

II Plan de Igualdad

28/02/2025



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN



www.fiap.gob.es

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ORIGEN	5
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO	5
4.1. Conclusiones informe diagnóstico	7
5. RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA	16
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	19
7. MEDIDAS, PRIORIDADES Y RECURSOS	21
7.1. Selección y Contratación. Clasificación Profesional.....	21
7.2. Formación.....	23
7.3. Promoción e infrarrepresentación femenina	25
7.4. Retribuciones y condiciones de trabajo	26
7.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación y Corresponsabilidad.....	27
7.6. Comunicación inclusiva y no sexista	28
7.7. Prevención y actuación en los casos de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y expresión sexual	30
7.8. Apoyo a las trabajadoras víctimas de género.....	32
7.9. Salud Laboral.....	33
7.10. Transversalización de género en programas y proyectos	34
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	35
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES	38
ANEXOS	43

1. INTRODUCCIÓN

La FIIAPP suscribe, como entidad pública, **los valores y principios constitucionales y aquellos sobre los que se cimienta la Unión Europea**: la dignidad humana, la libertad, el Estado de Derecho y la democracia, los derechos humanos, la solidaridad, el fomento de la paz, el respeto del derecho internacional y el compromiso con el multilateralismo son las reglas fundamentales que inspiran, guían y rigen nuestra actuación. Abrazamos también los principios de la política exterior y de cooperación al desarrollo de España. A nivel organizativo, contamos con valores que definen nuestra cultura e identidad y que orientan a nuestro equipo humano: compromiso público, espíritu de equipo, integridad, resiliencia e innovación.

Como entidad orientada a resultados de desarrollo sostenible, trabajamos desde y para la **Agenda 2030**, que reivindica la igualdad de género no solo como un derecho humano fundamental, sino como una base necesaria para lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible.

La igualdad de género, promovida desde **un enfoque feminista**, tal y como recoge la Ley 1/2023, de 20 de febrero, de **Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global** en su artículo 2.2.e), se articula también como un elemento imprescindible, transversal y distintivo en el desarrollo de todos nuestros proyectos. Suscribimos y nos orientamos por la Guía de **Política Exterior Feminista** de España y nos alinearemos con la futura Estrategia de Cooperación Feminista de la Cooperación Española.

Ponemos de manifiesto **nuestro compromiso con la igualdad efectiva de género**, el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro, saludable y equitativo que permita incorporar la perspectiva de género a todos los niveles, en todas las etapas y por todas las personas trabajadoras.

En este contexto, la Dirección, junto con la representación legal de las personas trabajadoras, ha desarrollado el II Plan de Igualdad de FIIAPP, con una vigencia de 4 años a partir de la fecha de aprobación del mismo.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, define un **Plan de Igualdad de mujeres y hombres como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de llevar a cabo un diagnóstico de situación, dirigidas a conseguir en al ámbito laboral la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando en su caso la discriminación por razón de sexo**. El proceso de diseño y elaboración de este Plan se ajusta a los requisitos establecidos por esta ley, el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual 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, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las características que rigen un Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para **el conjunto de la plantilla**, no está dirigido exclusivamente a 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. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión, en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la **participación** a través del diálogo y cooperación de 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.
- Parte de un **compromiso** que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Este Plan de Igualdad parte de un **análisis de la situación** real de la FIIAPP en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con un diagnóstico claro y concreto de la situación actual. Este Diagnóstico nos ha permitido conocer la percepción de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo mecanismos para formular las propuestas que se integran en este Plan de Igualdad.

Lo haremos realidad con acciones específicas y protocolos de actuación en defensa de una cultura no sexista ni discriminatoria por razón de género o sexo.

Establecemos también en él sistemas de seguimiento para asegurar una correcta aplicación de las medidas definidas durante los cuatro años de vigencia. Para ello contaremos con una Comisión de Seguimiento, responsable de la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad acordado.

Nos comprometemos a seguir avanzando para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres e introducir la perspectiva de género en todos nuestros programas y proyectos.

Entendiendo el Plan de Igualdad como una herramienta que nos permite proporcionar un entorno inclusivo y libre de discriminación, FIIAPP tratará de garantizar a sus trabajadores y trabajadoras un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo.

2. ORIGEN

Para la elaboración y aprobación, tanto del diagnóstico como Plan constituimos una Comisión Negociadora, paritaria, formada por tres personas representantes de la Dirección y tres representantes legales de las personas trabajadoras. (Acta de Constitución de 18/1/2024 disponible en los Anexos – Anexo I).

Este Plan ha sido negociado y es suscrito por la Dirección de FIIAPP y por su Comité de Empresa, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 87 y 89 del Estatuto de los Trabajadores, así como según lo regulado en el artículo 5 del Real Decreto 901/2021.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Nuestro Plan de Igualdad aplica a todas las personas trabajadoras que conformamos la plantilla de la Fundación, y también a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicio.

Nuestra sede principal se encuentra en Madrid y nuestro convenio colectivo es el del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid. Por ello, nuestro ámbito territorial se circunscribe a la Comunidad de Madrid, siendo de aplicación este Plan de Igualdad a todas las personas trabajadoras que presten servicios en esta Comunidad y a todas aquellas que se encuentren desplazadas.

Daremos a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad tanto en el ámbito interno como fuera de la organización.

Tendrá una vigencia de 4 años, desde el momento de su aprobación formal por la Comisión Negociadora. En los últimos seis meses de vigencia se constituirá una comisión negociadora para la elaboración de un nuevo diagnóstico de situación y un nuevo plan de igualdad.

4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico consiste en un análisis de la situación de igualdad de hombres y mujeres en la FIIAPP.

Como se informaba en el apartado de introducción, para diseñar y elaborar este Plan de Igualdad se realizó un análisis y diagnóstico específico de la situación de la fundación, teniendo en cuenta información cuantitativa y cualitativa de la estructura organizativa de la fundación, las condiciones y procesos propios de trabajo de FIIAPP, así como la opinión de la plantilla. Todo ello con objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas.

En la fase de diagnóstico se analizaron, desde la perspectiva de género, las características de la FIIAPP y de la plantilla desagregada por sexo. Los datos utilizados para la realización del informe de diagnóstico son los relativos al ejercicio 2023.

El informe del diagnóstico elaborado por FIIAPP ha perseguido alcanzar los siguientes objetivos:

- Realizar un análisis de la situación de igualdad de hombres y mujeres y sus percepciones con respecto a cuestiones relacionadas con información cuantitativa y cualitativa (evaluación del I Plan de Igualdad, datos estadísticos, análisis de contenido de normativas y procesos propios de FIIAPP, cuestionario a la plantilla).
- Identificar posibles brechas o sesgos de género e identificar ámbitos de mejora.
- Servir de base para establecer prioridades y concretar objetivos y acciones en la elaboración del II Plan de igualdad.

El diagnóstico se ha realizado tomando como referencia el ejercicio 2023 y los datos globales de toda la plantilla. Las principales **fuentes de datos** utilizadas fueron:

- Herramienta de análisis cuantitativo por sexo, diseñada por el Instituto de las Mujeres que recoge desagregación por puesto, área/departamento, antigüedad, edad, formación, menores a cargo, tipos de jornadas, tipos de contrato de trabajo.
- Diagnóstico de igualdad 2019
- Informe de evaluación del I Plan de Igualdad
- Procedimiento de selección de personal laboral.
- Análisis de procesos de selección realizados en 2023.
- Análisis de procesos de promoción realizados en 2023.
- Plan de Formación
- Incorporación y acogida de personas
- Procedimiento de gestión de jornadas y permisos
- Instrucción de trabajo sobre teletrabajo
- Manual Lenguaje Inclusivo
- Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

- Instrucción de trabajo sobre política salarial del personal laboral
- Registro Retributivo
- Herramienta de Valoración de puestos
- Análisis de permisos retribuidos, excedencias y jornadas especiales disfrutadas en 2023.
- Taller “Una habitación propia: ¿cómo incorporamos el enfoque de género (EG) en nuestro trabajo?”
- Cuestionario realizado a la plantilla

El Diagnóstico se ha realizado cumpliendo con lo establecido en el Art. 14 de la LOIEHM 3/2007 y en el RD 901/2020, que prevé que con carácter previo a la negociación del Plan de Igualdad se realizará un diagnóstico de situación de la Igualdad.

4.1. Conclusiones informe diagnóstico

Se incorpora en este Plan informe de las principales conclusiones obtenidas en el diagnóstico, clasificadas por ámbitos:

4.1.1. Características de la plantilla y condiciones de trabajo

- Durante el **año 2023** la plantilla de FIIAPP se compuso de **366 personas, (225 mujeres (61,48%) / 141 hombres (38,52%))**. Se trata de una **plantilla feminizada** con 1,60 mujeres por cada hombre, fuera de los márgenes de la representación equilibrada.
- Diferenciando entre personal de sede y personal desplazado, de las 366 personas que conformaron la plantilla, **284 (77,6%)** pertenecían a personal de sede y **82 (22,4%)** se encontraban **desplazadas**.
- Del personal desplazado, 51 fueron **hombres (62%)** y 31 **mujeres (38%)**.
- Casi el 77% de los Departamentos de la FIIAPP están feminizados. Los departamentos de Sistemas de la Información y Transformación digital, Gestión del Conocimiento y el área de Seguridad Paz y Desarrollo se encuentran masculinizados.
- La **media de edad** de la población de FIIAPP es de **45 años**.
- En materia de contratación laboral, la FIIAPP se rige por el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, y el Pacto de Empresa firmado entre la FIIAPP y sus trabajadores el 14 de noviembre de 2011 e inscrito en el Registro de Autoridad Laboral Provincial de Madrid el 22 de noviembre de 2011. Además de ello, se aplican las normas de las leyes de Presupuestos que afectan a las fundaciones públicas. La FIIAPP solicita anualmente autorización para la contratación indefinida según las normas establecidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- En 2023, **el 29,23%** de la plantilla de FIIAPP mantuvo una **relación laboral indefinida y el 70,77%** una **relación laboral de carácter temporal**. La mujer tiene mayor representación en la contratación indefinida que en la temporal.
- Casi el **80% de la plantilla** de FIIAPP tiene una **antigüedad menor de 5 años**. La mujer tiene mayor representatividad en antigüedad de más de 15 años.
- Casi el 87% de la plantilla realiza jornada ordinaria y el 13% **jornada continuada. De este último porcentaje, el 79 % son mujeres**. Se observa que, de la plantilla con menores a cargo que pueden optar a jornada continuada, la mujer, en mayor porcentaje que el hombre, elige la jornada continuada.
- En el ejercicio 2023 el 44% de la plantilla tenía menores a cargo. Solo una persona optó por solicitar reducción de jornada por guarda legal.
- El 95% de la plantilla dispone de estudios universitarios.
- En relación con la política salarial, el salario del personal de estructura se financia o bien con cargo a los Presupuestos Generales del Estado o a los fondos de la Fundación, pero en ambos casos requiere de la autorización y control que lleva a cabo el Ministerio de Hacienda a través de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas.
- El salario del personal de proyectos está financiado por el propio proyecto, con los fondos establecidos para asumir los costes de los recursos humanos propios a su implementación.

4.1.2. Clasificación profesional e infrarepresentación femenina

- Diferenciando entre personal de estructura y de proyectos, la mujer está más presente que el hombre tanto en estructura como en proyectos. En términos de **índice de presencia relativa, en estructura** el índice es de **1,34** y en **proyectos** es de un **1,16**.
- Si analizamos la segregación de sexo **por Departamentos, el 76,93% se encuentran feminizados**. Los departamentos con un porcentaje más alto de feminización son: RRHH, Servicios Jurídicos, Dirección, DEMA y APAS.
- Los **departamentos masculinizados son**: Sistemas de Información y Transformación Digital, Gestión del Conocimiento y Seguridad, Paz y Desarrollo. La masculinización de los departamentos mencionados no escapa a la situación del mercado laboral masculinizado en estas funciones, específicamente las correspondientes al sector tecnológico y la de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, uno de los colectivos con mayor presencia en el departamento de Seguridad, Paz y Desarrollo. En ambos casos, se ha constatado la dificultad de recibir candidaturas de mujeres en los procesos de selección. Por el contrario, tampoco escapa a la feminización la sobrerrepresentación de la mujer en los departamentos vinculados a las Ramas Jurídica y de Ciencias Sociales (RRHH, Jurídico)
- Todas las **categorías profesionales** de FIIAPP se encuentran feminizadas. La categoría profesional más equilibrada es la de Técnico/a, donde se concentra la mayor parte de la

plantilla (el 80,87 %). La categoría profesional con el índice más elevado de presencia relativa es la de Administrativo/a.

- En relación a los **puestos de trabajo**, de los 16 puestos existentes, 11 se encuentran feminizados, 2 se encuentran equilibrados (Administrador/a de Programa y Director/a de Área) y 3 se encuentran masculinizados (Director/a de Programa, Director/a de Proyecto y Responsable de Componente).
- Si diferenciamos entre **personal designado por otras administraciones públicas y personal no designado**, sino seleccionado mediante el procedimiento de selección y contratación de FIIAPP, se obtienen los siguientes datos:
 - La desagregación por sexo del personal designado es: 76,67% hombres y 23,33% mujeres.
 - La desagregación por sexo del personal no designado es: 32,44% hombres y 67,56% mujeres.
 - El 66,67% del personal designado en la FIIAPP pertenece a cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado. En 2023 solo el 17% del personal de la policía y el 9% de la guardia civil fueron mujeres. Este dato explica en gran parte la desagregación por sexo del personal designado en la FIIAPP: (76,67% hombres y 23,33% mujeres). Desde el Ministerio de Interior se pretende que en 2030 se alcance un nivel de incorporación de mujeres en las promociones de acceso de un 40%.
 - De los tres puestos masculinizados, el 84,21% fueron ocupados por personal designado (78,13% hombres y 21,88% mujeres).
 - Se produce segregación horizontal en todos los puestos ocupados por personal designado, salvo en la posición de RTA.
- En relación a los puestos de responsabilidad:
 - En 2023, las mujeres ocuparon el 100% de los puestos de Dirección (cierto que la designación de estos puestos responde a decisiones del Patronato y, por tanto, de quién ostenta el Gobierno).
 - Las mujeres ocupan el 83% de los puestos de Jefe/a de Área.
 - El puesto de Director/a de Área está ocupado en un 50% por hombres y mujeres.
- Para la elaboración de la auditoría retributiva, cuyas conclusiones se exponen en el documento más adelante, se realizan dos agrupaciones diferenciadas de los puestos de trabajo. La primera agrupación, en “Grupos Profesionales”, atendiendo a la complejidad de funciones, autonomía y responsabilidad. La segunda agrupación, en “Escalas”, atendiendo a la valoración de unos determinados factores definidos por el Instituto de la mujer cuyo fin es agrupar puestos de igual valor. Dicho esto, teniendo en cuenta que FIIAPP es una institución feminizada, con un porcentaje de 61% de mujeres y 39% de hombres, si analizamos esta proporción en cada una

de las escalas y grupos profesionales se puede identificar que:

- La mujer no alcanza dicho porcentaje en las Escalas 02 (50%) y 03 (42,62%)¹. Aunque según el índice relativo de presencia de hombres y mujeres ambas escalas se consideran equilibradas, si comparamos ambos porcentajes con el de feminización global de la institución se considera que la mujer en estas escalas tiene una presencia menor, identificando una cierta segregación vertical al tratarse de escalas compuestas por puestos de trabajo de responsabilidad.
- La mujer no alcanza dicho porcentaje en los Grupos Profesionales 02, 03,20,22,23,25 y 26². Al igual que ocurre con las escalas, teniendo en cuenta el índice relativo de presencia de hombres y mujeres de estos grupos, todos, salvo el grupo 25 y 26 se consideran equilibrados, si bien, comparándolos con la feminización global de la Institución, podemos identificar cierta segregación vertical puesto que los grupos profesionales 02 y 03 están compuestos por puestos de trabajo de responsabilidad.

4.1.3. Procesos de selección y contratación

- Contamos con un procedimiento de selección de personal que respeta los principios de mérito, capacidad, publicidad, transparencia, imparcialidad e igualdad acordado con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Los procesos de selección en FIIAPP únicamente tienen en cuenta aspectos formativos y profesionales, se realizan pruebas prácticas cuyos resultados son medibles y contrastables, los contenidos de dichas pruebas se refieren exclusivamente a aptitudes profesionales y en las entrevistas se evalúan competencias definidas en el diccionario de competencias de la institución. Es decir, son procesos de selección celebrados conforme a los principios que regulan las convocatorias selectivas en el sector público y, por tanto, no se identifican sesgos relativos a género en el desarrollo de estos ni en la adjudicación de las plazas.
- La representación legal de las personas trabajadoras participa en los tribunales de selección.
- La redacción de las bases de las convocatorias se realiza en lenguaje inclusivo.
- En los procesos de selección analizados se observa que, la presencia de la mujer es superior y en cada una de las fases, se mantiene el porcentaje de las mujeres que han iniciado el proceso.
- Como se informaba en el apartado 4.1.2. sí existe sesgo de género en el personal designado. Somos una entidad implementadora de proyectos de desarrollo, en los que moviliza el conocimiento y saber hacer público de las instituciones españolas (u otros socios). La contribución de las instituciones colaboradoras o asociadas suele incluir la propuesta de su personal, como expertos/as en los proyectos de cooperación, que la Fundación contrata

¹ La escala 02 agrupa todas las posiciones de Direcciones de Área y la escala 03 agrupa las Jefaturas de Área, Direcciones de Programas y Proyectos, Especialistas y Responsables de Equipo

² Los Grupos profesionales citados engloban los siguientes puestos de trabajo: Direcciones de Área, Jefaturas de Área, Direcciones de Programas y Proyectos y personal técnico coordinador y especialista desplazado.

laboralmente en aplicación de los compromisos establecidos en los contratos firmados con el financiador. Se trata de personal con una relación funcional o de personal laboral en la administración pública u organismos del sector público español o europeo, que son propuestos /designados por su institución para aportar su expertise al proyecto de desarrollo. Es la propia organización o institución competente (española o europea), quién deberá realizar, de acuerdo con sus propios criterios y procedimientos, el proceso de preselección interno. Con el fin de paliar el sesgo de género existente, solicitamos a la institución correspondiente una terna de candidaturas que cumplan el perfil requerido, entre las que se encontrará, siempre que sea posible, al menos una mujer.

- En caso de recibir más de tres candidaturas, deberá procurarse la paridad de las candidaturas. En caso de presentar menos de tres candidaturas o no incluir al menos una mujer, se solicitará una justificación.
- No contamos con un software de gestión de los procesos de selección. Por tanto, en la actualidad no se dispone de información automatizada de cada uno de los procesos de selección, lo que imposibilita el análisis de género de los procesos y de cada una de sus fases.
- El equipo de selección no dispone de una formación específica en materia de igualdad de oportunidades.

4.1.4. Formación

- Se dispone de un Plan de Formación alineado con las líneas estratégicas y con las necesidades identificadas con las áreas. Dicho Plan es acordado con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Las acciones formativas se desarrollan en jornada laboral.
- La oferta formativa principalmente está disponible para toda la plantilla y se comunica a través de email.
- No se dispone de un software de gestión de la formación, por lo que no es posible facilitar el detalle cuantitativo, desagregado por sexo, sobre la participación de la plantilla en las acciones formativas desarrolladas.
- Existe paquete formativo, de carácter obligatorio, dirigido a la sensibilización de género y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo. No obstante, se considera, para mejorar la acción formativa existente, revisar la relativa a la sensibilización en igualdad.

4.1.5. Promoción profesional

- La promoción profesional en FIIAPP está regulada en el procedimiento de selección de personal, por tanto, respeta los mismos principios que la selección externa.

- En los procesos de promoción analizados, se observa que se reciben mayoría de candidaturas de mujeres y que la responsabilidad de cuidados no impacta en la adjudicación de la plaza.
- Se dispone de un sistema de evaluación de desempeño y competencias que permite realizar valoraciones objetivas del rendimiento de la plantilla.
- Al no contar con un software de gestión de los procesos de selección, no se dispone de información automatizada de los procesos de promoción profesional realizados, lo que dificulta el análisis de género de los procesos de promoción.

4.1.6. Retribuciones

- La retribución se establece respetando las bandas salariales aprobadas por nuestro Patronato. Las bandas salariales son muy amplias.
- Se ha elaborado un documento de política salarial que distingue entre personal de proyectos y estructura. En él se recogen bandas salariales por puesto de trabajo para el personal de proyectos. El personal de estructura se rige por las bandas salariales aprobadas por el Patronato
- El salario del personal de proyectos está financiado por el propio proyecto, con los fondos establecidos para asumir los costes de los recursos humanos propios a su implementación.
- Adicional a la política salarial mencionada, se aplica una instrucción de trabajo sobre medidas de acción social que regulan las ayudas sociales que puede percibir la persona trabajadora, en función de su pertenencia a masa salarial y proyectos. Las ayudas sociales actuales son: ayuda transporte, seguro médico y ayuda de guardería.
- Además, el personal que pertenece a la masa salarial percibe retribución por productividad, vinculada al sistema de evaluación de desempeño y competencias.
- Contamos con descripción de puestos de trabajo. Es necesario revisión y actualización.

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

- Tenemos una jornada de trabajo flexible, basada en aspectos tales como un cumplimiento de jornada mensual, franja horaria amplia de entrada, jornadas diarias irregulares (jornada mínima 6 horas, máxima 9 horas), y franjas horarias de disponibilidad obligatoria.
- Jornada continuada y reducida, sin reducción de salario, para cuidados de menor de un año.
- Se dispone de una bolsa anual de 82 horas destinadas al cuidado de familiares.
- Tenemos una instrucción de teletrabajo que permite trabajar en remoto dos días a la semana y disponer de una bolsa de 8 días anuales.

- Se observa que mayoritariamente son las mujeres quienes solicitan los permisos relacionados con la conciliación, 80% mujeres frente a 20% hombres, aprox.
- Las solicitudes de excedencias para el cuidado fueron solicitadas en un 89% por mujeres.
- Respecto a la solicitud de jornadas especiales, que permiten atender la necesidad de cuidados, se comprueba que, cuando la adaptación de jornada debe solicitarse voluntariamente por la persona trabajadora, como son los casos de jornada continuada, las solicitudes de mujeres representan el 79% frente al 21% de las de los hombres. Sin embargo, en los casos en los que no es necesario solicitarlo, sino que resulta de la aplicación de la normativa laboral existente, como es la jornada de primer año, las solicitudes de mujeres bajan al 69%, frente al 31% de los hombres.
- Teniendo en cuenta que el 44 % de la plantilla de FIIAPP tiene menores a su cargo y que, de dicho porcentaje, el 61% son mujeres, visto los datos relativos a excedencias, jornadas y reducciones de jornada, comprobamos que el porcentaje de mujeres que acuden a estas soluciones para atender al cuidado de sus familiares está muy por encima de ese 61%, **lo que nos lleva a concluir que sigue existiendo un desequilibrio en la corresponsabilidad.**

4.1.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Elaboración de un nuevo protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual el acoso por razón de sexo, acoso o la violencia contra las personas LGTBI y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, con acuerdo de la representación legal de las personas trabajadoras y durante el proceso de negociación del plan de igualdad, difundido a la plantilla y publicado en su marco normativo interno.
- Se imparte formación en prevención frente al acoso, de carácter obligatorio, a toda la plantilla.
- La plantilla ha manifestado, en un alto porcentaje, conocer la existencia del protocolo.
- Se considera recomendable realizar recordatorios periódicos y acciones de sensibilización.
- Hasta la fecha, no se ha gestionado ningún caso de acoso sexual y por razón de sexo.

4.1.9. Transversalización del enfoque de género en programas y proyectos

- Existe un compromiso institucional formalizado: I Plan de Igualdad de Género de FIIAPP que establece una metodología para integrar el enfoque de género en programas y proyectos.
- Existe un compromiso de FIIAPP con la cooperación feminista: seguimos la línea establecida por la Cooperación Española, abordando la igualdad de género desde las tres dimensiones de la autonomía de las mujeres: física, económica y política.

- Participación activa en Programas Internacionales con Perspectiva de Género: proyectos como EUROSOCIAL, son un claro ejemplo del compromiso de FIIAPP con la cohesión social fortaleciendo el enfoque feminista en sus acciones.
- Sensibilización y Formación Interna: la organización ha avanzado en la implementación de acciones para promover la igualdad de género, fomentando un entorno más equitativo e inclusivo. No obstante, se ha identificado la oportunidad de fortalecer y ampliar estas iniciativas, adaptándolas de manera más específica a cada puesto de trabajo para maximizar su impacto. Asimismo, resulta clave reforzar la formación del personal técnico, garantizando que cuenten con las herramientas necesarias para aplicar el enfoque de género de manera transversal en los proyectos y programas. Estas mejoras permitirán seguir avanzando hacia una cultura organizacional más comprometida con la equidad.
- Implementación de Proyectos con Enfoque de Género. Se observó en el diagnóstico la necesidad de contratar a una persona especialista para el impulso y coordinación de la transversalización del enfoque de Género, DDHH y discapacidad, responsable de garantizar dicho enfoque en los proyectos.

Para asegurar una mejor transversalización de género en los proyectos y programas, se ha sugerido:

- Mejorar la coherencia y sistematización en la integración del enfoque feminista en los proyectos y programas.
- Sistematizar los indicadores de impacto en igualdad de género en los proyectos.
- Necesidad de establecer procesos de rendición de cuentas y transparencia en materia de género.
- Actualizar el repositorio de enfoque de género, reconocido como arduo y muy teórico. Falta de accesibilidad.
- Homogeneización del seguimiento del Gender Marker en todos los proyectos.
- Formación y sensibilización del enfoque feminista al personal FIIAPP y al personal experto expatriado de la CTP.
- Necesidad de mejorar la interlocución de FIIAPP con asociaciones feministas.
- Garantizar la sostenibilidad del impacto en la mejora de la igualdad de género en las regiones donde se implementen los proyectos.

4.1.10. Comunicación no sexista

- Disponemos de una guía de trabajo de lenguaje para la igualdad de género difundida a la plantilla y a su disposición en el marco normativo interno.
- La plantilla, en un 74%, considera que en la fundación se hace un uso adecuado del lenguaje inclusivo.

- Se identifica la conveniencia de revisar el lenguaje inclusivo de las plantillas del departamento de servicios jurídicos.

5. RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se ha realizado la auditoría retributiva como parte del diagnóstico de situación. La vigencia de ésta coincide con la del plan, es decir, tiene 4 años de vigencia.

Para la realización de la auditoría retributiva se ha generado el siguiente proceso de trabajo:

- Estudio de la clasificación profesional de FIIAPP, teniendo en cuenta los puestos existentes en la fundación y la agrupación profesional que se establece en el convenio de oficinas y despachos de la comunidad de madrid. Hay dos aspectos esenciales que influyen en las condiciones retributivas de los puestos de trabajo de la FIIAPP:
 - Designación de personal por otras administraciones públicas. La persona designada parte de las condiciones retributivas que tiene en su administración de origen, la cual se incrementa en función del puesto que ocupe en la fundación. En adelante hablaremos de personal designado
 - Desplazamiento: Influye en las condiciones retributivas del puesto en función del país de destino. Nos referiremos a puestos de personal desplazado
- Elaboración de la valoración de puestos de trabajo conforme a la herramienta diseñada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres.
- Elaboración del Registro Retributivo, correspondiente al ejercicio 2023, conforme a la herramienta del Instituto de las Mujeres y Ministerio de Trabajo.
- Brecha salarial: Análisis de los datos y consideración de factores relevantes
- Conclusiones y propuesta de acciones correctoras.

Los principales resultados de la auditoría son:

- Presentamos, teniendo en cuenta el **promedio de las retribuciones efectivas** de la totalidad de la plantilla en el ejercicio 2023, una **brecha salarial del 31%**. Teniendo en cuenta el **promedio de las retribuciones equiparadas**, la **brecha salarial es del 34%**.
- Teniendo en cuenta la **mediana de las retribuciones efectivas** de la totalidad de la plantilla en el ejercicio 2023, presenta una **brecha salarial del 12%**. Teniendo en cuenta la **mediana de las retribuciones equiparadas**, la **brecha salarial es del 25%**.

El artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que se deberá incluir justificación cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un **veinticinco por ciento**.

El principal argumento para justificar la brecha salarial de FIIAPP es el impacto que tiene la masa salarial de los puestos ocupados por hombres que provienen de otras administraciones públicas en virtud de designación, en la masa salarial total de FIIAPP.

Se observa que:

- La mayor parte del personal designado ocupa posiciones claves en los proyectos, por su expertise profesional y además un porcentaje muy alto, el 78%, ocupa posiciones de trabajo en terreno (desplazados). Por ambos motivos poseen altas condiciones retributivas y el promedio salarial de las personas designadas es muy alto.
- El personal designado en 2023 ascendió a 60 personas, de las cuales 46 fueron hombres y 14 mujeres.
- El 13% de las contrataciones de 2023 pertenece a personal designado, sin embargo, su retribución supone el 36% del total de la masa salarial total de la entidad.
- La masa salarial de los hombres designados en el ejercicio 2023, (46 relaciones contractuales) supera la masa salarial del resto de hombres no designados y contratados en FIIAPP en el mismo ejercicio (127 relaciones contractuales). **La masa salarial de los hombres designados supone el 57% de la masa salarial del total de hombres en 2023.**
- Sin embargo, **la masa salarial de las mujeres designadas en el ejercicio 2023 solo supone un 16% de la masa salarial del total de mujeres en 2023.**

Si se obvia la masa salarial del personal designado, la brecha salarial del promedio de retribuciones equiparadas se reduce de un 34% a un 7%, por tanto, se puede concluir que la brecha salarial de FIIAPP del ejercicio 2023, se debe al impacto que tienen los hombres designados en el promedio salarial del hombre en FIIAPP, que comparado con el **bajo impacto que tienen las mujeres designadas en la masa salarial de la mujer en FIIAPP, da como resultado la brecha salarial informada.**

Es importante añadir que entre el personal designado apenas existe brecha salarial de género, puesto que resulta un 2%.

Por tanto, se observa que, si bien la **política retributiva de FIIAPP no es discriminatoria**, puesto que diferenciando las brechas salariales del personal designado y no designado resultan brechas del 2% y 7% respectivamente, sí existen brechas en grupos profesionales y escalas, cuyas justificaciones, son las siguientes:

- No existe presencia femenina en ciertas posiciones, lo que genera brechas salariales en grupos profesionales del 100%.
- Se producen brechas salariales en posiciones técnicas debido a la utilización de contratos formativos, cuyas condiciones retributivas son más reducidas.
- Existen casos puntuales de personas trabajadoras, mayoritariamente hombres y en posiciones de responsabilidad, que generan brecha salarial al disponer de condiciones

retributivas altas por motivos históricos. En los últimos años la presencia de la mujer en los puestos directivos ha ido aumentando, pero recordemos que hace 20 años estas posiciones estaban ocupadas principalmente por hombres y muchos de ellos aún permanecen en las organizaciones.

- Siguen existiendo sesgos sociales de género en ciertas posiciones:
 - » Posiciones desplazadas, el porcentaje de mujeres es inferior al porcentaje de mujeres en sede.
 - » Presencia mayoritaria o deficiente de la mujer y del hombre en ciertos departamentos en función de formaciones académicas que continúan estereotipadas. Véase que en el departamento de sistemas de la información no existe presencia femenina y en el departamento de RRHH no existe presencia masculina (entre otros ejemplos).
- Muchas diferencias salariales identificadas obedecen a justificaciones propias de las relaciones laborales, que bien aportan diferente valor o responden a circunstancias coyunturales de la propia relación, entre otras:
 - » Condiciones retributivas diferentes en mismas posiciones que se desarrollan en países con diferente grado de peligrosidad o de índice de coste de la vida, lo que conlleva complementos diferentes.
 - » Al incluirse en el análisis todos los conceptos retributivos, se producen desviaciones en la equiparación retributiva, lo que en ocasiones puede generar brechas, en ambos sentidos (hombre y mujer).

Plan de actuaciones de la Auditoría Retributiva

Teniendo en cuenta el impacto de la masa salarial de los hombres designados en nuestra brecha salarial, con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el colectivo designado, que lleve a paliar la brecha salarial existente, se recomienda seguir trabajando en el cumplimiento efectivo de la medida establecida en el procedimiento de selección y contratación, en colaboración con las instituciones de origen que preseleccionan a las personas candidatas, de tal forma que se contribuya a reducir la diferencia entre el número de hombres y mujeres designadas y posteriormente contratadas por la FIIAPP.

Además, se propone:

- Analizar anualmente los resultados del registro retributivo para identificar los logros alcanzados y las áreas que requieren mejoras. Compartir las conclusiones en la Comisión de Seguimiento.
- Revisión de la política salarial actual, en aras de que pueda proporcionar mayor concreción en la definición de salarios por puesto.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Nuestro Plan de Igualdad materializa el compromiso de la Fundación con la igualdad real de trato y de oportunidades en la organización, garantizando la ausencia de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Es la herramienta fundamental para la incorporación de la igualdad en nuestra gestión y cultura interna.

A partir de las conclusiones obtenidas en el diagnóstico se han identificado objetivos estratégicos y operativos y se han diseñado medidas concretas para cada uno de ellos, dentro del plazo de vigencia del Plan, siguiendo criterios de relevancia, coherencia y viabilidad.

Este Plan de Igualdad se organiza en cinco objetivos estratégicos y 12 objetivos operativos:

O.E.1. Consolidar e implantar la política feminista de FIIAPP:

- O.O.1.1. Incorporar la perspectiva de género en nuestros programas y proyectos
- O.O.1.2. Reducir la segregación horizontal
- O.O.1.3. Mejorar la comunicación inclusiva y no sexista

O.E.2. Garantizar la igualdad en el ámbito de la gestión de las personas:

- O.O.2.1. Aumentar la sensibilización y la formación en igualdad
- O.O.2.2. Gestión de los RRHH con perspectiva de género
- O.O.2.3. Mejorar la transparencia retributiva

O.E.3. Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso sexual, por razón de sexo, diversidad e identidad sexual:

- O.O.3.1. Sensibilizar para prevenir el acoso.
- O.O.3.2. Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo.
- O.O.3.3. Asegurar el correcto funcionamiento y agilidad en la respuesta, por parte de la FIIAPP, en los posibles casos de acoso

O.E.4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación y Corresponsabilidad:

O.O.4.1. Avanzar en la corresponsabilidad

O.E.5. Mejorar la salud laboral y asistir en el ámbito laboral a las personas víctimas de violencia de género

O.O.5.1. Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral

O.O.5.2. Asistir en el ámbito laboral a las personas víctimas de violencia de género

7. MEDIDAS, PRIORIDADES Y RECURSOS

El RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en su capítulo III sobre el contenido de los planes de igualdad, establece en su artículo 7.1, sobre el diagnóstico de situación, las materias sobre las que se debe realizar un análisis y alcanzar conclusiones. En base a las principales conclusiones obtenidas en el diagnóstico según las materias (informadas en el punto 4) se han definido:

- Los objetivos estratégicos y operativos a alcanzar en este II Plan de Igualdad (informados en el punto anterior).
- Medidas específicas siguiendo criterios de pertinencia, relevancia y viabilidad, encaminadas a lograr la igualdad de trato y oportunidades.

A continuación, se detallan dichas medidas agrupadas por ámbitos de actuación y vinculadas a los objetivos que se persiguen alcanzar:

7.1. Selección y Contratación. Clasificación Profesional

Objetivo Estratégico: Garantizar la igualdad en el ámbito de la gestión de las personas.

Objetivos operativos:

- Reducir la segregación horizontal
- Gestión de los RRHH con perspectiva de género
- Mejorar la Transparencia retributiva.

Nº	MEDIDAS	AÑO	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	INDICADORES
1	Revisión y actualización de las descripciones de puestos actuales	1	RRHH	Personal Dpto. RRHH	1-nº puestos revisados frente a nº de puestos de la organización 2-nº puestos actualizados frente al nº de puestos a actualizar
2	Implantar módulo de selección de BIZNEO con el fin de disponer de información estadística, desagregada por sexo y puesto de los procesos de selección y promoción	2	RRHH	Personal Dpto. RRHH	1- Módulo activo y con la información cumplimentada 2-Utilización de la información estadística recopilada para la elaboración de informes
3	Elaborar una guía/pautas de selección para personas que conforman los tribunales de selección, poniendo el foco en los prejuicios y sesgos inconscientes.	3	RRHH	Personal Dpto. RRHH/ ADECOO / Madrid Corresponsable	1- Elaboración de guía/pautas 2-nº de personas participantes en tribunales que conocen la guía/pautas
4	Estudio y valoración de implantación de medidas de acción positiva, que a igualdad en los principios vigentes de selección, potencien la incorporación de mujeres/hombres con el fin de disminuir el sesgo de género en aquellos departamentos que se han identificado que existe : sistemas de información, jurídico y rrhh	4	RRHH	Personal Dpto. RRHH/CE	1-Ratio H/M desagregado por área/Departamento 2-acciones diseñadas 3-ratio h/m comparado con el inicial
5	Incorporar un campo en alguna de las herramientas de gestión de RRHH que nos permita disponer del nivel de académico de las personas trabajadoras.	4	RRHH	Personal Dpto. RRHH/ Bizneo / A3	1-Creación campo en herramienta adecuada 2-utilización del dato en estadísticas de plantilla

7.2. Formación

Objetivo Estratégico: Garantizar la igualdad en el ámbito de la gestión de las personas.

Objetivos operativos:

- Aumentar la Sensibilización y la formación en igualdad
- Gestión de los RRHH con perspectiva de género

Objetivo Estratégico: Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso sexual, por razón de sexo, diversidad e identidad sexual.

Objetivos operativos:

- Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo.

Nº	MEDIDAS	AÑO	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	INDICADORES
1	Mejorar el paquete de formación en sensibilización en igualdad de género	1	RRHH y Técnico/a Especialista CTP	Personal Dpto. RRHH Y Especialista . Madrid Corresponsable	1- Nº de acciones nuevas formativas obligatorias y voluntarias adecuadas a los distintos perfiles en función del nivel de conocimiento 2- Nº de acciones de sensibilización 3- Nº de hombres que participan en estas acciones
2	Adaptación de la acción formativa sobre protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Incluir colectivo LGTBI y actualizar el nuevo de procedimiento	1	RRHH	Personal Dpto. RRHH y Comité Ético y Gestión del Conocimiento	1-Nº de personas que declaran conocer el funcionamiento del protocolo
3	Diseño de acción formativa para las personas que forman parte del Comité Ético/CE/y grupo de personas que puedan intervenir en la gestión de un caso de acoso	1	RRHH	Personal Dpto. RRHH y Comité Ético	1-nº Personas objetivo a formar/personas formadas 2- % hombres y mujeres formadas

Nº	MEDIDAS	AÑO	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	INDICADORES
4	Formación a las personas que forman el departamento de RRHH para la incorporación de la perspectiva de género en la función de RRHH: selección y gestión	2	RRHH	Consultoría externa / Personal Dpto. RRHH	1- nº de personas que deben ser formadas 2- % de personas del Dpto. de RRHH que ha completado la formación
5	Formación específica en diversidad y liderazgo inclusivo a mandos intermedios que gestionan personas. Sesgos inconscientes	3	RRHH	Consultoría externa / Personal Dpto. RRHH	1- Nº de acciones formativas dentro del Plan de Formación 2- nº personas objetivo de formación 2- % de mandos intermedios formados
6	Implantar módulo de formación de BIZNEO para disponer de información, diferenciada por género, sobre la participación de la plantilla en las acciones formativas	3	RRHH	Personal Dpto RRHH/Bizneo	1- Módulo activo y con la información cumplimentada 2- Utilización de la información estadística recopilada para la elaboración de informes

7.3. Promoción e infrarrepresentación femenina

Objetivo Estratégico: Garantizar la igualdad en el ámbito de la gestión de las personas

Objetivos operativos:

- Gestión de los RRHH con perspectiva de género

Nº	MEDIDAS	AÑO	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	INDICADORES
1	Implantar módulo de selección de BIZNEO con el fin de disponer de información estadística, desagregada por sexo y puesto de los procesos de selección y promoción	2	RRHH	Personal Dpto. RRHH	1- Módulo activo y con la información cumplimentada 2- Utilización de la información estadística recopilada para la elaboración de informes

7.4. Retribuciones y condiciones de trabajo

Objetivo Estratégico: Garantizar la igualdad en el ámbito de la gestión de las personas

Objetivos operativos:

- Mejorar la Transparencia retributiva.

Nº	MEDIDAS	AÑO	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	INDICADORES
1	Entrega en el primer semestre de cada año a la Comisión de Seguimiento el registro retributivo en base a la agrupación profesional y en base a la valoración de puestos de trabajo	1,2,3,4	RRHH	Personal Dpto. RRHH	1 - Herramienta de valoración de puestos actualizada anualmente. 2 - Análisis del registro salarial realizado y comunicado a la Comisión de Seguimiento.
2	Revisión de la política salarial actual, en aras de que pueda proporcionar mayor concreción en la definición de salarios por puesto	3	RRHH	Personal Dpto. RRHH	1 - Informe de análisis realizado en tiempo y forma. 2 - Borrador de propuesta elaborada y consensuada.
3	Revisión por parte de los representantes legales de las personas trabajadoras de la valoración de puestos conforme a la herramienta del Instituto de la mujer. Proposición de propuestas en el seno de la Comisión de Seguimiento	4	CE	Personal CE	1 - Nº puestos de trabajo revisados 2 - Nº de propuestas a modificar 3- Nº de puestos modificados

7.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivo Estratégico: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivos operativos:

- Avanzar en la corresponsabilidad

Nº	MEDIDAS	AÑO	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	INDICADORES
1	Elaboración de política de desconexión digital	1	RRHH	Personal Dpto RRHH	1 - Política de desconexión digital elaborada y aprobada. 2 - Plantilla formada y sensibilizada en la política de desconexión digital de la FIIAPP.
2	Análisis de los permisos solicitados durante la vigencia del Plan relacionados con conciliación, desagregados por sexo. Conclusiones y comunicación de las mismas	3	RRHH	Personal Dpto RRHH/Bizneo	1 - Análisis de las medidas de conciliación ofertadas por FIIAPP y solicitadas por la plantilla, desagregadas por sexo, elaborado y presentado a la Comisión de Seguimiento. 2 - Análisis de las medidas de conciliación demandadas por la plantilla.
3	Propuesta de mejora de herramientas de conciliación en base al análisis de los permisos de conciliación elaborado previamente.	4	RRHH	Personal Dpto. RRHH	1 - Propuesta de mejoras de herramientas de conciliación, elaborada y presentada a la Comisión de Igualdad
4	Elaboración de un plan de comunicación sobre corresponsabilidad: Píldoras informativas, vídeos cortos recordatorios, breves infografías dirigidas a toda la plantilla sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas	4	RRHH Y COMUNICACIÓN	Personal Dpto. Comunicación y RRHH. Empresa externa comunicación	1 - Plan de comunicación interna sobre corresponsabilidad elaborada. 2 - Al menos 3 acciones implementadas del plan.

7.6. Comunicación inclusiva y no sexista

Objetivo Estratégico: Consolidar e implantar la política feminista de FIIAPP.

Objetivos operativos:

- Mejorar la Comunicación inclusiva y no sexista
- Objetivo Estratégico: Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso sexual, por razón de sexo, diversidad e identidad sexual.
- Objetivos operativos:
- Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo
- Sensibilizar para prevenir el acoso

Objetivo Estratégico: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivos operativos:

- Avanzar en la corresponsabilidad

Nº	MEDIDAS	AÑO	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	INDICADORES
1	Comunicar a la plantilla el Plan de Igualdad y los principales resultados del diagnóstico	1	Comunicación & RRHH	Personal Dpto. Comunicación y RRHH	1- nº comunicados internos. 2- Inclusión Manual de Bienvenida 3-Proceso Inducción Connect 4) Infopoints
2	Plan de comunicación de los avances, acciones implantadas y evaluación del Plan Operativo	1,2,3	Comunicación/Comisión Igualdad	Personal Dpto. Comunicación y RRHH	1- Nº comunicados internos. 2- Infopoint
3	Revisión y evaluación del lenguaje inclusivo y no sexista en la fundación	2	Comunicación	Personal Dpto. de Comunicación en Coordinación con personal resto de departamentos	1- Identificación de textos a revisar 2-Nº revisiones y evaluaciones con aspecto lenguaje inclusivo incorporado
4	Difusión del protocolo a empresas o personas colaboradoras externas	2	RRHH /COMITÉ ÉTICO	Personal Dpto RRHH y Comité Ético	1-Identificación destinatarios 2-Clausulado de compromiso con Protocolo en contratación (Licitación +Contratos) 3-nº empresas/personas colaboradoras informadas

Nº	MEDIDAS	AÑO	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	INDICADORES
5	Mantener una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género y se utilice un lenguaje inclusivo.	3	Gestión del conocimiento y Jurídico	Personal Dpto. Jurídico y Gestión del Conocimiento	1- Nº documentos auditados lenguaje inclusivo 2- Nº contratos lenguaje inclusivo firmados 3- Condiciones especiales de ejecución contemplados
6	Planificación de un plan de sensibilización periódica a la plantilla sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo: Píldoras informativas, vídeos cortos recordatorios, breves infografías	3	RRHH Y COMUNICACIÓN	Personal Dpto. Comunicación y RRHH. Expresa externa comunicación	Nº de acciones de sensibilización que se ha llevado a cabo en un período de un año
7	Plan de comunicación de los avances, acciones implantadas y evaluación del II Plan de Igualdad	4	Comunicación/Comisión Seguimiento	Personal Dpto. Comunicación y RRHH. Expresa externa comunicación	1- Nº comunicados internos. 2- Infopoint
8	Elaboración de un plan de comunicación sobre corresponsabilidad: Píldoras informativas, vídeos cortos recordatorios, breves infografías dirigidas a toda la plantilla sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas	4	RRHH Y COMUNICACIÓN	Personal Dpto. Comunicación y RRHH. Expresa externa comunicación	1 - Plan de comunicación interna sobre corresponsabilidad elaborada. 2 - Al menos 3 acciones implementadas del plan.

7.7. Prevención y actuación en los casos de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y expresión sexual

Objetivo Estratégico: Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso sexual, por razón de sexo, diversidad e identidad sexual.

Objetivos operativos:

- Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo
- Sensibilizar para prevenir el acoso
- Asegurar el correcto funcionamiento y agilidad en la respuesta, por parte de la FIIAPP, en los posibles casos de acoso

Nº	MEDIDAS	AÑO EJECUCIÓN PLAN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	INDICADORES
1	Adaptación de la acción formativa sobre protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Incluir colectivo LGTBI y actualizar el nuevo de procedimiento	1	RRHH	Personal Dpto. RRHH y de Auditoría Interna y Gestión del Conocimiento	1-Nº de personas que declaran conocer el funcionamiento del protocolo
2	Implantación de las medidas negociadas en convenio colectivo para el colectivo LGTBI	1	A DETERMINAR EN FUNCIÓN DE LO ACORDADO	A DETERMINAR EN FUNCIÓN DE LO ACORDADO	A DETERMINAR EN FUNCIÓN DE LO ACORDADO
3	Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo	1,2,3,4	COMITÉ ETICO	Comité Ético	Informe de datos desagregados, elaborado y comunicado a la Comisión Igualdad
4	Diseño de acción formativa para las personas que forman parte del Comité Ético/CE/y grupo de personas que puedan intervenir en la gestión de un caso de acoso	1	RRHH	Personal Dpto. RRHH y de Auditoría Interna	1-nº Personas objetivo a formar/personas formadas 2- % hombres y mujeres formadas
5	Acción formativa específica en prevención de acoso sexual y por razón de sexo para personas con gestión de equipos a cargo	2	RRHH	Consultoría externa / Personal Dpto. RRHH	1- nº de personas que deben ser formadas 2- % de personas del Dpto. de RRHH que ha completado la formación

Nº	MEDIDAS	AÑO EJECUCIÓN PLAN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	INDICADORES
6	Difusión del protocolo a empresas o personas colaboradoras externas	2	RRHH /COMITÉ ÉTICO (DEFINIR FIGURAS QUE PUEDEN REALIZAR ESTA MEDIDA)	PERSONAL RRHH/COMITÉ ÉTICO/ÁREAS CTP	1-Identificación destinatarios 2-Clausulado de compromiso con Protocolo en contratación (Licitación +Contratos) 3-nº empresas/personas colaboradoras informadas
7	Evaluación y revisión del funcionamiento e implantación del protocolo	3	RRHH Y COMITÉ ÉTICO	Personal Dpto.RRHH y Comité Ético	1-Evaluación realizada 2- Conclusiones sobre el funcionamiento
8	Planificación de un plan de sensibilización periódica a la plantilla sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo: Píldoras informativas, vídeos cortos recordatorios, breves infografías	4	RRHH y Técnico/a Especialista CTP	Especialista	1- Campaña de sensibilización anual sobre temas clave de integridad 2- Realizada formación para personal local sobre integridad
9	Elaboración de Guía de buenas prácticas para la concienciación sobre tolerancia cero al acoso dirigida a personal que prestan servicios desplazados y para instituciones socias/colaboradoras	4	COMITÉ ETICO	Comité Ético	Informe de datos desagregados, elaborado y difundido

7.8. Apoyo a las trabajadoras víctimas de género

Objetivo Estratégico: Mejorar la salud laboral y asistir en el ámbito laboral a las personas víctimas de violencia de género

Objetivos operativos:

- Asistir en el ámbito laboral a las personas víctimas de violencia de género Sensibilizar para prevenir el acoso

Nº	MEDIDAS	AÑO EJECUCIÓN PLAN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	INDICADORES
1	Elaborar procedimiento específico de actuación ante casos de violencia de género que recoja medidas destinadas a favorecer la atención dentro del ámbito laboral de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género	1	RRHH	Personal Dpto RRHH / Madrid Corresponsable	1- Estado de aprobación del procedimiento 2- N° de personas que declaran conocer el nuevo procedimiento
2	Realizar campañas específicas en torno al Día Internacional de la Violencia de Género con el objetivo de sensibilizar y concienciar a la plantilla.	3	Comunicación	Personal Departamento Comunicación	1- % de participación de la plantilla en actividades realizadas por la institución 2- Impacto en redes sociales

7.9. Salud Laboral

Objetivo Estratégico: Mejorar la salud laboral y asistir en el ámbito laboral a las personas víctimas de violencia de género

Objetivos operativos:

- Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral

Nº	MEDIDAS	AÑO EJECUCIÓN PLAN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	INDICADORES
1	Incorporación de DIFERENCIAS ESPECÍFICAS DE género en salud laboral	2	RRHH	Personal Dpto. RRHH y Quirón Prevención	1- Medidas Específicas embarazo 2- Menstrualidad y Menopausia
2	Asegurar la inclusión de los riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos	2	RRHH	Personal Dpto. RRHH y Quirón Prevención	1- Medidas específicas y diferencias de género sobre salud mental en PRL
3	Realización de encuesta y estudio de necesidades	4	RRHH Y COMUNICACIÓN	Personal Dpto. RRHH y Quirón Prevención	1- Encuesta realizada a la plantilla 2- N° Planes de Acción según necesidades detectadas

7.10. Transversalización de género en programas y proyectos

Objetivo Estratégico: Consolidar e implantar la política feminista de FIIAPP.

Objetivos operativos:

- Incorporar la perspectiva de género en nuestros programas y proyectos
- Reducir la segregación horizontal

Nº	MEDIDAS	AÑO EJECUCIÓN PLAN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	INDICADORES
1	Diseñar una estrategia que abarque la vigencia del Plan de Igualdad y garantice el enfoque feminista en proyectos y programas de CTP.	1	Técnico/a Especialista CTP en Igualdad, Diversidad y Derechos Humanos	Técnica Especialista	1-Estrategia diseñada con: nº acciones a implantar planificación en el tiempo identificación de responsables recursos necesarios, indicadores
2	Implementar la estrategia asegurando su aplicación en proyectos y programas de CTP, con seguimiento y evaluación de su impacto.	1	Técnico/a Especialista CTP en Igualdad, Diversidad y Derechos Humanos	Técnica Especialista	Estrategia implementada: Número de proyectos y programas de CTP que integran el enfoque feminista Presupuesto destinado a la implementación de acciones con enfoque feminista. Número de personas técnicas capacitadas en transversalización feminista en proyectos. Grado de cumplimiento de las acciones establecidas en la estrategia (% de metas alcanzadas).
3	Seguimiento de la eficacia de medida implantada en el manual de contratación y selección en relación a la incorporación de personal designado	1,2,3,4	Áreas CTP y RRHH	Personal Dpto. RRHH y personal áreas CTP	1- Nº de personas designadas de corto/largo plazo en las actuaciones/acciones de cooperación 2- Nº de CV de mujeres presentados según manual contratación 3- Nº de acciones de sensibilización en las Instituciones Públicas Españolas

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos 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.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad queda constituida como Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en tanto que órgano responsable de su implementación, seguimiento y evaluación.

La Comisión de Seguimiento ha sido designada por la Comisión Negociadora y queda conformada tal y como se recoge en el Anexo II: Acta de constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Reglamento de funcionamiento.

La aplicación del II Plan de Igualdad de FIIAPP se realizará a través de **Planes Operativos Anuales**, acordados en el seno de la Comisión de Seguimiento, que contemplen las medidas a implantar cada año, responsables, recursos e indicadores de medición.

El **sistema de seguimiento** del Plan de Igualdad debe contribuir a:

- Velar por la correcta implementación de los Planes Operativos, permitir valorar los avances y detectar y corregir los errores y efectos no deseados pudiendo, en caso necesario, introducir las modificaciones oportunas tanto en los objetivos como en las medidas.
- Facilitar la participación y el consenso en la toma de decisiones, así como en la revisión de los Planes Operativos y sus evaluaciones.

Para realizar el seguimiento se convocará a la Comisión de Seguimiento semestralmente.

La **evaluación** de los Planes Operativos Anuales deberá realizarse a partir de los indicadores incluidos en las medidas, lo que permitirá valorar:

- La ejecución o avance en la implementación de las acciones.
- Impacto de las medidas en la población objetivo.

Para realizar la evaluación, un mes antes de finalizar el Plan Operativo se presentará ante la Comisión de Seguimiento un informe de evaluación de éste (de acuerdo con los indicadores

diseñados para cada una de las medidas) y una propuesta del Plan Operativo siguiente. El informe de evaluación y la propuesta del nuevo Plan Operativo serán elaborados por el Departamento de RRHH y la Técnica Especialista CTP en Igualdad, Diversidad y Derechos Humanos y serán acordados en el seno de la Comisión de Seguimiento.

En los seis últimos meses de vigencia del II Plan de Igualdad se trabajará en:

- Diagnóstico de situación actual de la Fundación en materia de igualdad.
- Evaluación de la totalidad del Plan.
- Elaboración y registro del III Plan de Igualdad.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario una revisión de lo previsto en el Plan de Igualdad, se valorará la necesidad de **modificación** del Plan. Se consideran circunstancias debidamente motivadas:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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 fundación.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, 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 fundación 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.

El procedimiento será el siguiente:

1. Se remitirá por la parte interesada en promover la modificación, convocatoria de reunión extraordinaria y propuesta de modificación.
2. Se debatirá en el seno de la Comisión de Seguimiento la modificación y se acordará lo que proceda.
3. En caso de aceptación de la propuesta de modificación, se definirá la medida, responsable, recursos y plazo de implantación.

El Plan se modificará, con el acuerdo de la Comisión de Seguimiento, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos. Al ser par el número de personas que conforman la Comisión de Igualdad, se acuerda conceder voto de calidad a la Presidencia (tal y como se establece en el Reglamento de Funcionamiento).

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDA	AÑO DE EJECUCIÓN			
		1	2	3	4
1	Entrega en el primer semestre de cada año a la Comisión de Seguimiento el registro retributivo en base a la agrupación profesional y en base a la valoración de puestos de trabajo				
2	Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo				
3	Seguimiento de la eficacia de medida implantada en el manual de contratación y selección en relación a la incorporación de personal designado				
4	Plan de comunicación de los avances, acciones implantadas y evaluación de los Planes Operativos				
5	Revisión y actualización de las descripciones de puestos actuales				
6	Adaptación de la acción formativa sobre protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Incluir colectivo LGTBI y actualizar el nuevo de procedimiento				
7	Diseño de acción formativa para las personas que forman parte del Comité Ético/CE/y grupo de personas que puedan intervenir en la gestión de un caso de acoso				
8	Mejorar el paquete de formación en sensibilización en igualdad de género				
9	Elaboración de política de desconexión digital				
10	Comunicar a la plantilla el Plan de Igualdad y los principales resultados del diagnóstico				
11	Implantación de las medidas negociadas en convenio colectivo para el colectivo LGTBI				
12	Elaborar procedimiento específico de actuación ante casos de violencia de género que recoja medidas destinadas a favorecer la atención dentro del ámbito laboral de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género				
13	Diseñar una estrategia que abarque la vigencia del Plan de Igualdad y garantice el enfoque feminista en proyectos y programas de CTP.				
14	Implementar la estrategia asegurando su aplicación en proyectos y programas de CTP, con seguimiento y evaluación de su impacto.				

N°	MEDIDA	AÑO DE EJECUCIÓN			
		1	2	3	4
15	Implantar módulo de selección de BIZNEO con el fin de disponer de información estadística, desagregada por sexo y puesto de los procesos de selección y promoción				
16	Formación a las personas que forman el departamento de RRHH para la incorporación de la perspectiva de género en la función de RRHH: selección y gestión				
17	Difusión del protocolo a empresas o personas colaboradoras externas				
18	Revisión y evaluación del lenguaje inclusivo y no sexista en la fundación				
19	Acción formativa específica en prevención de acoso sexual y por razón de sexo para personas con gestión de equipos a cargo				
20	Asegurar la inclusión de los riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos				
21	Incorporación de DIFERENCIAS ESPECÍFICAS DE género en salud laboral				
22	Elaborar una guía/pautas de selección para personas que conforman los tribunales de selección, poniendo el foco en los prejuicios y sesgos inconscientes.				
23	Formación específica en diversidad y liderazgo inclusivo a mandos intermedios que gestionan personas. Sesgos inconscientes				
24	Implantar módulo de formación de BIZNEO para disponer de información, diferenciada por género, sobre la participación de la plantilla en las acciones formativas				
25	Revisión de la política salarial actual, en aras de que pueda proporcionar mayor concreción en la definición de salarios por puesto				
26	Análisis de los permisos solicitados durante la vigencia del Plan relacionados con conciliación, desagregados por sexo. Conclusiones y comunicación de las mismas				
27	Mantener una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género y se utilice un lenguaje inclusivo.				
28	Evaluación y revisión del funcionamiento e implantación del protocolo				
29	Planificación de un plan de sensibilización periódica a la plantilla sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo: Píldoras informativas, vídeos cortos recordatorios, breves infografías				
30	Realizar campañas específicas en torno al Día Internacional de la Violencia de Género con el objetivo de sensibilizar y concienciar a la plantilla.				

N°	MEDIDA	AÑO DE EJECUCIÓN			
		1	2	3	4
31	Estudio y valoración de implantación de medidas de acción positiva, que a igualdad en los principios vigentes de selección, potencien la incorporación de mujeres/hombres con el fin de disminuir el sesgo de género en aquellos departamentos que se han identificado que existe: sistemas de información, jurídico y rrhh				
32	Incorporar un campo en alguna de las herramientas de gestión de RRHH que nos permita disponer del nivel de académico de las personas trabajadoras.				
33	Revisión por parte de los representantes legales de las personas trabajadoras de la valoración de puestos conforme a la herramienta del Instituto de la mujer. Proposición de propuestas en el seno de la Comisión de Seguimiento				
34	Elaboración de un plan de comunicación sobre corresponsabilidad: Píldoras informativas, vídeos cortos recordatorios, breves infografías dirigidas a toda la plantilla sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas				
35	Propuesta de mejora de herramientas de conciliación en base al análisis de los permisos de conciliación elaborado previamente.				
36	Plan de comunicación de los avances, acciones implantadas y evaluación del II Plan de Igualdad				
37	Elaboración de Guía de buenas prácticas para la concienciación sobre tolerancia cero al acoso dirigida a personal que prestan servicios desplazados y para instituciones socias/colaboradoras				
38	Realización de encuesta y estudio de necesidades				