este sistema interno esta publicado en la página web de la FUAM y puede ser utilizado de forma anónima.

27. Salud laboral desde una perspectiva de género.

Una vez observadas las medidas relacionadas con la salud laboral, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La Fundación cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno.
- La Fundación no cuenta con protocolos de protección durante el embarazo, lactancia.
- La Fundación no ha llevado a cabo una identificación de puestos perjudiciales para las trabajadoras en período de lactancia natural.
- La Fundación no ha llevado a cabo una identificación de puestos perjudiciales para trabajadoras embarazadas.

28. Violencia de género.

- La Fundación se ciñe a los establecidos en la LO 1/2004 de Medidas Integrales de Protección de la Violencia de Género y en lo establecido en el Convenio Colectivo aplicable.
- La Fundación no cuenta con un protocolo específico en materia de violencia de género, y tampoco tiene establecido ningún canal de comunicación para las víctimas.

29. Lenguaje y comunicación no sexista.

- La Fundación utiliza los canales de comunicación interna más comunes, como el correo electrónico y su página web (FUAM).
- La Fundación revisa el lenguaje y la imagen utilizados en todos sus canales de comunicación para garantizar que sean inclusivos y no sexistas. Todas las comunicaciones se dirigen de manera genérica tanto a hombres como a mujeres.

30. PLAN DE ACCIÓN.

De las conclusiones emanadas del diagnóstico de situación, la FUAM ha elaborado un catálogo de medidas con las que se busca alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En el programa de actuación se encuadran uno o más objetivos generales por cada área de actuación evaluada en el diagnóstico, obteniendo una ficha por cada medida propuesta a fin de facilitar el seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
OBJETIVO/S	- Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. - Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.					
MEDIDAS	1.1 Formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación.	-Personas que participan en la formación, desagregado por sexo. -Nº certificados de realización del curso	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH y Expertos en Igualdad	6 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	1º año de vigencia del Plan de Igualdad
	1.2 Hacer un seguimiento de los procesos de selección de personal para evitar el sesgo de género	- Nº. de candidaturas presentadas y seleccionadas, desagregadas por sexo, puesto de trabajo y categoría profesional	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Carácter Permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

		-Registro Excel				
	1.3 Introducir el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.	- Nº. de ofertas publicadas. - Análisis de muestreo. -Ofertas de empleo publicadas	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Carácter permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	1.4 Seguir utilizando un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en las ofertas de empleo.	- Nº vacantes ofertadas, desagregadas por sexo - Nº ofertas de empleo publicadas	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Carácter permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	1.5 Dar preferencia de acceso a la empresa al sexo menos representado ante igualdad de méritos y experiencia, siempre y cuando eso no refuerce la discriminación sexista	- Nº. de candidaturas presentadas y seleccionadas, desagregadas por sexo, puesto de trabajo y categoría profesional (Registro Excel)	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Carácter permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	1.6 Diseñar un formulario para analizar las razones de las bajas voluntarias cuando existan, y evaluar si se pueden	- Entrevistas - Nº de entrevistas realizadas - Nº de entrevistas por sexo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la	- Dpto. RRHH	12 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

	implementar medidas en situaciones en las que se deban a la percepción de desigualdad en la empresa. Este formulario se cumplimentará voluntariamente por las personas trabajadoras.	- Nº bajas voluntarias	medida			
--	--	------------------------	--------	--	--	--

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
OBJETIVO/S	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de los hombres/ de las mujeres. Se realizará de forma anual, a la vez que se realiza el Registro Salarial.					
MEDIDAS	2.1 Revisión periódica del encuadramiento profesional.	- N.º de modificaciones en la clasificación profesional realizadas.	- Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida: Ej. Herramienta de registro salarial Ej. Informe explicativo	- Dpto. RRHH	Anual, a la vez que se realiza el Registro Salarial.	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

	2.2. Seguir utilizando términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	- Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida: Ej. Documentación interna y propia de la empresa, página web y canales de comunicación interna.	- Dpto. RRHH	Carácter permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

FORMACIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
OBJETIVO/S	Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.					
MEDIDAS	3.1. Impartir acciones de formación en materia de igualdad a toda la	- Porcentaje de participación en acciones formativas	Se emplearán los recursos personales y	- Dpto. RRHH -Experto externo en materia de igualdad	6 a 12 meses desde la vigencia del Plan de	Durante los 4 años de vigencia del

	plantilla.	de las personas trabajadoras bajo dichas circunstancias, desagregado por sexo y puesto de trabajo. -Nº certificados de realización del curso	financieros necesarios para la realización de la medida		Igualdad en función de la responsabilidad	Plan de Igualdad
	3.2. Impartir acciones de formación específicas en materia de acoso a toda la plantilla.	- Porcentaje de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras bajo dichas circunstancias, desagregado por sexo y puesto de trabajo -Certificado de realización del curso	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH -Experto externo en materia de igualdad	6 a 12 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad en función de la responsabilidad	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	3.3 Incluir en el registro de formaciones el número de alumnos que participan desagregado por sexo, categoría profesional, puesto de trabajo, modalidad y cómputo de horas distinguiendo el número de alumnos que participan desagregado	- Nº de personas trabajadoras formadas por horas impartidas de formación (Registro Excel)	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Carácter Permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

	por sexo, y modalidad y cómputo de horas					
	3.4 Para el caso que sea necesario facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, siempre que sea necesario y el puesto de trabajo lo requiera.	- Registro que recoja el porcentaje de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras bajo dichas circunstancias, desagregada por sexo.	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Carácter Permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

PROMOCIÓN PROFESIONAL.

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
OBJETIVO/S	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.					
MEDIDAS	4.1 Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías,	- Evolución del número de mujeres u hombres en los diferentes puestos. -Nº. y porcentaje,	-Se emplearán los recursos personales y financieros	- Dpto. RRHH	Carácter Permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

	grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación. En caso de no ser posible se justificará el motivo.	desagregado por sexo, de candidaturas presentadas y personas incorporadas o promocionadas. -Procedimiento estándar consensuado e implementado -Registro de las promociones desagregada por sexo y puesto de trabajo	necesarios para la realización de la medida			
	4.2 Realizar un seguimiento periódico de los casos de promoción interna. Analizar la tasa de reposición (bajas de puestos indefinidos).	-Nº total de vacantes (distinguiendo tipo de jornada; puesto de origen y de destino; criterio aplicado)/ -Nº de Candidaturas recibidas y evaluadas/Nº de Vacantes cubiertas por promoción interna (con mismo detalle que en el indicador 1)/Ratio Candidatura (Nº	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Carácter Permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

		Candidaturas /Nº Vacantes cubiertas)				
	4.3 Tender hacia la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección. Siempre que sea posible, teniendo en cuenta la competencia	- Miembros que pertenecen a los órganos de selección, desagregado por sexo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Carácter Permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

CONDICIONES DE TRABAJO.

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN	SEGUIMIENTO
OBJETIVO/S	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.					
MEDIDAS	5.1 Revisar el Protocolo de Desconexión Digital vigente, en caso de ser necesario, por ejemplo, debido a actualizaciones legislativas.	-Nº. de comunicaciones recibidas fuera de la jornada laboral. -Protocolo de desconexión digital. -Evidencias de	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad	1º año de vigencia del Plan de Igualdad

		comunicaciones realizadas.				
	5.2 Extender a otras Unidades la posibilidad de realizar flexibilizar la jornada, en los casos que sea posible.	- Registro de las solicitudes recibidas en relación con la flexibilidad horaria y teletrabajo, desagregada por sexo y puesto de trabajo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Carácter permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

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

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
<u>OBJETIVO/S</u>	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.					

MEDIDAS	6.1 Realizar una comunicación a toda la plantilla a través de los medios habituales, de todas las medidas disponibles en materia de corresponsabilidad y conciliación. Este documento deberá incluir todas las medidas ya contempladas por la legislación vigente, prestando especial atención a los nuevos RD que regulen dichos permisos (por ejemplo el Real Decreto-ley 5/2023), y, también, con	- Documento de permisos disponibles - Muestreo de comunicación realizada a la plantilla	- Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Carácter permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	6.2 Flexibilizar los días de permiso (5) por hospitalización o enfermedad de familiar pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario y sin necesidad de iniciarlo el primer día del hecho causante.	- Nº de personas que lo solicitan - Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	- Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Carácter permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	6.3 Llevar un seguimiento de los permisos relacionados con la conciliación de la	- Nº de veces que se solicita - Nº de veces que	- Se emplearán los recursos personales y financieros	- Dpto. RRHH	Carácter permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de

	vida laboral y familiar, desagregado por sexo y puesto de trabajo.	se aplica la medida	necesarios para la realización de la medida			Igualdad
--	---	---------------------	---	--	--	-----------------

RETRIBUCIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN	SEGUIMIENTO
OBJETIVO/S	Realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo.					
MEDIDAS	7.1 Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	- Herramienta registro Salarial. - Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	- Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Anual, con la actualización del registro salarial	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DENTRO DEL ENTORNO LABORAL.

ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN	SEGUIMIENTO
-------------------	---	-------------	----------	--------------	---------------	-------------

OBJETIVO/S	Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral dentro del entorno laboral.					
MEDIDAS	9.1 Difundir el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla a través de los medios de comunicación habituales.	- Publicación del protocolo - Número y tipo de actuaciones de información y difusión del protocolo	- Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	1º año de vigencia del Plan de Igualdad
	9.2 Promover medidas de medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, tales como campañas de sensibilización informativa como medida preventiva del acoso sexual y por razón de sexo, y ofrecer formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	- Porcentaje de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras bajo dichas circunstancias. - Certificado de realización del curso	- Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH - Experto externo en materia de igualdad	Carácter permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	9.3 Llevar un seguimiento de las quejas y/o denuncias recibidas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo	- Registro (Excel) desagregado por sexo y puesto de trabajo	- Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de	- Dpto. RRHH	Carácter permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

			la medida			
--	--	--	-----------	--	--	--

SALUD LABORAL.

ÁREA DE ACTUACIÓN	SEGURIDAD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN	SEGUIMIENTO
OBJETIVO/S	Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.					
MEDIDAS	10.1 Aplicar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	- Índices de siniestralidad por género. - Evaluación de riesgos	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH Y PRL	Carácter permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	10.2 Llevar un seguimiento de las distintas suspensiones de contrato que tengan lugar en la Fundación (número de bajas voluntarias, niveles de absentismo, etc.). En función del resultado, comunicar al servicio de prevención para evaluar	- Índices de siniestralidad por género. - Evaluación de riesgos	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH Y PRL	Carácter permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

	la posibilidad de realizar un estudio psicosocial para la determinación de las causas y posterior aplicación de medidas correctoras.					
	10.3 Protocolo de protección durante el embarazo y lactancia	- nº de solicitudes de adaptación del puesto por embarazo o lactancia - nº de adaptaciones del puesto por riesgos de embarazo o lactancia - Índices de siniestralidad por género. - Evaluación de riesgos	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	10.1 Protocolo de protección durante el embarazo y lactancia	12 meses desde la firma del Plan de Igualdad	1º año de vigencia del Plan de Igualdad

VIOLENCIA DE GÉNERO.

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	VIOLENCIA DE GÉNERO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
<u>OBJETIVO/S</u>	Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.					

MEDIDAS	11.1 Difundir un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género	-Registro de comunicaciones recibidas por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género y de los permisos, excedencias, ayudas económicas solicitadas, concedidas y no concedidas. - Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. - Evidencias de comunicaciones realizadas.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad	1º año de vigencia del Plan de Igualdad
	11.2 Creación de una campaña para el día internacional de la Mujer (8 de marzo) y para el Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).	- Participación de las personas trabajadoras en la campaña. - Materiales para la campaña. -Canales de comunicación interna.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Carácter permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
OBJETIVO/S	Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.					
MEDIDAS	12.1 Revisión y adaptación, a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, la documentación y contenidos utilizados en comunicaciones internas y externas de la empresa a un lenguaje inclusivo y no sexista.	Documentación interna y propia de la empresa, página web y canales de comunicación interna.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Carácter permanente	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	12.2 Comunicar el Plan de Igualdad a través de los canales internos de comunicación.	-Recepción del Plan de Igualdad por toda la plantilla y por las nuevas incorporaciones en la organización. -Medios de comunicación habituales de la empresa (correo electrónico corporativo,	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad	1º año de vigencia del Plan de Igualdad

		tablón de anuncios del Portal del empleado)				
	12.3 Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna (UAM)	- Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega - Guía lenguaje inclusivo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad	1º año de vigencia del Plan de Igualdad
	12.4 Difundir la existencia, dentro de la Fundación de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando un @ y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el PI.	- Creación del espacio y contenidos	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad	1º año de vigencia del Plan de Igualdad

31. CALENDARIO DE ACTUACIONES

AÑO	TRIMESTRE	MEDIDAS A IMPLANTAR	SEGUIMIENTO
2025	1º	1.1 Formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación.	PRIMER AÑO DE VIGENCIA PI
		5.1 Revisar el Protocolo de Desconexión Digital vigente, en caso de ser necesario, por ejemplo, debido a actualizaciones legislativas.	PRIMER AÑO DE VIGENCIA PI
		9.1 Difundir el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla a través de los medios de comunicación habituales.	PRIMER AÑO DE VIGENCIA PI
		10.3 Protocolo de protección durante el embarazo y lactancia	PRIMER AÑO DE VIGENCIA PI
		11.1 Difundir un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género	PRIMER AÑO DE VIGENCIA PI
		12.2 Comunicar el Plan de Igualdad a través de los canales internos de comunicación.	PRIMER AÑO DE VIGENCIA PI
		12.3 Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna (UAM)	PRIMER AÑO DE VIGENCIA PI
		12.4 Difundir la existencia, dentro de la Fundación de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	PRIMER AÑO DE VIGENCIA PI
	2º	1.1 Formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación.	PRIMER AÑO DE VIGENCIA PI

		10.3 Protocolo de protección durante el embarazo y lactancia	PRIMER AÑO DE VIGENCIA PI
	3º	3.1. Impartir acciones de formación en materia de igualdad a toda la plantilla.	PRIMER AÑO DE VIGENCIA PI
		3.2. Impartir acciones de formación específicas en materia de acoso a toda la plantilla.	PRIMER AÑO DE VIGENCIA PI
		10.3 Protocolo de protección durante el embarazo y lactancia	PRIMER AÑO DE VIGENCIA PI
	4º	3.1. Impartir acciones de formación en materia de igualdad a toda la plantilla.	PRIMER AÑO DE VIGENCIA PI
		3.2. Impartir acciones de formación específicas en materia de acoso a toda la plantilla.	PRIMER AÑO DE VIGENCIA PI
		10.3 Protocolo de protección durante el embarazo y lactancia	PRIMER AÑO DE VIGENCIA PI
2026	1º	No hay medidas a implantar	
	2º	No hay medidas a implantar	
	3º	No hay medidas a implantar	
	4º	No hay medidas a implantar	
2027	1º	No hay medidas a implantar	
	2º	No hay medidas a implantar	
	3º	No hay medidas a implantar	
	4º	No hay medidas a implantar	
2028	1º	No hay medidas a implantar	
	2º	No hay medidas a implantar	
	3º	No hay medidas a implantar	
	4º	No hay medidas a implantar	
2029	1º	No hay medidas a implantar	

	2º	<i>No hay medidas a implantar</i>	
	3º	<i>No hay medidas a implantar</i>	
	4º	<i>No hay medidas a implantar</i>	
2025-2029		<i>1.2 Hacer un seguimiento de los procesos de selección de personal para evitar el sesgo de género</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
		<i>1.6 Diseñar un formulario para analizar las razones de las bajas voluntarias cuando existan, y evaluar si se pueden implementar medidas en situaciones en las que se deban a la percepción de desigualdad en la empresa. Este formulario se cumplimentará voluntariamente por las personas trabajadoras.</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
		<i>1.3 Introducir el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
		<i>1.4 Seguir utilizando un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en las ofertas de empleo.</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
		<i>1.5 Dar preferencia de acceso a la empresa al sexo menos representado ante igualdad de méritos y experiencia, siempre y cuando eso no refuerce la discriminación sexista</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
		<i>2.1 Revisión periódica del encuadramiento profesional.</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
		<i>2.2. Seguir utilizando términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
		<i>3.3 Incluir en el registro de formaciones el número de alumnos que participan desagregado por sexo, categoría</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

	<i>profesional, puesto de trabajo, modalidad y cómputo de horas distinguiendo el número de alumnos que participan desagregado por sexo, y modalidad y cómputo de horas</i>	
	<i>3.4 Solo en el caso que sea necesario facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, siempre que sea necesario y el puesto de trabajo lo requiera.</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	<i>4.1 Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación. En caso de no ser posible se justificará el motivo.</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	<i>4.2 Realizar un seguimiento periódico de los casos de promoción interna. Analizar la tasa de reposición (bajas de puestos indefinidos).</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	<i>4.3 Tender hacia la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección. Siempre que sea posible, teniendo en cuenta la competencia</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	<i>5.2 Extender a otras Unidades la posibilidad de realizar flexibilizar la jornada, en los casos que sea posible</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	<i>6.1 Realizar una comunicación a toda la plantilla a través de los medios habituales, de todas las medidas disponibles en materia de corresponsabilidad y conciliación. Este documento deberá incluir todas las medidas ya contempladas por la legislación</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

	<i>vigente, prestando especial atención a los nuevos RD que regulen dichos permisos (por ejemplo el Real Decreto-ley 5/2023), y, también, con</i>	
	<i>6.2 Flexibilizar los días de permiso (5) por hospitalización o enfermedad de familiar pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario y sin necesidad de iniciarlo el primer día del hecho causante.</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	<i>6.3 Llevar un seguimiento de los permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, desagregado por sexo y puesto de trabajo.</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	<i>7.1 Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	<i>9.2 Promover medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, tales como campañas de sensibilización informativa como medida preventiva del acoso sexual y por razón de sexo, y ofrecer formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	<i>9.3 Llevar un seguimiento de las quejas y/o denuncias recibidas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	<i>10.1 Aplicar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.</i>	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

	10.2 Llevar un seguimiento de las distintas suspensiones de contrato que tengan lugar en la Fundación (número de bajas voluntarias, niveles de absentismo, etc.). En función del resultado, comunicar al servicio de prevención para evaluar la posibilidad de realizar un estudio psicosocial para la determinación de las causas y posterior aplicación de medidas correctoras.	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	11.2 Creación de una campaña para el día internacional de la Mujer (8 de marzo) y para el Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	12.1 Revisión y adaptación, a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, la documentación y contenidos utilizados en comunicaciones internas y externas de la empresa a un lenguaje inclusivo y no sexista.	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

32. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La Fundación revisará el Plan de igualdad anualmente y durante toda la vigencia, salvo que concurran alguna de las circunstancias enunciadas en el art. 9 RD 901/2020, de 13 de octubre. Esta revisión consistirá en el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas y si estas se ajustan a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

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

La **evaluación**, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.

- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran 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 qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho a lo largo del año desde la aprobación del Plan.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la Fundación permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La metodología es la siguiente:

1. **Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
2. **Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

33. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.”

Por ello, se establece que cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que se resolverá de manera ordinaria, anualmente en las reuniones de evaluación y seguimiento periódico del Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. De manera extraordinaria, a propuesta de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de convocar una reunión de revisión del Plan de Igualdad para proceder a su modificación para atender a las circunstancias descritas anteriormente. Dichos acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta.

34. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

35. FIRMA

El presente Plan de Igualdad se aprueba por la Dirección de FUAM a fecha 03 de marzo de 2025.

Firmado por ***4734** FIDEL
RODRIGUEZ (R: ****6527*) el día
05/06/2024 con un certificado
emitido por AC Representación

Fdo. Fidel Rodríguez Batalla

Director General FUAM

36. ANEXO I - COMPROMISO EMPRESARIAL

COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON EL III PLAN DE IGUALDAD DE LA FUAM

En Madrid, a 5 de junio de 2024

LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, con CIF G-80065279 y domicilio fiscal sito en Calle Einstein, nº 13, Ciudad Universitaria Cantoblanco - 28049 Madrid, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica mediante la implantación del III Plan de Igualdad de la FUAM.

El III Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En estas materias se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de

seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Organización y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

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

Este compromiso se hará público para todos los profesionales pertenecientes a la **FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID**, puesto que la participación y cooperación de todas las partes es fundamental para alcanzar el objetivo de implantar un Plan de Igualdad adecuado y eficaz.

Firmado por ***4734** FIDEL
RODRIGUEZ (R: *****6527*) el día
05/06/2024 con un certificado
emitido por AC Representación

Fdo. Fidel Rodríguez Batalla
Director General FUAM

37. ANEXO II - COMUNICADO PLANTILLA

COMUNICADO A LA PLANTILLA RELATIVO A LA IMPLANTACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD DE LA FUAM

En Madrid, a 5 de junio de 2024

En la **FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID (en adelante, FUAM)**, somos conscientes de que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad.

Por ello, la Dirección General de la FUAM asume el compromiso de elaboración e implantación del “ III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”, trabajando conjuntamente con una comisión sindical, en consonancia con las directrices establecidas en la legislación en materia de igualdad de trato y de oportunidades.

El Plan de Igualdad, el cual aportará múltiples beneficios a la Organización, es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ésta se ocupará, con carácter general, de promocionar la Igualdad de oportunidades en la **FUAM** y de negociar, elaborar e implementar el III Plan de Igualdad en la Organización. La Comisión Negociadora está formada de forma paritaria por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa.

El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción interna, formación, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En estas materias, se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos del registro, depósito y publicación del plan de igualdad de la **FUAM**.

Durante todo el proceso, desde la FUAM, se informará de las acciones que se vayan realizando y, si fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto, el cual nos permitirá evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Quedamos a vuestra entera disposición,

Firmado por ***4734** FIDEL
RODRIGUEZ (R: *****6527*) el día
05/06/2024 con un certificado
emitido por AC Representación

Fdo. Fidel Rodríguez Batalla
Director General FUAM

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029

Más información:

Fundación de la Universidad
Autónoma de Madrid

(+34) 91 497 26 95 / 21 64

fuam@uam.es

www.fuam.es/sistema-interno-de-informacion

Síguenos en redes sociales:

