



II Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomás 2019-2023

Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Pascual Tomás' and other illegible signatures.

Septiembre 2019

Índice

1. Renovación del Compromiso	Pág. 3
2. Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas	Pág. 5
3. Garantías y principios fundamentales	Pág. 7
4. Diagnóstico de situación y propuestas de mejora	Pág. 10
5. Vigencia	Pág. 27
6. Ámbito de aplicación	Pág. 27
7. Medios	Pág. 27
8. Objetivos generales	Pág. 27
9. Programa de objetivos y acciones específicas	Pág. 28
10. Seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas	Pág. 58
11. Calendario de acciones específicas	Pág. 59

Mano
20
me
jora



1. Renovación del Compromiso

En la Fundación Pascual Tomas se constituyó, el 22 de diciembre de 2015, la Comisión Permanente de Igualdad; compuesta por una persona representante por parte de la empresa y otra de la representación de los trabajadores y trabajadoras. La Fundación Pascual Tomas renueva su Compromiso de 2 de septiembre de 2019 y sigue declarando:

Su firme compromiso con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres y concordantes.

Su firme compromiso con la igualdad por razón de oportunidades, condiciones y trato; y contra la discriminación, sea directa e indirecta, por razón de sexo y cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Su firme compromiso para alcanzar una gestión en consonancia con las políticas de igualdad y no discriminación por razón de sexo y cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Su firme compromiso con un ambiente libre de violencia laboral de cualquier tipo.

Es por ello que:

Se va a proceder a la elaboración del II Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas con relación a lo siguiente:

- Alcanzar en la empresa la igualdad de condiciones, trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Prevenir y eliminar cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo. Especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Adoptar medidas de acción positiva específicas en 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.
- Elaborar las fases y metodología de trabajo para el diseño del II Plan de Igualdad en la Fundación Pascual Tomas, se seguirán las siguientes directrices: elaboración del diagnóstico de situación cuantitativo y cualitativo. Se diseñan un conjunto ordenado de medidas, en las que se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

- Incluir las siguientes materias: acceso al empleo; clasificación profesional; promoción profesional; formación profesional; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar; prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, prevención de la violencia de género; salud laboral y prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género y el uso inclusivo del lenguaje y la imagen.
- Establecer los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para hacerlas efectivas.
- Poner en marcha las medidas, estrategias y prácticas adoptadas cuyos plazos concretos y efectivos están establecidos en cada una de las medidas, estrategias y prácticas.
- Diseñar un calendario de desarrollo de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, así como de las estrategias y prácticas a adoptar.
- Establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas.



En todo momento, se garantiza la participación y el acceso de las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad a todos los datos y a toda la información relativa a cada una de las fases de elaboración del II Plan de Igualdad en la Fundación Pascual Tomas atendiendo en cada momento al REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. La información y los datos que se reciban tienen el carácter de confidenciales, con el serio compromiso por parte de todas las personas participantes de su no utilización, independientemente de su fin.

Desde la Dirección de la Fundación Pascual Tomas se afronta la implantación del II Plan de Igualdad como un proseguir en la modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Valencia, a 2 de septiembre de 2019

2. Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas



En Valencia, a 22 de diciembre de 2015

Por la empresa:

Marga Valdeolmillos Del Rio, 291589542

Por la Representación de Trabajadores y Trabajadoras:

Rebeca Ortiz Latorre, 73569332z

Por la presente se constituye la Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas, G-46656815, la cual va a tener como competencia principal la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en la empresa. Así como trabajar de manera activa a favor del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.

Las partes firmantes se reconocen la capacidad legal suficiente para suscribir acuerdos en nombre de las Organizaciones a las cuales representan.

Teniendo como marco fundamental la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres y concordantes las partes acuerdan lo siguiente:

1. Proceder formalmente a la constitución de la Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas, G-46656815.
2. La Comisión Permanente de Igualdad estará formada por parte de la empresa por Marga Valdeolmillos Del Rio y, por parte de la Representación de Trabajadoras y Trabajadores por Rebeca Ortiz Latorre
3. Las partes constituyentes y signatarias de la Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas acuerdan la celebración de reuniones ordinarias semestrales y extraordinarias cuando lo requieran cada una de las partes con una antelación de 24 horas.
4. Las reuniones serán celebradas en la Fundación Pascual Tomas sita en la C/ José M^a Ourense N^o10, 46022, Valencia.
5. Los acuerdos serán tomados por consenso entre las partes.

6. Se requiere la presencia de ambas partes para tener el quórum necesario para celebrar reuniones y alcanzar acuerdos.

7. La Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas tiene las siguientes competencias:

- Información, formación y sensibilización de la plantilla de la Fundación Pascual Tomas.
- Apoyo y/o realización del diagnóstico y el Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas.
- Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación.
- Conocer de los posibles casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio.
- Vigilancia del principio de igualdad en la empresa.
- Prevención de la violencia de género.
- Cualesquiera otras.

8. De cada una de las reuniones se procederá a levantar acta, incluyendo en la misma:

- El Orden del Día.
- Las deliberaciones que se hayan producido en la reunión,
- La expresión de cada uno de los acuerdos que se alcancen.
- Los asuntos pendientes.
- La indicación de la fecha de la siguiente reunión.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión a las 10:00

Firmas de ambas:



Margarita Valdeolmillos del Río



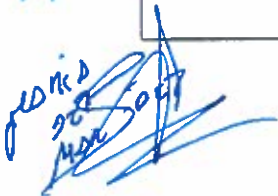
Rebeca Ortiz Latorre



En la actualidad, las personas integrantes de la misma son:

Emilio Sanz Amorós, por parte de la empresa.

Mar Sáez Sánchez, por parte de la representación de trabajadoras y trabajadores.



3. Garantías y principios fundamentales

Acciones positivas:

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en 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.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley" (art. 11 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

"Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art. 7.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

"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 de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art. 7.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

"Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo" (art. 7.3 y 4 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

"Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social (art. 44.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:

"Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean

reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias” (art. 10 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Discriminación:

“Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.” (Convención de la ONU sobre eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979).

Discriminación directa e indirecta:

“Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable” (art. 6.1 Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres)

“Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”. (Art. 6.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres)

“En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo” (art. 6.3 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

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” (art. 8 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

El 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 (art. 6.3 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará,

en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado" (art. 5 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

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 presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres" (art. 9 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Inversión de la carga de la prueba:

"De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes (art. 13.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales" (art. 13.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:

"De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres" (art. 43 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social" (art. 44.3 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Tutela judicial efectiva:

“Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (art. 12.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos (art. 12.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo” (art. 12.3 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

4. Diagnóstico de situación y propuestas de mejora:

1. Introducción

La Fundación Pascual Tomas (en adelante FPT) tiene dos centros de trabajo, en Almàssera y Valencia:

Almàssera

Valencia

C/ Concepción Arenal, nº 5
46132 Almàssera Valencia
Tel. 96 356.79.45
info@fundacionpascualtomas.org

C/ Jose Mª Ourense Nº10
Entrada Plaza Mestre Ripoll
46022 Valencia
Tel. 96 356.79.45
info@fundacionpascualtomas.org

La FPT tiene por objeto:

- a. La recuperación, catalogación, conservación y custodia de la documentación histórica y bibliográfica de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano y de sus entidades vinculadas.
- b. El impulso del estudio y divulgación del pensamiento sindical y de la historia del sindicalismo y el movimiento obrero, en especial, de la figura de Pascual Tomás Taengua.

- c. El desarrollo de proyectos e iniciativas en materia de recuperación de la memoria histórica y actividades que promuevan la defensa de los derechos y libertades fundamentales.
- d. La realización y difusión de actividades culturales y artísticas, que contribuyan a la promoción del uso del valenciano y al fomento de la cultura valenciana.
- e. La investigación y desarrollo de estudios y proyectos relacionados con temas de interés social general.
- f. La promoción y el fomento de los principios vinculados a la responsabilidad social y a la Economía del Bien Común.
- g. El fomento de la formación y la orientación laboral como instrumentos necesarios de promoción personal, profesional y social, mediante la ejecución de programas de formación y empleo, en todas sus tipologías: con carácter meramente enunciativo y no limitativo, Formación Profesional reglada y no reglada, Formación Profesional para el Empleo en todas sus modalidades, formación para empresas y trabajadores y trabajadoras en activo y en desempleo, formación sindical, orientación para el empleo y asistencia al autoempleo, etc.
- h. El estímulo y promoción de medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y el impulso para fomentar el movimiento asociativo de las mujeres.
- i. La promoción y defensa de la igualdad en la diversidad y la no discriminación, como modo de prevenir la intolerancia, el odio y cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual y de género, religión, creencia, etnia, cultura o situación de pobreza o de diversidad funcional.
- j. La colaboración con entidades locales, nacionales, europeas e internacionales, para satisfacer la consecución de estos fines y todos aquellos que persigan favorecer la integración social y laboral de las personas, incluyendo la cooperación internacional y el trabajo con países en vías de desarrollo.
- k. La ejecución de todo tipo de actividades necesarias para llevar a cabo estos fines, con pleno sometimiento a lo que establece la Constitución Española, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, las normas de la Comunidad Europea y la legislación aplicable en materia de fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, especialmente la

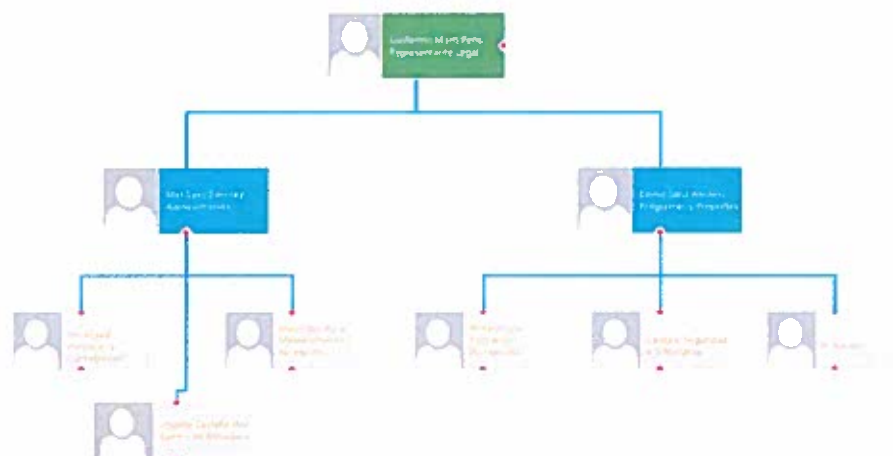
LEY 8/1998, de 9 de diciembre, de la Generalitat Valenciana, de Fundaciones de la Comunidad Valenciana y la LEY 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

La Fundación Pascual Tomás llevará a cabo todos estos fines fundacionales con el máximo respeto y con la mayor objetividad, y trabajará para favorecer los principios de igualdad entre hombres y mujeres.

2. Características de la plantilla:

2.1 Organigrama:

La FPT tiene la siguiente estructura:

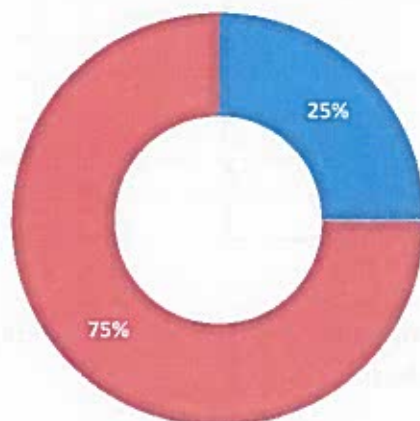


Ella se divide en dos Departamentos: el de administración y el de programas y proyectos. Los niveles desagregados por sexo son de un total de 1 mujer y 3 hombres; por tanto, un 25% es mujer y un 75% son hombres. Ello está lejos de la presencia equilibrada:

Tabla nº 1 Nivel desagregado por sexo		
Nivel	Mujeres	Hombres
Dirección	0	0
D. Administración	1	1
D. Formación	0	1
D. Cultura	0	0
Mantenimiento	0	1
Total	1	3

Nº1 NIVEL DESAGREGADO POR SEXO

■ Mujeres ■ Hombres



2.2 Antigüedad:

En cuanto a la antigüedad en la FPT los datos son los siguientes:

Tabla nº 2 Antigüedad en la plantilla desagregado por sexo

Antigüedad	Mujeres	Hombres
Más de 24 años	0	2
Entre 15 y 23 años	1	1
Entre 6 y 14 años	0	0
Menos de 5 años	0	0
Total	1	3

De la tabla anterior se desprende que la única mujer y uno de los hombres tienen una antigüedad entre 15 y 23 años. Los otros dos hombres tienen más de 24 años de antigüedad. Por tanto, es destacable el grado de permanencia.

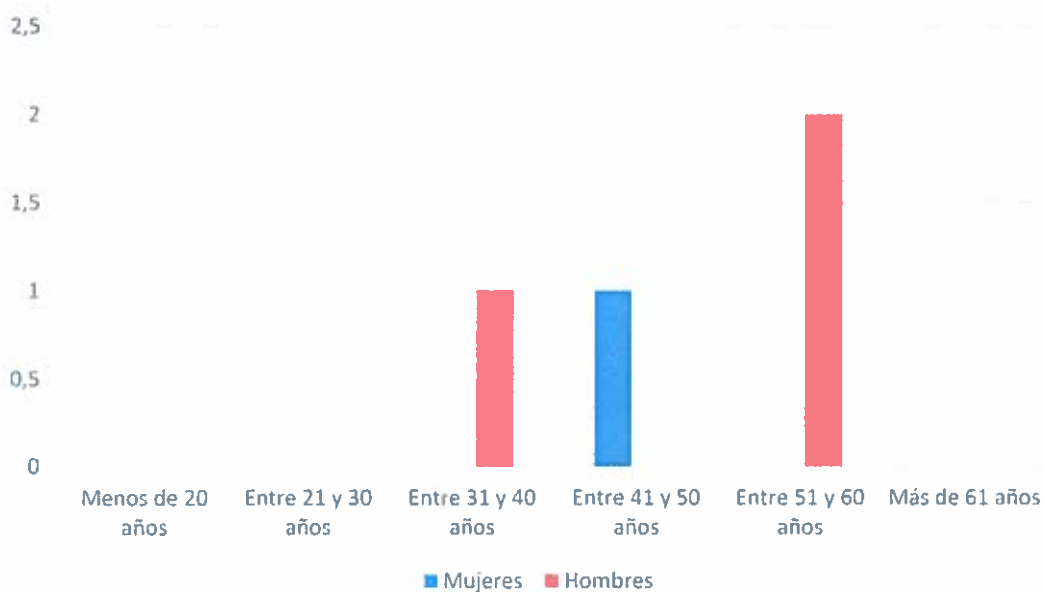
2.3 Edad y sexo:

Las franjas de edad de la plantilla son las detalladas a continuación:

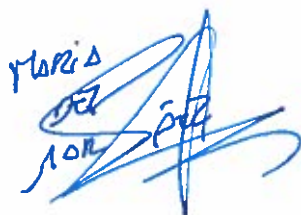
Tabla nº 3 Plantilla según edad y sexo		
Edad	Mujeres	Hombres
Menos de 20 años	0	0
Entre 21 y 30 años	0	0
Entre 31 y 40 años	0	1
Entre 41 y 50 años	1	0
Entre 51 y 60 años	0	2
Más de 61 años	0	0
Total	1	3

Los hombres están en la franja de entre 31 y 40 años y entre 51 y 60 años. La mujer está en la franja de 41 y 50 años:

Nº2: ANTIGÜEDAD DESAGREGADA POR SEXO



Ylaria del Mar



2.4 Plantilla media de trabajadores y trabajadoras:

En la FPT, en la formación no reglada, hay más altas y bajas. Es por ello, que se aportan los datos; pero se ha tratado de manera diferenciada la estructura que permanece en el tiempo (ver apartado 2.1 y 2.2) y la relativa a la formación que es más variable:

Tabla nº 4 Altas y bajas			
Altas 2017-18		Bajas 2017-18	
Mujeres	4	Mujeres	3
Hombres	10	Hombres	6
Total	14	Total	9

A continuación, se desagrega por sexo, entre el 1 de junio de 2018 y el 31 de mayo de 2019:

LISTADO PROMEDIO PLANTILLA

Empresa: 00001 - FUNDACION PASCUAL TOMAS

Centro: 00000

Periodo de Listado: 01/06/2018 - 31/05/2019

Fecha de Listado: 23/05/2019

Convenio: 000001 - ENSEÑANZA Y FORMACION NO REGLADA / Sin Categoría

Sexo: Hombre

Descripción	Fijos	Eventuales	Total
Trabajadores en Alta al Inicio	1	0	1
Altas durante el periodo	0	2	2
Bajas durante el periodo	0	2	2
Trabajadores en Alta al Final	1	0	1
Plantilla media discapacitados >=33%	0	0	0
Plantilla media Total	0,834	0,068	0,901

Sexo: Mujer

Descripción	Fijas	Eventuales	Total
Trabajadoras en Alta al Inicio	1	0	1
Altas durante el periodo	0	4	4
Bajas durante el periodo	0	3	3
Trabajadoras en Alta al Final	1	1	2
Plantilla media discapacitados >=33%	0	0	0
Plantilla media Total	0,835	0,074	0,909

Convenio: 000001 - ENSEÑANZA Y FORMACION NO REGLADA / Categoría: 002

Sexo: Hombre

Descripción	Fijos	Eventuales	Total
Trabajadores en Alta al Inicio	1	0	1
Altas durante el periodo	0	0	0
Bajas durante el periodo	0	0	0
Trabajadores en Alta al Final	1	0	1
Plantilla media discapacitados >o=33%	0	0	0
Plantilla media Total	0,834	0	0,834

Convenio: 000001 - ENSEÑANZA Y FORMACION NO REGLADA / Categoría: 017 -

Sexo: Hombre

Descripción	Fijos	Eventuales	Total
Trabajadores en Alta al Inicio	1	0	1
Altas durante el periodo	0	0	0
Bajas durante el periodo	0	0	0
Trabajadores en Alta al Final	1	0	1
Plantilla media discapacitados >o=33%	0	0	0
Plantilla media Total	0,831	0	0,831

Convenio: 000001 - ENSEÑANZA Y FORMACION NO REGLADA / Categoría: 018 -

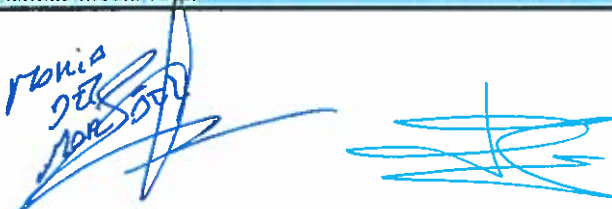
Sexo: Hombre

Descripción	Fijos	Eventuales	Total
Trabajadores en Alta al Inicio	0	4	4
Altas durante el periodo	0	13	13
Bajas durante el periodo	0	15	15
Trabajadores en Alta al Final	0	2	2
Plantilla media discapacitados >o=33%	0	0	0
Plantilla media Total	0	0,464	0,464

Total Empresa

Descripción	Fijos/Fijas	Eventuales	Total
Trabajadoras/es en Alta al Inicio	4 (3 hombres y 1 mujer)	4	8
Altas durante el periodo	0	19	19
Bajas durante el periodo	0	20	20
Trabajadores en Alta al Final	4	3	7
Plantilla media discapacitados >o=33%	0	0	0
Plantilla media Total	3,334	0,605	3,939

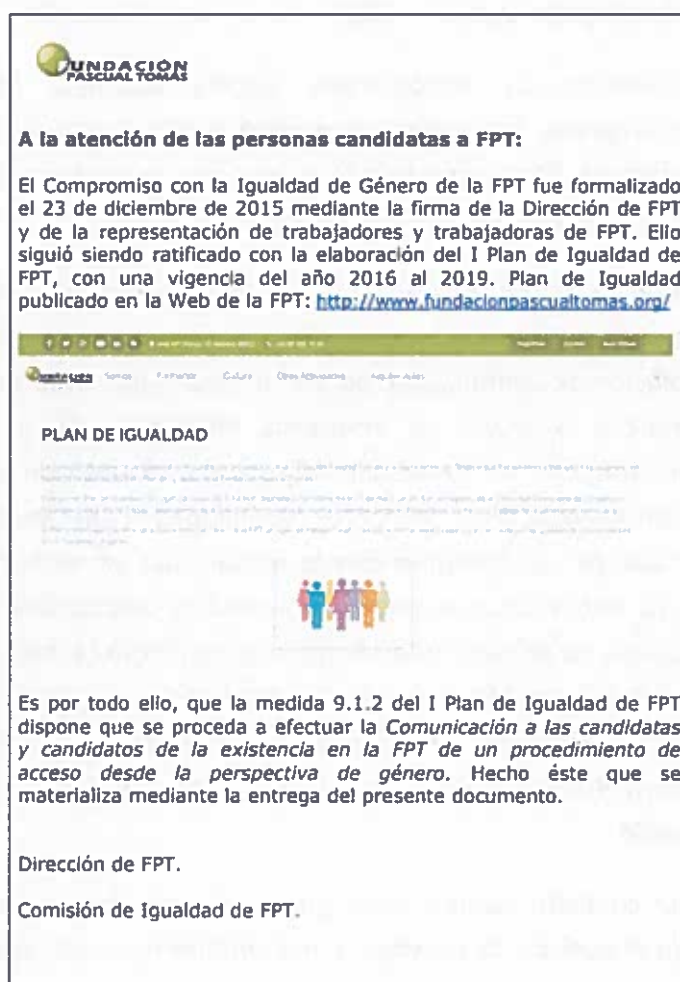
ronia
del
del
del



3. Acceso al empleo

3.1 Ofertas de empleo:

Los requisitos de las ofertas de trabajo son los siguientes: titulación académica, formación metodológica, experiencia laboral, puesto de trabajo, acreditación, plazo de presentación y lugar de trabajo. Todas las personas candidatas reciben una comunicación relativa a que el procedimiento de acceso tiene incorporada la perspectiva de género. Ello se difunde también en la WEB:



Las ofertas de empleo se publican en la WEB <http://www.fundacionpascualtomas.org>. A su vez, se cuenta con una base de datos de currículos vitae, que se reciben por correo habitualmente; y, en ocasiones, se entregan en nuestros centros.

3.2 Contratación:

Las contrataciones, en la FPT, se rigen por lo contemplado en la Resolución de 14 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (en adelante, convenio), que establece en su Art. 8 las normas generales y las tipologías de contratos:

Normas generales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Se formalizará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

También adquirirán la condición de fijos, aquellos trabajadores que, en un período de treinta meses, hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, todo ello de conformidad con lo establecido en cada momento por la legislación vigente. Lo dispuesto anteriormente no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos, así como aquellos que, finalizadas las prórrogas legales, sigan trabajando en la empresa.

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y proponer las modificaciones oportunas, convocándose a la Comisión Negociadora para su aprobación.

- a) Contrato a tiempo parcial.
- b) Contrato eventual por circunstancias de la producción.
- c) Contrato para la realización de obra o servicio.
- d) Contrato de trabajo en prácticas.



- e) *Contrato para la formación y el aprendizaje.*
- f) *Contratos fijos discontinuos.*
- g) *Contratos de personas con discapacidad.*

La actividad propia sigue descendiendo; pero la gestión interna ha avanzado en cuanto a la implementación de la perspectiva de género. Se requiere la mejoría del lenguaje para que sea no sexista.

4. Clasificación profesional:

La clasificación profesional se recoge en los art. 11 al 15 del convenio. Se ha desarrollado una nueva clasificación profesional basada en los grupos profesionales. Ello sustituye al sistema anterior. Los grupos profesionales son 4: Grupo I, personal docente. Grupo II, personal de administración. Grupo III, personal de servicios y Grupo IV, personal no docente:

Grupo I: Personal docente.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Profesor/a Titular.

Profesor/a de Taller.

Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a.

Profesor/a Auxiliar «on line».

Instructor/a o Experto/a.

Educador social.

Grupo II: Personal de Administración.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Jefe de Administración.

Oficial Administrativo de primera.

Oficial Administrativo de segunda.

Orientador profesional.

Auxiliar Administrativo.

Redactor/a – Corrector/a.

Agente Comercial.

Televendedor.

Prospector de empleo.

Grupo III: Personal de servicios:

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Encargado/a de Almacén.

Empleado/a de Servicios Generales.

Auxiliar no docente.

Monitor- animador.

Grupo IV: Personal no docente:

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Titulado/a no docente.

Las competencias de los puestos de trabajo están descritas. Aunque, de nuevo, se requiere que el uso no sexista del lenguaje se mejore.

Los puestos funcionales también están definidos y son los siguientes: *Director/a*, *Subdirector/a* y *Jefe de Estudios*. Se observa un esfuerzo por mejorar las denominaciones; pero todavía se requiere su mejora.

5. Promoción profesional:

No existe un procedimiento propio, salvo lo dispuesto en el Art. 20 del convenio. Se ha creado un registro interno; aunque no ha habido ninguna promoción, tal y como se indica en los seguimientos realizados:

Tabla nº5: Promoción profesional		
1er seguimiento abril 2016 a mayo de 2017		
	Mujeres	Hombres
Dirección	0	0
D.Administración	0	0
D. Formación	0	0
D. Cultural	0	0
Mantenimiento	0	0
Total	0	0
2º seguimiento junio 2017 a mayo de 2018		
	Mujeres	Hombres
Dirección	0	0
D.Administración	0	0
D. Formación	0	0
D. Cultural	0	0
Mantenimiento	0	0
Total	0	0

6. Formación profesional:

No existe un procedimiento propio, salvo lo dispuesto en el Art. 20 del convenio. De todas formas, todos los cursos se han realizado en horario laboral.

Se ha creado un registro de la formación profesional por razón de sexo; así como, del cómputo de horas dedicadas a la misma.

La formación recibida en los años 2016, 2017, 2018 y 2019 es la siguiente:

Tabla nº 6 Formación profesional			
Formación profesional 2016 por horas	M	H	Horas
PRL	5	3	1 h
Inglés	5	1	50 h
Igualdad de Género	5	4	5 h
Calidad	5	4	1 h
SI-TIC	5	3	10 h
Formación profesional 2017 por horas	M	H	Horas
264-001 Inglés para relaciones internacionales	0	1	51 h
304-001 Gestión real e IVA en formación honificada	1	0	55 h
Formación profesional 2018 por horas	M	H	Horas
319-001 Prevención de la violencia de género.	1	5	5 h
001-001 PRINCE2 Foundation	0	1	50 h
322-001 Gestión Económica y presupuestaria de la Generalitat	0	1	25 h
Formación profesional 2019 por horas	M	H	Horas
331-001 Obligaciones en Teleformación para centros formativos (Junio 2019)	1	0	35 h

Entre el año 2016 y 2019 se han impartido un total de 688 horas formativas. Si se observa la tabla nº6, se ha ido mejorando el sistema de registro de los cursos (sobre todo, con relación al registro de las denominaciones).

La tipología de los cursos es variada. Los dos cursos vinculados con las políticas de igualdad eran un compromiso del I Plan de Igualdad de la FPT. De todas formas, por conversaciones mantenidas con la plantilla, se considera que se requiere más formación al efecto.

7. Retribuciones:

A las retribuciones se les aplican los Arts. 27 al 32 del convenio. El salario de las personas trabajadoras está formado por el salario base, el complemento de perfeccionamiento profesional y el resto de complementos que pudiera

corresponderles. Los complementos contemplados en el convenio son: complemento por dedicación, complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional. Una trabajadora recibe el de puesto de trabajo. Dos trabajadores reciben el antedicho. Y un trabajador recibe el complemento ad personam y mejora voluntaria. Tales complementos están consolidados.

Las tablas salariales correspondientes a los años del 2016 al 2019 son:

Tabla nº7 Retribuciones				
NIVEL	2016	2017	2018	2019
GRUPO PROFESIONAL I: PERSONAL TECNICO				
Técnica/o Sup. A+	2.047,52 €	2.049,54 €	2.086,44 €	2.086,44 €
Técnica/o Sup. A	1.960,21 €	1.962,15 €	1.997,47 €	1.997,47 €
Técnica/o Sup. B	1.820,56 €	1.822,36 €	1.855,16 €	1.855,16 €
Técnica/o Medio C	1.772,08 €	1.773,82 €	1.805,75 €	1.805,75 €
Técnica/o Medio D	1.665,40 €	1.667,04 €	1.697,05 €	1.697,05 €
Organizador/a Sindical	1.499,18 €	1.500,66 €	1.527,67 €	1.527,67 €
GRUPO PROFESIONAL II: PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Responsable Administrativo/a	1.523,93 €	1.525,42 €	1.552,88 €	1.552,88 €
Especialista Administrativo/a	1.452,12 €	1.453,55 €	1.479,71 €	1.479,71 €
Administrativo/a	1.256,33 €	1.257,57 €	1.280,20 €	1.280,20 €
GRUPO PROFESIONAL III: PERSONAL DE SERVICIOS				
Especialista Oficios Varios	1.372,50 €	1.373,85 €	1.398,58 €	1.398,58 €
Oficial Oficios Varios	1.254,21 €	1.255,44 €	1.278,04 €	1.278,04 €

Se requiere seguir avanzando en materia de estructura salarial. Así como, la adaptación de la materia a lo establecido en el REAL DECRETO LEY 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

8. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

Las disposiciones relativas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de establecen en los Arts. 19, 21, 22, 25 y 26 del convenio.

En el año 2018, en el seno de la Comisión Permanente de Igualdad del Plan de Igualdad de la FPT se mejoraron las medidas de ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ello se debió a la recomendación de la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives. Son las siguientes:

- Las vacaciones podrán ejercerse de forma flexible a petición de la trabajadora o trabajador.
- Cuando el período de vacaciones de la FPT coincida con el tiempo de IT, la persona trabajadora podrá ejercerlas al finalizar el mismo o en fecha posterior, siempre a su elección.
- Las vacaciones podrán ser acumuladas al permiso de maternidad y al permiso de paternidad.
- Se crea un permiso no retribuido para acompañar a familiares hasta el 3er grado a las consultas médicas.
- Se crea un permiso no retribuido para el cuidado de personas dependientes, mayores y/o enfermas sin suspensión del contrato de trabajo.

Los permisos ejercidos en el período de vigencia del I Pla de Igualdad de la FPT han sido los detallados a continuación:

Tabla nº 8 Permisos	I DIAGNOSTICO		I SEGUIMIENTO		II SEGUIMIENTO	
	M	H	M	H	M	H
Permisos retribuidos						
15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho inscrita	0	0	0	0	0	0
3 días por nacimiento de un hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y dos más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe o Isla.	0	0	1	1	0	0
1 día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	0	0	0	0	0	0
Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.	0	0	0	0	0	0
Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas	0	0	0	0	0	0
1 día por traslado de domicilio.	0	0	0	0	0	0
Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal.	0	0	0	0	0	0
2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 2 más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe o Isla.	0	0	0	0	0	0
Permisos NO retribuidos	M	H	M	H	M	H
Por acompañar a familiares hasta 3er grado a las consultas médicas*					2	1
Por cuidado de personas dependientes, mayores y/o enfermas sin suspensión del contrato de trabajo*					0	0

(...)

FOLIO 0
 DE 0
 11.08.2018



Otros permisos para la conciliación	M	H	M	H	M	H
Excedencia por guarda legal	0	0	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de familiar	0	0	0	0	0	0
Permiso por maternidad	0	0	0	0	0	0
Permiso por maternidad compartido	0	0	0	0	0	0
Permiso por paternidad	0	0	0	0	0	0
Permiso por lactancia	0	0	0	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	0	0	0	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida	0	0	0	0	0	0
Reducción de jornada por cáncer o enfermedad de menor de 18 años	0	0	0	0	0	0

**Los permisos no retribuidos son nuevos y se han incorporado en el último ejercicio. Por ello, no hay información previa.*

9. Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

No ha existido ninguna queja o denuncia sobre acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio en el período del I Plan de Igualdad de la FPT.

Fruto del I Plan de Igualdad de la FPT se negoció un "Procedimiento de prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y acoso moral de la Fundación Pascual Tomás":

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

La Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Pascual Tomás y la Fundación Pascual Tomás, en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos, han elaborado el presente Procedimiento de Prevención del Acoso Sexual, el Acoso por razón de sexo, el Acoso Discriminatorio y el Acoso Moral de la Fundación Pascual Tomás.

Este Procedimiento de Prevención del Acoso Sexual, el Acoso por razón de sexo, el Acoso Discriminatorio y el Acoso Moral de la Fundación Pascual Tomás, tiene como objetivo principal prevenir y eliminar cualquier forma de acoso que pueda afectar a los trabajadores y trabajadoras de la Fundación Pascual Tomás, así como a sus familiares y allegados.

Este Procedimiento de Prevención del Acoso Sexual, el Acoso por razón de sexo, el Acoso Discriminatorio y el Acoso Moral de la Fundación Pascual Tomás, se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras de la Fundación Pascual Tomás, así como a sus familiares y allegados.



Dicho Procedimiento se difundió y puede ser consultado en la siguiente dirección:
http://www.fundacionpascualtomas.org/catalogo/Procedimiento_acoso.pdf

Se ha avanzado en cuanto al control estadístico.

Se introdujo la materia en la formación sobre igualdad de mujeres y hombres; aunque se requiere mayor profundización.

10. Salud laboral y PRL:

Se ha avanzado en materia de salud laboral y PRL desde la perspectiva de género. Se ha realizado la evaluación de riesgos laborales incluyéndose las diferencias biológicas y los riesgos psicosociales. Así como, cada trabajador o trabajadora de FPT recibe un impreso que ha de rellenar si desea que se le realice la revisión médica; en el caso de las trabajadoras tienen derecho a optar a revisiones ginecológicas.

No ha habido ningún riesgo durante el embarazo y la lactancia.

En el Art. 26.2 del convenio se incluye como mejora un seguro por accidentes:

Igualmente, las empresas suscribirán para sus trabajadores la correspondiente póliza de accidentes con una cobertura de 42.070,85 euros por cada trabajador para cualquier accidente profesional que sufra el trabajador durante su vida laboral, incluido accidente «in itinere».

Las coberturas de la póliza de este seguro de accidentes serán las siguientes para cada trabajador:

– *Capital asegurado en caso de muerte por accidente: 42.070,85 euros.*

– *Capital asegurado en caso de invalidez por accidente: 42.070,85 euros.*

Esta última cifra, se reducirá, conforme a los correspondientes porcentajes por la pérdida o inutilidad absoluta de miembros, en los casos de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.

El infarto de miocardio, y sus consecuencias, queda garantizado, siempre que sea declarado en firme como accidente laboral por la autoridad laboral o judicial.

Ello es una mejora interesante, que se puede vincular con una visión holística de la salud laboral.

11. Prevención de la violencia de género:

Se establece en el Art. 34.5 del convenio lo detallado a continuación:

Violencia de género.

Los titulares de los centros facilitarán a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

No ha habido ningún caso.

Se ha avanzado en la materia; pero debido a las modificaciones legislativas se requiere la revisión del "Protocolo de Medidas de Prevención Integral contra la Violencia de Género en la FPT":

<https://www.fundacionpascualtomas.org/catalogo/05-06%20Protocolo%20de%20Medidas%20de%20Prevenci%C3%B3n%20Integral%20contra%20la%20V.G.%20de%20la%20FPT.pdf>

12. Comunicación interna y externa:

Se ha avanzado en comunicación interna y externa; pero se requiere un mejor uso del lenguaje para que sea inclusivo. Ello especialmente en la documentación interna y la WEB.

13. Propuestas de mejora:

- Seguir desarrollando la perspectiva de género en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, formación profesional, promoción profesional, retribuciones, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, salud laboral y PRL y en prevención de la violencia de género.
- Continuar avanzando en el registro estadístico desagregado por sexo en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, formación profesional, promoción profesional, retribuciones, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, salud laboral y PRL y en prevención de la violencia de género.
- Seguir progresando en el uso del lenguaje para que sea inclusivo y no sexista. Ello en toda la política de igualdad de la FPT; así como, en la gestión propia.
- Proseguir avanzando en la formación profesional. Y, especialmente, en la formación sobre género, no discriminación y políticas de igualdad.
- Actualizar la materia de retribuciones según lo establecido en el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Actualizar y difundir a toda la plantilla los permisos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Revisar, actualizar y difundir, si procede, el procedimiento de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Ampliar la formación en prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio en la FPT.
- Seguir progresando en la implementación de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral y PRL.

Mano
Mano

- Revisar el procedimiento de prevención de la violencia de género existente. Ello debido a las modificaciones legislativas que se han promulgado. Especialmente, en cuanto a la acreditación de la condición de víctima de violencia de género.
- Seguir evolucionando en una comunicación inclusiva. Ello, básicamente, con relación a la documentación interna y la WEB.

5. Vigencia

El II Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas, es un conjunto ordenado de medidas, orientadas a alcanzar los objetivos y acciones establecidas, con su correspondiente sistema de seguimiento y evaluación. Las partes entienden que el II Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas tendrá la duración de cuatro años, del último trimestre de 2019 al 2023. En los últimos seis meses de vigencia del mismo se procederá a iniciar la negociación del siguiente. Mientras tanto, se mantendrá el contenido del II Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas.

6. Ámbito de aplicación

El II Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la FPT, ello a todos los centros de trabajo presentes y futuros; sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo, si así se requiriese, tal como establece el art. 46.3 de la LOIEMH

7. Medios

Para el cumplimiento del presente Plan de Igualdad, la Fundación Pascual Tomas se compromete a facilitar los medios materiales y humanos propios necesarios, en especial: los medios materiales para su implementación, seguimiento y evaluación. El personal necesario al efecto. Concretamente los Departamentos responsables serán detallados en cada uno de los objetivos y acciones del presente Plan de Igualdad. Así como cualquier otro que se acuerde como necesario. Ello se traduce en un presupuesto total de 8.000 euros.

8. Objetivos generales

- Alcanzar en la FPT la igualdad de condiciones, de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar la ausencia de cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo, sea directa y/o indirecta. Especialmente, las

derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales.

- Adoptar medidas de acción positiva específicas para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de un sexo u otro. 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.
- Seguir formando a toda la plantilla de la Fundación Pascual Tomas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo.
- Promover una comunicación no sexista e inclusiva en todos los niveles y centros de trabajo de la Fundación.
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio, así como cualquier otra forma de violencia en el ámbito del trabajo.
- Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

9. Programa de objetivos y acciones específicas

A partir del diagnóstico de situación efectuado en la Fundación pascual Tomas, de fecha de julio de 2019, se desarrolla en este apartado las áreas pertinentes. En el programa de acción se recogen objetivos y acciones específicas en diversas áreas, siendo las siguientes:

9.1. Área de Acceso al Empleo

9.2. Área de Clasificación profesional.

9.3. Área de Promoción profesional.

9.4. Área de Formación profesional.

9.5. Área de Retribuciones.

9.6. Área de Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

9.7. Área de Salud laboral y PRL.

9.8 Área de Prevención de la violencia de género.

9.9 Área de Comunicación interna y externa.

Mano
del
Asesor

La descripción de las nuevas acciones propuestas se realizará a través de las Fichas de Acción. Cada una de las fichas seguirá el siguiente esquema de contenidos:

Número de orden y denominación de la acción
Objetivo/s
Descripción y metodología
Personas destinatarias
Recursos necesarios
Área responsable de su implementación
Calendario
Indicadores de seguimiento y evaluación

María
del
Río
10/02/2022



9.1 Área de acceso al empleo:

9.1.1 Revisión y actualización, si se requiere, de la Comunicación a las candidatas y candidatos de la existencia en la FPT de un procedimiento de acceso desde la perspectiva de género

Objetivo/s: Incorporar la perspectiva de género en las fases de acceso al empleo.

Descripción y metodología: revisión y actualización, si se requiere. Seguir difundiéndola a través de la Web y de la Intranet de la FPT.

Personas destinatarias: personas candidatas.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Fotocopiadora.

Copia/s del documento de acceso desde la perspectiva de género de la FPT.

Entrega individual.

Web propia: <http://www.fundacionpascualtomas.org/>

Intranet de la FPT.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: primer trimestre de 2020.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

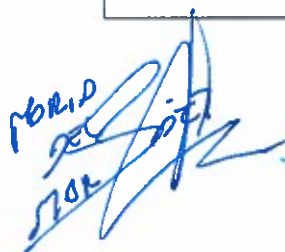
Número de informaciones por razón de sexo.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

RECIBIDO
2020
17/01/2020



9.1.2 Participación, en los procedimientos de acceso a la FPT, de las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en las fases de acceso al empleo.
- Garantizar la composición equilibrada de los órganos de selección.

Descripción y metodología: participación, en cada uno de los procedimientos de acceso convocados, de las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad en los órganos de selección de la FPT.

Personas destinatarias: personas candidatas

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Espacios de reunión.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: cada vez que se convoque un proceso de acceso a la FPT.

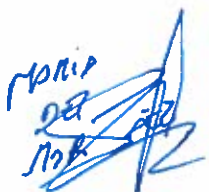
Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de candidaturas por razón de sexo.
Número de selecciones por razón de sexo.
Composición de los órganos de selección por razón de sexo.
Canales de reclutamiento.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.



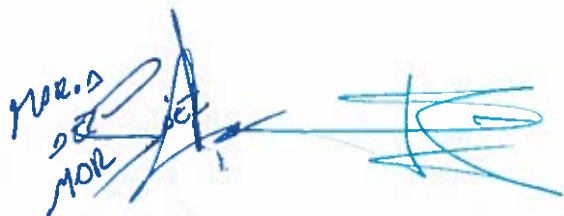


9.1.3 Se fomentará el acceso a la FPT del sexo infrarrepresentado según clasificación profesional
Objetivo/s: Incorporar la perspectiva de género en las fases de acceso al empleo.
Descripción y metodología: a igualdad de mérito y capacidad, en el acceso a la FPT, tendrá prioridad el sexo infrarrepresentado.
Personas destinatarias: personas candidatas.
Recursos necesarios: Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Despacho. Medios informáticos. Material de oficina. Espacios de reunión.
Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad
Calendario: cada vez que se convoque un proceso de acceso a la FPT.
Indicadores de seguimiento y evaluación: Número de mujeres y hombres que se han presentado. Número de incorporaciones por razón de sexo y por clasificación profesional. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.


 María del Mar



9.1.4 Se valorará como mérito la formación acreditada en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de prevención de la discriminación por razón de sexo
Objetivo/s: Incorporar la perspectiva de género en las fases de acceso al empleo.
Descripción y metodología: en los procedimientos de acceso a la FPT, se valorará como mérito la formación acreditada en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de prevención de la discriminación por razón de sexo.
Personas destinatarias: personas candidatas.
Recursos necesarios: Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Despacho. Medios informáticos. Material de oficina. Espacios de reunión.
Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad
Calendario: cada vez que se convoque un proceso de acceso a la FPT.
Indicadores de seguimiento y evaluación: Número de mujeres y hombres que han presentado formación acreditada al efecto. Contenido y duración de la formación acreditada. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.



 MAR. 13
 DE
 MAR

9.1.5 Redacción de un manual de bienvenida desde la perspectiva de género
Objetivo/s: Incorporar la perspectiva de género en las fases de acceso al empleo.
Descripción y metodología: redacción de un manual de bienvenida desde la perspectiva de género. Valoración del mismo por parte de la Comisión Permanente de Igualdad. Difusión en la WEB y entrega individual a cada persona seleccionada.
Personas destinatarias: personas seleccionadas.
Recursos necesarios: Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Despacho. Medios informáticos. Material de oficina. Web propia: http://www.fundacionpascualtomas.org/
Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad
Calendario: segundo trimestre de 2020.
Indicadores de seguimiento y evaluación: Número de manuales entregados por razón de sexo. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.




9.1.6 Se convocará a toda la plantilla, en primer lugar, para la oferta de empleo existente.
Objetivo/s: Incorporar la perspectiva de género en las fases de acceso al empleo.
Descripción y metodología: primero se comunicará la existencia de la oferta de empleo a la Comisión Permanente de Igualdad. Y, posteriormente, se enviará, por parte de la Comisión Permanente de Igualdad, la convocatoria individual mediante correo electrónico a toda la plantilla de la FPT.
Personas destinatarias: plantilla.
Recursos necesarios: Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Despacho. Medios informáticos. Material de oficina.
Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad
Calendario: cada vez que se convoque un proceso de acceso a la FPT.
Indicadores de seguimiento y evaluación: Número de mujeres y hombres que se han presentado a la oferta de empleo. Número de mujeres y hombres que han sido seleccionados por puesto de trabajo. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.




9.2. Área de Clasificación profesional:

9.2.1 Se fomentará la incorporación del sexo infrarrepresentado según clasificación profesional

Objetivo/s:

- Aplicar la perspectiva de género en la materia de clasificación profesional.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: a igualdad de mérito y capacidad tendrá prioridad el sexo infrarrepresentado.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Convocatoria individual mediante correo electrónico a toda la plantilla de la FPT.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: cada vez que se convoque un proceso de acceso o promoción a la FPT.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de incorporaciones por razón de sexo y por grupos profesionales
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

Maria
DEL
14/11/2018



9.2.2 Evaluación de la RPT, de la FPT, desde la perspectiva de género

Objetivo/s:

- Aplicar la perspectiva de género en la materia de clasificación profesional.
- Uso no sexista e inclusivo del lenguaje en la clasificación profesional de la FPT.

Descripción y metodología: Actualizar a la nueva clasificación profesional que se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, incluyéndose en cada uno de ellos, los diversos puestos de trabajo. Posteriormente, realización de la evaluación de la RPT desde la perspectiva de género.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Espacios de reunión.
Documento que recoge la clasificación profesional de la FPT.
Medios informáticos.
Material de oficina.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: cuarto trimestre 2020.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de mujeres y hombres por grupo y puesto profesional.
Resultados de la evaluación desagregados por sexo.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.



9.3. Área de Promoción profesional:

9.3.1 Se fomentará la incorporación del sexo infrarrepresentado en la promoción profesional

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en las fases de promoción profesional.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: a igualdad de mérito y capacidad, en la promoción profesional, tendrá prioridad el sexo infrarrepresentado.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Convocatoria individual mediante correo electrónico a toda la plantilla de la FPT.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: cada vez que se convoque un proceso de promoción profesional en la FPT.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de mujeres y hombres que se han presentado a las promociones.
Número de mujeres y hombres que han sido seleccionados.
Número de mujeres y hombres promocionados por puestos de trabajo.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

Manila
del
FPT



9.3.2 Participación, en los procedimientos de promoción profesional de la FPT, de las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en las fases de promoción profesional.
- Garantizar la composición equilibrada de los órganos de promoción profesional.

Descripción y metodología: participación, en cada uno de los procedimientos de promoción profesional convocados, de las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad en los órganos de promoción profesional de la FPT.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

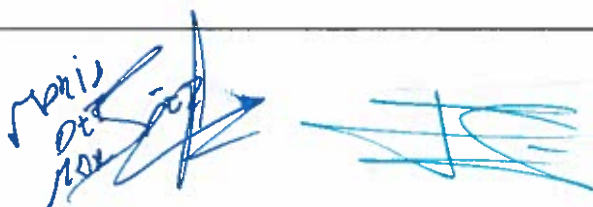
Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Espacios de reunión.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: cada vez que se convoque un proceso de promoción profesional en la FPT.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de candidaturas por razón de sexo.
Número de selecciones promocionales por razón de sexo.
Composición de los órganos de promoción profesional por razón de sexo.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.



9.3.3 Se convocará a toda la plantilla, en primer lugar, para la/s oferta/s de promoción profesional existente.

Objetivo/s: Incorporar la perspectiva de género en las fases de promoción profesional.

Descripción y metodología: primero se comunicará la existencia de la promoción profesional a la Comisión Permanente de Igualdad. Y, posteriormente, se enviará, por parte de la Comisión Permanente de Igualdad, la convocatoria individual mediante correo electrónico a toda la plantilla de la FPT.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.

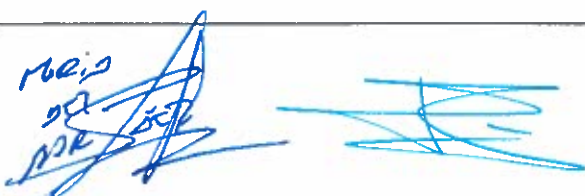
Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: cada vez que se convoque un proceso de promoción profesional en la FPT.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de mujeres y hombres que se han presentado a la oferta de empleo.
Número de mujeres y hombres que han sido seleccionados por puesto de trabajo.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

10010
002
002
002



9.4. Área de Formación profesional:

9.4.1 Realizar campañas de sensibilización, entorno a las fechas del 8M, 25N y 22F, dirigidas a la totalidad de la plantilla

Objetivo/s: Sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Descripción y metodología: se difundirán campañas de sensibilización entorno al 8M Día Internacional de las Mujeres, 25N Día Internacional contra la Violencia sobre las Mujeres y 22F Día Europeo de la Igualdad Salarial.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Difusión individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: 1er trimestre y 4º trimestre de cada año.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de difusiones por razón de sexo.

Contenido de las campañas.

Canales de difusión.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.



9.4.2 El tiempo empleado en formación profesional será considerado tiempo efectivo de trabajo y las formaciones se impartirán siempre en horario laboral

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género a la formación profesional.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: en las convocatorias de formación profesional siempre se indicará que el tiempo empleado es efectivo de trabajo; así como, se impartirán en horario laboral.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Medios informáticos.

Material de oficina.

Formación dentro del horario laboral.

Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: cada vez que se convoque un proceso de formación profesional en la FPT.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de mujeres y hombres que han participado en la oferta formativa (por tipología formativa).

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas

RODIA DEL ROS



9.4.3 Se impartirá un curso avanzado, de 50 horas de duración, en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la discriminación por razón de sexo

Objetivo/s:

- Formar en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Prevenir la discriminación por razón de sexo.

Descripción y metodología: Se impartirá un curso on line con una duración de 50 horas.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Docente con especialización en género y políticas de igualdad.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Formación dentro del horario laboral.

Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: 1er trimestre y 2º trimestre de 2022.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

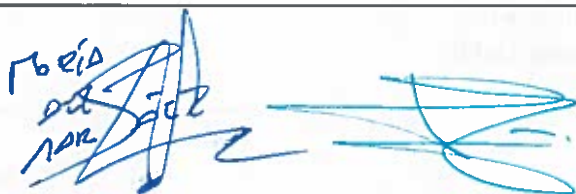
Contenido del curso avanzado.

Resultados de los de test on line por razón de sexo.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.



9.5. Área de Retribuciones:

9.5.1 Realización de una auditoria salarial con perspectiva de género

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en las retribuciones.
- Retribuir igual, trabajos de igual valor.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: se realizará una auditoria salarial con perspectiva de género. Para ello, se contará con las herramientas de apoyo y técnicas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades <http://www.igualdadenlaempresa.es> al respecto.

Personas destinatarias: la Dirección y la plantilla en su conjunto.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Espacios de reunión.
Documento que recoge la estructura salarial de la FPT.
Medios informáticos.
Material de oficina.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: primer trimestre de 2021.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Sistema salarial desagregado por sexo y puesto de trabajo.
Cumplimentar el "Cuestionario técnico ¿Mi empresa aplica las medidas necesarias para combatir la brecha salarial de género?"
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

mpria
2021
JOSÉ LUIS

9.5.2 Modificación de la base de datos, ya existente, en materia de retribuciones para adaptarla a las disposiciones del REAL DECRETO-LEY 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en las retribuciones.
- Retribuir igual, trabajos de igual valor.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: en la Hoja de Excel se incorporarán los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Intranet.

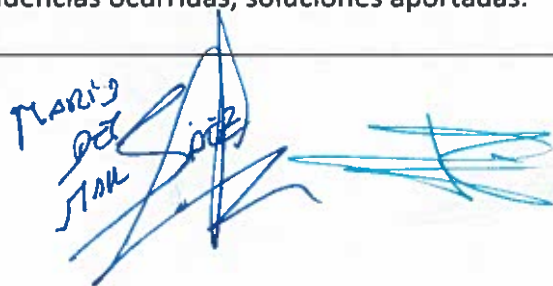
Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: primer trimestre de 2020.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Sistema salarial desagregado por sexo y puesto de trabajo.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

Mano
de
la
firma



9.6. Área de Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

9.6.1 Revisar, actualizar y difundir el tríptico en el cual se incorporaron los derechos y permisos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la FPT.

Objetivo/s: Fomento de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Descripción y metodología:

Revisar, actualizar y difundir el tríptico en el cual se incorporaron los derechos y permisos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la FPT.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Espacios de reunión.

Difusión individual.

Web propia: <http://www.fundacionpascualtomas.org/>

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: primer trimestre de 2021.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de derechos y permisos desagregados por sexos y puestos de trabajo.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

Planis
OK


9.6.2 Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Objetivo/s:

- Fomento de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales de la FPT.

Descripción y metodología:

Medidas que se podrán solicitar por escrito:

- Horario de entrada y/o salida de una hora de margen.
- Las reuniones de trabajo se realizarán en el horario de trabajo.
- Las reuniones de trabajo serán convocadas con horario de inicio y finalización.
- La formación profesional se impartirá en horario de trabajo.
- Las vacaciones podrán ejercerse de forma flexible a petición de la trabajadora o trabajador.
- Cuando el período de vacaciones de la FPT coincida con el tiempo de IT, la persona trabajadora podrá ejercerlas al finalizar el mismo o en fecha posterior, siempre a su elección.
- Las vacaciones podrán ser acumuladas al permiso de maternidad y al permiso de paternidad.
- Se proporcionarán los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a exámenes y pruebas académicas y profesionales.
- Se crea un permiso no retribuido para acompañar a familiares hasta el 3er grado a las consultas médicas.
- Se crea un permiso no retribuido para el cuidado de personas dependientes, mayores y/o enfermas sin suspensión del contrato de trabajo.
- Se establece un permiso no retribuido, para acudir a las tutorías de los centros escolares, de los menores de 16 años, si son convocadas en horario laboral.
- Se podrá ejercer un permiso no retribuido por un período de entre 1 día y 365 días, ello no se aplicará para realizar trabajos por cuenta ajena o propia.

Personas destinatarias: plantilla.



Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Despacho.

Espacios de reunión.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Intranet.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: cada vez que se produzca el hecho.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de derechos y permisos desagregados por sexos y puestos de trabajo.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

Ypnis
del
14/2



9.6.3 Fomentar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre los trabajadores de la FPT

Objetivo/s: Fomento de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Descripción y metodología:

Se efectuará una sesión informativa dirigida a los trabajadores de la plantilla.

Personas destinatarias: trabajadores de la plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Espacios de reunión.

Difusión individual.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: primer trimestre de 2022.

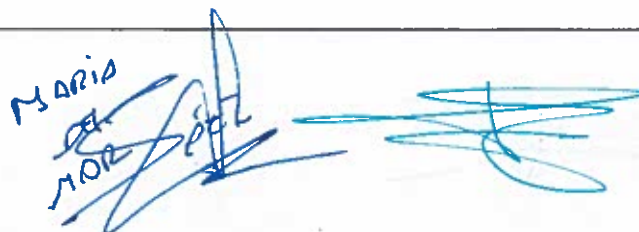
Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de derechos y permisos desagregados por sexos y puestos de trabajo.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

MARIA
MOR


9.7. Área de Salud laboral y PRL:

9.7.1 Realización de un taller de prevención de la violencia laboral desde la perspectiva de género

Objetivo/s: Prevenir la violencia laboral desde la perspectiva de género.

Descripción y metodología: Se impartirá una formación, con una duración de 5 horas.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Docente especializada en salud laboral y PRL con perspectiva de género.

Aula con cañón y pantalla.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Formación dentro del horario laboral.

Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección, la Comisión Permanente de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud.

Calendario: tercer trimestre de 2022.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de mujeres y hombres que han participado en los cursos por puesto de trabajo.

Contenido de las mismas.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.



9.7.2 Revisar, actualizar (si procede) y difundir el Procedimiento de prevención de los acosos de la FPT

Objetivo/s:

- Sensibilizar en materia de prevención de los acosos.
- Prevenir, y en su caso, erradicar los acosos en la FPT.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología:

El procedimiento contra los acosos será revisado y actualizado (si procede).
Se difundirá de manera individual y en la WEB de la FPT <http://www.fundacionpascualtomas.org>
Se realizará una sesión informativa sobre su contenido.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

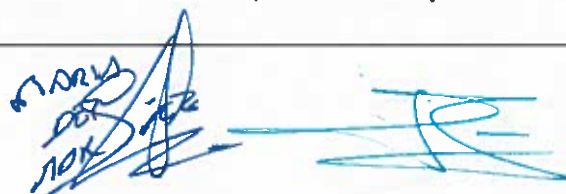
Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Personal técnico en salud laboral y PRL.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Espacios de reunión.
Difusión individual.
Web propia: <http://www.fundacionpascualtomas.org>

Área responsable de su implementación: la Dirección, la Comisión Permanente de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud.

Calendario: primer trimestre de 2023.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de difusiones.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.



9.8.3 Vigilancia de la salud desde la perspectiva de género

Objetivo/s: Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral.

Descripción y metodología:

En la vigilancia de la salud se considerarán las diferencias biológicas de mujeres y hombres y la incidencia de los riesgos psicosociales.

A su vez, se incluirá la detección voluntaria del cáncer de mama y el cáncer de próstata.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres; así como en salud laboral y PRL. También de medicina del trabajo.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Espacios de reunión.

Área responsable de su implementación: la Dirección, la Comisión Permanente de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud.

Calendario: según establezca el/la especialista en medicina del trabajo.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

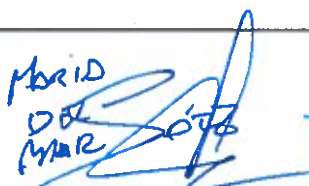
Vigilancias de la salud desagregadas por sexo.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

MAE ID
DOL
MAR 2016



9.8 Prevención de la violencia de género:

9.8.1 Fomentar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo/s:

- Prevenir la violencia de género.
- Fomentar una cultura de prevención de la violencia de género.

Descripción y metodología:

Revisión, actualización y difusión del tríptico existente en materia de prevención y sensibilización de la violencia de género: derechos laborales de las mujeres en situación de violencia de género.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Espacios de reunión.

Difusión individual.

Web propia: <http://www.fundacionpascualtomas.org/>

Intranet de la FPT.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: primer trimestre de 2020.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.

Tipo de difusiones realizadas y su contenido.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.



9.8.2 Revisar, actualizar y difundir el Protocolo de actuación y apoyo para redirigir a las instancias competentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo/s:

- Prevenir la violencia de género.
- Fomentar una cultura de prevención de la violencia de género.

Descripción y metodología: Se revisa, actualiza y difunde el Protocolo existente. Ello especialmente, en las modificaciones relativas a la acreditación de la condición de trabajadora víctima.

Personas destinatarias: plantilla

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Espacios de reunión.

Difusión individual.

Web propia: <http://www.fundacionpascualtomas.org/>

Intranet de la FPT.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: primer trimestre de 2020.

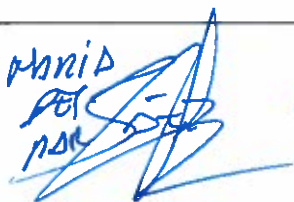
Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de actuaciones realizadas y tipología.

Contenido de las mismas.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.



9.9 Área de Comunicación interna y externa:

9.9.1 Revisar, actualizar (si procede) y difundir la guía de estilo para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje y de la imagen en la FPT

Objetivo/s: Fomentar el uso no sexista e inclusivo del lenguaje y de la imagen en la FPT.

Descripción y metodología: Se revisa, actualiza (si procede) y se difunde la guía existente, en la Web e Intranet de la FPT.

Personas destinatarias: plantilla

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Espacios de reunión.

Difusión individual.

Web propia: <http://www.fundacionpascualtomas.org/>

Intranet de la FPT.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: primer trimestre de 2023.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.

Análisis del lenguaje y la imagen empleada en la documentación, circulares, Web, dípticos, etc.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.



9.9.2 Instalación en los ordenadores de la FPT del programa Nombra en Red, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Objetivo/s: Fomentar el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en la FPT.

Descripción y metodología:

Instalación en los ordenadores de la FPT del programa Nombra en Red, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades:

<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/nombraEnRed.htm>

Personas destinatarias: plantilla

Recursos necesarios:

Personal técnico informático.

Despacho.

Medios informáticos.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: cuarto trimestre de 2019.

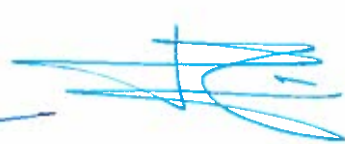
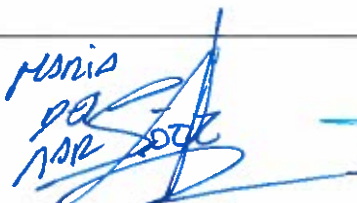
Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres que lo usan.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

Mania
del
19/12/2019



9.9.3 Seguir actualizando el apartado específico en la Web de la FPT en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Objetivo/s: Fomentar el uso no sexista e inclusivo del lenguaje y de la imagen en la FPT.

Descripción y metodología:

Seguir actualizando el apartado específico en abierto en la Web de la FPT.
Seguir actualizando el apartado específico en la Intranet de la FPT.

Personas destinatarias: plantilla y público en general.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Personal técnico informático
Medios informáticos.
Material de oficina.
Espacios de reunión.
Difusión individual.
Web propia: <http://www.fundacionpascualtomas.org/>
Intranet de la FPT.

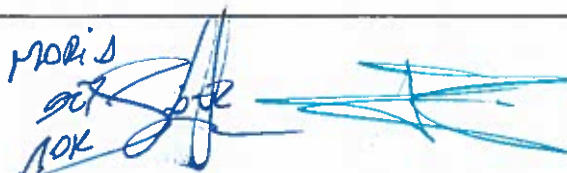
Área responsable de su implementación: RRHH y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: cada vez que se produzca el hecho.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de accesos al apartado de la Web en abierto.
Número de accesos a la Intranet desagregados por sexo.
Contenido de los mismos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

MOLIS
OK
OK



10. Seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas

La Comisión Permanente de Igualdad será la encargada del seguimiento y la evaluación del II Plan de Igualdad de la FPT, para lo que, de manera trimestral, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución, o en el logro de sus objetivos, realizará un seguimiento trimestral y una evaluación final en el último trimestre del año 2023.

También podrá reunirse la Comisión siempre que lo requiera cualquiera de los y las integrantes de la misma.

La Comisión Paritaria de Igualdad desarrollará las siguientes funciones en materia de seguimiento y evaluación:

- Aplicación de un Protocolo de Seguimiento y Evaluación.
- Cumplimentar las fichas de seguimiento.
- Cumplimentar la ficha de evaluación final: evaluación de resultados, impacto y proceso.
- Interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y las acciones desarrolladas.
- Seguimiento y evaluación de los indicadores cuantitativos y cualitativos de igualdad del presente II Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación de la aplicación del II Plan de igualdad.
- Seguimiento y evaluación de los medios materiales y personales empleados.
- Proposición, si procede, de nuevas medidas y modificación de las incluidas en el presente Plan de Igualdad.
- Elaboración de un Informe Anual de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la FPT.
- Elaboración del Informe Final de Evaluación del II Plan de Igualdad de la FPT.
- Resolución de dudas e interpretaciones del Plan.
- Cualesquiera otras que puedan requerirse en materia de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de la FPT.



11. Calendario de acciones específicas:

Acciones	2019 (4ºT)- 2020	2021	2022	2023
Área de Acceso al Empleo				
9.1.1	1er trimestre 2020			
9.1.2	Cada vez que se convoque un proceso de acceso a la FPT			
9.1.3	Cada vez que se convoque un proceso de acceso a la FPT			
9.1.4	Cada vez que se convoque un proceso de acceso a la FPT			
9.1.5	2º trimestre 2020			
9.1.6	Cada vez que se convoque un proceso de acceso a la FPT			
Área de Clasificación Profesional				
9.2.1	Cada vez que se convoque un proceso de acceso o promoción a la FPT			
9.2.2	4º trimestre 2020			
Área de Promoción Profesional				
9.3.1	Cada vez que se convoque un proceso de promoción profesional en la FPT			
9.3.2	Cada vez que se convoque un proceso de promoción profesional en la FPT			
9.3.3	Cada vez que se convoque un proceso de promoción profesional en la FPT			
Área de Formación Profesional				
9.4.1	1er trimestre y 4º trimestre	1er trimestre y 4º trimestre	1er trimestre y 4º trimestre	1er trimestre y 4º trimestre
9.4.2	Cada vez que se convoque un proceso de formación profesional en la FPT			
9.4.3			1er trimestre y 2º trimestre	
Área de Retribuciones				
9.5.1		1er trimestre		
9.5.2	1er trimestre 2020			
Área de Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal				
9.6.1		1er trimestre		
9.6.2	Cada vez que se produzca el hecho			
9.6.3			1er trimestre	
Área de Salud Laboral y PRL				
9.7.1			3er trimestre	
9.7.2				1er trimestre
9.7.3	Según establezca el/la especialista de la medicina en el trabajo			
Área de Prevención de la Violencia de Género				
9.8.1	1er trimestre 2020			
9.8.2	1er trimestre 2020			
Área de Comunicación Interna y Externa				
9.9.1				1er trimestre
9.9.2	4º trimestre 2019			
9.9.3	Cada vez que se produzca el hecho			

