



PLAN DE IGUALDAD Y POLÍTICA DE GÉNERO

Junio 2018

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
1.1. Presentación de la Fundación.....	2
1.2. Marco legal en el que se encuadra el Plan de Igualdad.....	2
1.3. Compromiso de la Fundación con la igualdad.....	3
1.4. Características del Plan de Igualdad.....	4
2. ESTRUCTURA.....	4
2.1. Definiciones.....	5
2.2. Ámbito de aplicación.....	7
2.3. Vigencia.....	7
2.4. Diagnóstico de la situación actual.....	7
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
3.1. Objetivos generales del Plan de Igualdad.....	8
3.2. Objetivos específicos y medidas.....	9
4. PROCEDIMIENTOS.....	9
4.1. Selección.....	9
4.2. Formación.....	10
4.3. Compensación y beneficios.....	11
4.4. Comunicación.....	11
4.5. Conciliación de la vida laboral y personal.....	12
4.6. Prevención de riesgos.....	12
4.7. Prevención del acoso.....	13
4.8. Información a las autoridades pertinentes.....	13
5. ANEXOS.....	14
Anexo1.- Planes de Acción, indicadores y medidas de seguimiento.....	14

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación de la Fundación

Fundación de Religiosos para la Salud (FRS) fue erigida en Madrid en 2008, con ámbito nacional y actividad en el sector de la salud y la cooperación internacional, principalmente. Tiene su sede social en la Calle Hacienda de Pavones número 5, de Madrid, C.P. 28030, dispone de C.I.F. número G-85368157 y se encuentra inscrita en el Registro de Fundaciones Asistenciales del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte con el número 28-1.504.

Desde su creación, la Fundación de Religiosos para la Salud (FRS) ha transmitido en sus actividades y proyectos la finalidad de impulsar el desarrollo de la salud integral de las personas, siempre de forma responsable con sus empleados y con la sociedad en general.

En el momento actual la organización está integrada por 12 trabajadores y un centro de trabajo en territorio español en la Sede central, así como delegaciones institucionales ubicadas en las Comunidades Autónomas de Comunidad Valenciana, Andalucía, Comunidad Foral de Navarra y Galicia.

1.2. Marco legal en el que se encuadra el Plan de Igualdad

La igualdad entre personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico reconocido tanto a nivel estatal como europeo e internacional.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental desde el *Tratado de Ámsterdam de 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 las políticas y acciones comunitarias, y en las de los estados miembros. A su vez, la *Constitución Española de 1978* proclama en su *artículo 14* el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, conminando a los poderes públicos, en el *artículo 9.2*, a promover las condiciones necesarias para que la igualdad de los individuos y los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Todo ello fue desarrollado con la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, dirigida a remover los obstáculos para conseguir hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. El *artículo 45.1* de la LO 3/2007 establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a cuyo efecto deben adoptarse las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En este sentido, el diseño, implantación y evaluación de un Plan de Igualdad en la organización es una herramienta esencial para alcanzar, en el ámbito de la misma, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.

Mediante el presente Plan, la Fundación de Religiosos para la Salud (FRS) da cumplimiento a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007.

1.3. Compromiso de la Fundación con la igualdad

El compromiso de la Dirección con la igualdad y la no discriminación es el motor fundamental para alcanzar la implicación de la plantilla en esta tarea y, conjuntamente, conseguir que este Plan sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y aumento de la productividad.

Para elaborar este Plan se ha desarrollado un diagnóstico previo de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de factores que pudieran llegar a suponer discriminaciones y desigualdades, directas o indirectas, que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir las desviaciones respecto del principio de igualdad.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la Fundación, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

En este marco, la Dirección de FRS ha establecido y asumido como principio básico de conducta profesional para toda la plantilla el compromiso con la diversidad y con unas condiciones de trabajo respetuosas, lo que implica que:

- Queda prohibido todo tipo de discriminación, tanto en el momento de la contratación como a lo largo de la trayectoria profesional.
- No se tolera ninguna forma de intimidación o acoso, del tipo que sea y por parte de quien sea, en los lugares de trabajo o en relación con la actividad profesional.

1.4. Características del Plan de Igualdad

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no sólo para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación entre las partes.
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de la Fundación de Religiosos para la Salud (FRS) se estructura en los siguientes apartados:

I.- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la Fundación. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y salud laboral.

II.- Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la Fundación. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados e indicadores y criterios de seguimiento de las acciones. En este sentido, el programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar las medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad de toda la plantilla, sin diferencias por razón de sexo.

III.- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Fundación.

Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se plantea con una doble estrategia que se corresponde con su doble finalidad y que es la señalada por la LO 3/2007:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Fundación, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

2.1. Definiciones

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado objetivos concretos a alcanzar y, en relación con los mismos, se han definido un conjunto de medidas concretas a adoptar, así como un sistema de seguimiento y evaluación del desarrollo y consecución de los objetivos y medidas fijados en el Plan.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan se han adoptado las siguientes definiciones:

1.- Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación que en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la promoción y desarrollo profesional.

2.- Discriminación directa e indirecta

Se considera *discriminación directa* por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, por razón de sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera *discriminación indirecta* por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo¹

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

¹ En estos casos, la Fundación actuará conforme a lo recogido en el Código de Conducta.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y/o de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

4.- Igualdad de remuneración por razón de sexo

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5.- Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

6.- Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la prestación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

7.- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideran nulos y sin efecto.

8.- Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

9.- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a toda la plantilla de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio, con sujeción a lo previsto en la legislación vigente.

2.2. **Ámbito de aplicación**

El Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de Fundación de Religiosos para la Salud (FRS). Igualmente será aplicable a todos aquellos centros de trabajo que pudieran integrarse en la organización durante la vigencia del presente Plan.

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

2.3. **Vigencia**

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 5 años, a partir de su aprobación. Acabado dicho plazo, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

2.4. **Diagnóstico de la situación actual**

Se exponen a continuación los indicadores que se han estudiado, así como las conclusiones a las que se han llegado.

La distribución de plantilla por género es de 17% de hombres y 83% de mujeres. Dicho resultado no es fruto de ningún tipo de medida si no consecuencia de la propia estructura del mercado laboral en el sector sanitario, el cual influye decisivamente en la composición de la plantilla.

Por tanto, la composición de la plantilla no es fruto de ningún tipo de discriminación sino de los perfiles disponibles en el mercado laboral y requeridos para cada puesto.

En lo que se refiere a la distribución de niveles de la organización cabe destacar que la composición del Patronato y Equipo Directivo mantiene un porcentaje muy similar al de la propia plantilla, con un 25% de hombres y 75% de mujeres.

En cuanto a los procesos de selección, contratación, formación, promoción y retribución, los resultados son coherentes con la distribución de la plantilla y no se observa discriminación por razón de sexo en los mismos.

El análisis de retribuciones muestra que el proceso es absolutamente transparente y libre de discriminaciones, aplicándose las tablas del convenio colectivo de aplicación sin pluses o complementos basados en diferencias de género.

En cuanto a los permisos referidos a la conciliación de la vida personal y laboral, se concluye una mayor implicación en la vida familiar de las trabajadoras, siendo éstas las que se acogen en mayor medida a estas situaciones.

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1. Objetivos generales del Plan de Igualdad

El principal objetivo del Plan de Igualdad de la Fundación de Religiosos para la Salud es, en consonancia con lo previsto en la LO 3/2007, garantizar en el ámbito de la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y, en particular, por razón de sexo.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación son los siguientes:

- **Acceso y selección:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en a la organización, revisando documentación, procedimientos y comunicación, e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.
- **Contratación:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación y fomentar el equilibrio en las distintas áreas y grupos profesionales.
- **Formación:** Acercar el conocimiento de las acciones formativas a los trabajadores y mejorar el acceso de la plantilla a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.
- **Promoción y desarrollo profesional:** Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.
- **Retribución:** Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.
- **Comunicación:** Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación interna y sus contenidos sean accesibles a toda la plantilla.
- **Conciliación de vida laboral y personal:** Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la Fundación en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.
- **Salud laboral:** Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.
- **Acoso laboral, moral, sexual y por razón de sexo:** Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

- **Violencia de género:** Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- **Difusión y compromiso:** Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación, fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la Fundación con el Plan de Igualdad.

3.2. Objetivos específicos y medidas

Los criterios en los que se basa la confección de los siguientes procedimientos de Relaciones Humanas y Sociales son los siguientes:

- Prevenir obstáculos directos e indirectos para acceso al empleo, a la información, a la formación, a la seguridad y salud, a la retribución y promoción igualitarios.
- Facilitar la aplicación de medidas de conciliación de la vida personal y profesional para todos los trabajadores y trabajadoras.
- Aplicación de criterios objetivos en la toma de decisiones basados en desempeño, compromiso y potencial de la persona, por una parte, y sistema organizativo y posición en el sector de la organización por otra.
- Sensibilizar a favor de la igualdad: favorecer la incorporación, retención y desarrollo de las mujeres y garantizar el cumplimiento de los principios éticos y legales y favorecer una imagen de marca congruente y alineada con los valores de FRS.

4. PROCEDIMIENTOS

4.1. Selección

Objeto.– Dentro de una estrategia integral basada en la creación de una base laboral que aporte innovación, soluciones creativas y conocimientos de las diversidades culturales, el objetivo de la Fundación es atraer, retener y potenciar a personas de perfiles diversos.

Contenido y fases del proceso: Todos los candidatos y candidatas recibirán el mismo trato durante el proceso de selección y se garantizará la máxima confidencialidad respecto a su participación en el proceso, así como a la información personal transmitida.

Definición del puesto de trabajo y perfil de la persona requerida: Reflejar la definición del puesto de trabajo y perfil del candidato o candidata de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo y no en base de circunstancias personales.

Elección de las fuentes y medios de reclutamiento: Ampliar el abanico de las fuentes de reclutamiento con el fin de garantizar el libre acceso a las vacantes de las posibles candidaturas tanto de mujeres como de hombres.

Publicación de la oferta y recepción de candidaturas: Eliminar en la redacción y publicación de ofertas el lenguaje sexista o cualquier criterio discriminatorio garantizando la diversidad de circunstancias de las potenciales personas candidatas.

Proceso de entrevistas: Evaluar si las capacidades de las personas candidatas se adecúan a la descripción y requisitos objetivos iniciales con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, que pueden introducir un sesgo en la selección.

No realizar preguntas discriminatorias o que el candidato o candidata pueda percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente al perfil del puesto.

Elección de la candidatura finalista: Los criterios de selección serán objetivos y estarán basados sólo en competencias profesionales requeridas justificando las decisiones en razones objetivas y no discriminatorias, registrando las decisiones tomadas durante el proceso.

En caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se incorporará la candidatura del género menos representado.

4.2. Formación

Objeto.– El desarrollo de competencias es necesario para favorecer la empleabilidad de todo el personal. En este sentido, es clave para Fundación de Religiosos para la Salud (FRS) promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias.

Difusión de formación disponible: Dar a conocer las diferentes posibilidades de formación interna y externa del personal, con una atención particular a las personas que no se movilizan espontáneamente a favor de su propia formación y los colaboradores y colaboradoras con responsabilidades familiares.

Selección de proveedor de formación: Asegurar que los formadores sean informados sobre la política de igualdad de la empresa y exigir su cumplimiento.

Diseño de la acción formativa: Asegurar en el diseño, organización y contenidos de la formación la igualdad y no discriminación.

Reducir los obstáculos en el acceso a la formación de las personas que puedan tener dificultades particulares de tipo material (transporte, responsabilidades familiares...) u otras dificultades (temor al fracaso, diferencias culturales, dificultad para expresarse en grupo...), con la implantación de medidas apropiadas basadas en un análisis cuantitativo y cualitativo.

Seguimiento de la formación: Analizar valoraciones de los asistentes y de sus mandos sobre los contenidos, organización, duración y aplicación de las acciones formativas con el objetivo de eliminar situaciones de discriminación y medir su eficacia.

Desarrollo de recursos: Se trata de la adquisición de competencias y el desarrollo de la carrera profesional de todas las personas que componen la Fundación es uno de los objetivos prioritarios de la Dirección General.

Perfil de la persona requerida: En base a la definición del puesto y al detalle de las necesidades que se deben cubrir, ya sea una posición vacante o de nueva creación, se define el perfil de la persona requerida garantizando la no discriminación por razones de género u otra circunstancia personal y sólo de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo.

Plan de incorporación a la nueva función: Establecer un plan que asegure una eficaz adaptación del candidato o candidata seleccionado teniendo en cuenta su nivel de competencia, sus necesidades y los medios que va a necesitar para desempeñar la función.

Evolución en el puesto de trabajo: Impulsar el crecimiento profesional dentro del puesto de trabajo, favoreciendo la evolución y la adquisición de competencias que desarrollen a la persona y garanticen el nivel de competitividad de la empresa sin discriminación por razones de género y/o edad.

4.3. Compensación y beneficios

Objeto.– Este procedimiento tiene como objetivo asegurar la equidad interna y externa en retribución y beneficios sociales a los empleados y empleadas de la Fundación. La discriminación retributiva se analiza a través de observar los salarios que perciben las mujeres por un lado y los hombres por otro, incluyendo pluses y cualquier otro incentivo en efectivo o especie, y valorar si las diferencias retributivas responden a discriminación por razón de sexo.

Definición de puestos y su valoración: La definición de funciones y ámbito de responsabilidad será asumible por hombres y mujeres en igualdad de condiciones y la retribución se aplicará independientemente del género.

Salarios y beneficios sociales serán aplicados de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo vigente sin variaciones o modulaciones que obedezcan a discriminaciones por razón de sexo.

4.4. Comunicación

Objeto.– Lograr una comunicación interna que promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como un uso del lenguaje y las imágenes no sexistas.

Contenido y fases del proceso:

Detectar necesidades de comunicación mediante el análisis de los diferentes interlocutores y colectivos.

Elaborar los contenidos y mensajes a transmitir, asegurando que el objeto de este procedimiento se cumple.

La Fundación de Religiosos para la Salud (FRS) procurará desarrollar una comunicación externa que no contenga imágenes estereotipadas de hombres y mujeres.

4.5. Conciliación de la vida laboral y personal

Objeto.– Promover la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras en todos los procesos de decisión desde su contratación hasta su baja en la Fundación, y en especial favoreciendo medidas de conciliación entre su vida personal y profesional.

Medidas de conciliación de la vida personal y familiar:

Promover y aplicar medidas de conciliación que se adapten a las necesidades de las personas y de la empresa.

Asegurar la libertad de acogerse a las citadas medidas siempre que se cumplan los requisitos exigidos en cada una de ellas.

Contratación y acogida:

Garantizar que todas las cláusulas del contrato, las obligaciones y responsabilidades son igualitarias y se comunican adecuadamente asegurándonos de su comprensión.

Estudiar con antelación las situaciones diversas que pueda tener el personal contratado a fin de que su adaptación sea lo más favorable posible.

Asimismo, prever la adaptación entre el sistema organizativo y funciones técnicas de trabajo y las características personales y familiares del candidato.

4.6. Prevención de riesgos

Objeto.– Incorporación de la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la población trabajadora.

Contenido y fases del proceso:

Revisión de los protocolos de gestión de prevención vigentes, así como de los sistemas de animación e implantación de los mismos.

Fijación de objetivos, metas y planes de acción que aseguren la adaptación de la prevención a las diferencias entre géneros.

4.7. Prevención del acoso

Objeto.– Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

Contenido y fases del proceso: Se realizará un informe anual de Acoso cuyo contenido se basará en: 1) casos notificados a la organización, 2) número de veces que se ha recurrido a la Dirección General, 3) casos de acoso resueltos por la Dirección General y solución determinada. Dicho informe se presentará al Órgano de Gobierno (Patronato), así como una memoria de las acciones realizadas para la difusión del Protocolo entre la plantilla.

4.8. Información a las autoridades pertinentes

Objeto.– Asegurar el cumplimiento de la normativa y la obligación de comunicación de cualquier hecho presuntamente delictivo, a las autoridades correspondientes, a fin de que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones.

Contenido: Cuando de la información disponible se desprenda la existencia de un posible hecho delictivo, los responsables de FRS lo pondrán en conocimiento de las autoridades pertinentes para que se adopten las medidas previstas en estos supuestos.

5. ANEXOS

Anexo 1.- Planes de Acción, indicadores y medidas de seguimiento

El siguiente listado de medidas se distribuye por áreas y objetivos, incluyendo los indicadores para control de las mismas y señalando los departamentos responsables dentro de la organización.

Área de actuación	1.- Selección		
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, revisando documentación, procedimientos y comunicación, e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.		
Medidas	Responsable	Plazo	
Búsqueda de fuentes de reclutamiento que permitan fomentar el acceso de candidatos del género infra-representado.			
Registro y archivo de todos los procesos de selección en base de datos con justificación de decisiones tomadas, de acuerdo con el RGPD.			
Seguimiento		Anual	
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - El 100% de ofertas publicadas respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes. - Candidaturas finalistas por género y edad. - Candidaturas por procedencia del currículum 		

Área de actuación	2.- Formación		
Objetivo	Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.		
Medidas	Responsable	Plazo	
Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.			
Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos			
Seguimiento		Anual	

Indicadores	- Horas de formación recibidas por género, edad, puesto desempeñado.
--------------------	--

Área de actuación	3.- Compensación y beneficios		
Objetivo	Asegurar la equidad interna y externa en retribuciones y beneficios sociales a los empleados y empleadas de la Fundación.		
Medidas	Responsable	Plazo	
Realizar un análisis en profundidad de la estructura salarial que contemple el salario base y los diferentes complementos, comprobando los orígenes de las cuantías que integran todos los conceptos retributivos para garantizar la transparencia de la misma.			
Si resultasen diferencias salariales por razón de sexo, revisar la política salarial estableciendo las medidas necesarias para eliminar las desviaciones			
Seguimiento		Anual	
Indicadores	- La estructura y política salariales son totalmente objetivas en función de valoración y puestos		

Área de actuación	4.- Comunicación		
Objetivo	Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.		
Medidas	Responsable	Plazo	
Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista basada en los roles y estereotipos de género, histórica y socialmente atribuidos a uno u otro sexo, en todos los medios de comunicación.			
Establecer un sistema que permita acceder a toda la plantilla y recabar información sobre el grado de conocimiento de los trabajadores y trabajadoras sobre la ubicación y modo de acceso a los medios de comunicación, adecuación y actualización de la información.			
Seguimiento		Anual	
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - El seguimiento profesional recoge el conocimiento de los medios de comunicación de la empresa y su contenido. - Todos los medios de comunicación internos y externos respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, imágenes y contenido. 		

Área de actuación	5.- Conciliación de la vida laboral y personal		
Objetivo	Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.		
Medidas	Responsable	Plazo	
Estudiar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la función directiva, para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción de las mujeres y proponer medidas de implantación futura.			
Revisar el conjunto de permisos y licencias al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y que su ejercicio no suponga un recorte de oportunidades.			
Seguimiento		Anual	
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Propuestas de mejora de la organización del trabajo y disponibilidad de la jornada. - Los permisos y licencias se han revisado y establecido en modelos normalizados de solicitud. 		

Área de actuación	6.- Prevención de riesgos		
Objetivo	Incorporación de la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la población trabajadora.		
Medidas	Responsable	Plazo	
Revisar cuadro de mando de prevención para seguir siniestralidad y enfermedad profesional por género y análisis de los resultados.			
Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.			
Seguimiento		Anual	
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Accidentes e incidentes por género. - El Plan de Prevención de riesgos laborales incluirá medidas relativas a la atención al riesgo durante el embarazo y al período de lactancia. 		

Área de actuación	7.- Prevención del acoso		
Objetivo	Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.		
Medidas	Responsable	Plazo	
Realizar un informe anual de acoso (casos notificados a la organización, número de veces que se ha recurrido a la Dirección General, casos de acoso resueltos por la Dirección General y solución determinada) que se presentará al Órgano de Gobierno (Patronato), así como una memoria de las acciones realizadas para la difusión del Protocolo entre la plantilla.			
Seguimiento		Anual	
Indicadores	- Incidentes de acoso.		

Área de actuación	8.- Información a las autoridades pertinentes		
Objetivo	Asegurar el cumplimiento de la normativa y la obligación de comunicación de cualquier hecho presuntamente delictivo, a las autoridades correspondientes,		
Medidas	Responsable	Plazo	
Cuando de la información disponible se desprenda la existencia de un posible hecho delictivo, los responsables de FRS lo pondrán en conocimiento de las autoridades pertinentes para que se adopten las medidas previstas en estos supuestos.			
Seguimiento		Anual	
Indicadores	- Comunicaciones trasladadas a las autoridades pertinentes.		

Seguimiento y evaluación

El *artículo 46* de la LO 3/2007 establece que los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después del desarrollo e implementación. De esta forma se obtendrá información sobre posibles necesidades y/o

dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.