

PLAN DE IGUALDAD

**FUNDACIÓN MUNICIPAL DE CULTURA DE LAS
ROZAS DE MADRID**



Introducción

Contexto y antecedentes



La cultura de las empresas en muchas ocasiones se ve condicionada por la cultura de la sociedad en la que desenvuelven su actividad, pero también puede suceder que esa sociedad esté evolucionando y, sin embargo, las empresas no lo hagan al mismo ritmo y se encuentren reproduciendo patrones de funcionamiento obsoletos y desfasados en relación con las nuevas estrategias de productividad eficiente y demandas de cambio de la sociedad de su entorno, de la que procede su clientela y futuros profesionales.



Es indudable que la clave de la competitividad de las empresas del SXXI, se encuentra en el factor humano, compuesto 50% por hombres y 50% por mujeres, proporción que de la misma manera representa la procedencia del talento. Cualquier desviación que se produzca en esta proporción, en la horquilla de la presencia equilibrada situada en el 40-60% de hombres y mujeres, significa que algo falla en clave estratégica de gestión inteligente de RRHH. Frente a ello, las estadísticas insisten en que, a día de hoy, la Igualdad no se ha implantado plenamente en el ámbito laboral, dejando fuera de la actividad económica o a medio rendimiento, a un porcentaje elevado de mujeres formadas y en edad de trabajar.



Esto sucede además en un tiempo de cambio demográfico y caída de la natalidad. Es decir, en un tiempo en el que cada vez más la tónica va a ser de escasez de personas cualificadas, situación que hace que los gobiernos e instituciones comunitarias recomienden, no desde las estrategias de igualdad, sino de competitividad, la necesidad rescatar y aprovechar al máximo el talento de las mujeres. La propuesta de todos los organismos económicos de la UE para conseguir este objetivo es la puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas, como herramienta que va a servir



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

para analizar, diagnosticar y resolver los obstáculos que impiden la plena incorporación de las mujeres a las mismas.

Los planes facilitan una hoja de ruta para el cambio que ha de producirse con perspectiva de género. Se pone en marcha una forma de mirar la planificación estratégica de la empresa con perspectiva de género y con la intención de aplicar políticas de equidad y transparencia en todos los procesos que forman parte de ella. Ese cambio lleva a la empresa a una mejora sustancial de sus procedimientos, a una mejor y mayor imparcialidad y transparencia y, sin duda, a más equidad y motivación, lo cual supone una apuesta decidida por la sostenibilidad y el futuro.

La Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid, de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres implanta este plan de igualdad con el fin de que, en la empresa, todas las personas trabajadoras tengan las mismas oportunidades. El plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la empresa con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa que se inició con el compromiso publicitado por la empresa. Elaborado el diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y conforme a sus resultados la Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid adopta ahora el presente plan de igualdad para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

En consonancia con ello, las partes negociadoras han negociado el presente Plan de Igualdad en el seno de la Comisión Negociadora constituida al efecto conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo ("RD 901/2020"), el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres ("RD 902/2020"), y demás normativa concordante.

Se trata por tanto de un nuevo Plan que nace de la negociación y adaptación a la nueva normativa reguladora de los planes de igualdad.

Así, como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la LOIMH y los artículos 5 y 7 del RD 901/2020, se ha realizado y negociado el correspondiente diagnóstico de situación; el cual, ha permitido conocer la realidad y situación de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, extraer conclusiones e identificar objetivos y concretar las medidas necesarias para alcanzarlos.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Clasificación profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral.
- Presencia de mujeres en los diferentes puestos (infrarrepresentación femenina).
- Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud laboral con perspectiva de género.
- Violencia de género.
- Comunicación y lenguaje no sexista.



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

Marco legislativo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 5 el principio de garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, tanto en el acceso al empleo como 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. Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma en que se determine en la legislación laboral. Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación 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, en el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. También han de aplicar un plan de igualdad las Fundaciones, cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de las Fundaciones, la elaboración e implantación de planes de igualdad es



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

voluntaria, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras. Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad de la Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid, es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso. Se incluyen a continuación las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para una interpretación común de algunos términos relacionados con la Igualdad y contemplados en el plan.

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. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre 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 público, se garantizará, en los



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

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 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Discriminación directa e indirecta

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. 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.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

(Art. 6 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. 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.

2. 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.

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

4. 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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre 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 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Acciones positivas

1. 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.



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

2. 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 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Derechos de 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 la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

(Art. 44.1 Ley 3/2007)

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

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

(Art.28 Estatuto Trabajadores)

Principios rectores del plan de igualdad

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de la Empresa hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la compañía son:

Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

La igualdad de trato 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.

Principio de no discriminación directa por razón de sexo



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o practica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o practica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Principio de prohibición del acoso sexual

Se considera 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.

Principio de prohibición del acoso por razón de sexo

Se considera acoso por razón de sexo cualquiera 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.

Principio de indemnidad frente a represalias

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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 hombres y mujeres.

Principio transparencia retributiva

El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.

Principio de transversalidad de las políticas de género

Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

Características del plan de igualdad

El Plan de Igualdad comprende una serie de medidas y acciones cuyo desarrollo permitirá conseguir un avance en la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que definen el presente plan de igualdad son las siguientes:

- Está diseñado para la totalidad de la plantilla, no sólo para las mujeres, y requiere de la implicación de toda la plantilla de la empresa.
- Dispone del compromiso asumido por la Dirección de que se garantizarán los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.
- Transversaliza la perspectiva de género en la gestión de la FUNDACIÓN en todas sus políticas y niveles.
- Incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Tiene carácter preventivo ante cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Es flexible, dinámico y permite modificaciones en las actuaciones concretas en función de los requerimientos de cada momento y/o situación siempre que se respeten los principios.

Ficha de identificación de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	FUNDACIÓN MUNICIPAL DE CULTURA DE LAS ROZAS DE MADRID					
NIF	G09841529					
Domicilio social	C/ Camino del Caño nº 2 28231 Las Rozas de Madrid					
Forma jurídica	Fundación					
ACTIVIDAD						
CNAE	9499 - Otras actividades asociativas					
CONVENIO COLECTIVO	Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Las Rozas, personal laboral (2807552)					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Madrid					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	9	Total	12
Centros de trabajo	1. Madrid					

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en el único centro de trabajo que tiene la Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid, ubicado en C/ Camino del Caño nº 2 28231 Las Rozas de Madrid.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de cuatro años contados a partir del día de su aprobación, encontrándose vigente desde el 26 de marzo de 2025 hasta el 26 de marzo de 2029.

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la FUNDACIÓN MUNICIPAL DE CULTURA DE LAS ROZAS DE MADRID son los siguientes:

Compromiso de la empresa



La Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid declara su compromiso con la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en el sentido de apostar por el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre empleadas y empleados sin incurrir en discriminaciones directas o indirectas por razón de género.



El presente plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la Fundación con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

En concreto, lo que se pretende con su adopción es subrayar el compromiso de la empresa con todas las personas trabajadoras respecto la garantía de la igualdad real en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, en la formación y en la promoción.



La coherencia de la empresa con la igualdad retributiva; la necesidad de garantizar una conciliación desde la corresponsabilidad; así como el compromiso de la empresa con la prevención y erradicación de los riesgos psicosociales, en general; y la violencia en el trabajo y el acoso en particular.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las medidas que se adopten a toda la plantilla de la empresa.

Además, se proyectará una imagen de la empresa acorde con ese principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



A tales efectos se contacta con la representación legal de las personas trabajadoras a fin de negociar el diagnóstico y, con posterioridad, el Plan de Igualdad.

Constitución de la comisión negociadora

El presente Plan de Igualdad es el fruto de la negociación mantenida entre las partes desde la creación de una Comisión negociadora, el 25 de junio de 2024 hasta la aprobación del Plan de igualdad el día 26 de marzo de 2025.

COMISIÓN NEGOCIADORA
EN REPRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN
- Marino Bernabé Santos en calidad de Gerente
- Gregorio Gómez Sánchez en calidad de Director Técnico y de Recursos Humanos.
EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
- Verónica González Ávila delegada por parte de UGT
- Mercedes Olmeda Rodríguez delegada por parte de CCOO

Dado que la elaboración del Plan de Igualdad debe negociarse con la totalidad de la representación legal de las personas trabajadoras, y que la plantilla de la Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid cuenta con dicha representación en su único centro de trabajo, se les hizo una promoción de negociación formal, a la que respondieron afirmativamente, creando así la Comisión Negociadora mediante la delegación de estas negociaciones en dos de las personas representantes de la plantilla.

Diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Con el objetivo de conocer la situación de la empresa en cuanto a igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, se ha realizado un diagnóstico cuantitativo a través del análisis estadístico de la información y datos aportados por la empresa en materia de:



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

- Proceso de selección y contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Clasificación profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral.
- Presencia de mujeres en los diferentes puestos (infrarrepresentación femenina).
- Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud laboral con perspectiva de género.
- Violencia de género.
- Comunicación y lenguaje no sexista.

Así mismo se ha elaborado un diagnóstico cualitativo con el análisis de la información proporcionada sobre los procedimientos de gestión de RRHH, política de la empresa y comunicación.

Para completar la información cualitativa se han realizado encuestas de opinión general a toda la plantilla de la empresa, además de a la dirección.

A partir de las conclusiones del diagnóstico y desde los puntos de mejora detectados, se desarrolla el presente programa de actuación en el que se establecen los objetivos a alcanzar y las medidas a desarrollar para conseguir dichos objetivos.

A través de la Comisión de seguimiento se realizará el seguimiento de las acciones contempladas en el Plan y, tras la finalización del mismo, se especificará el grado de realización, los resultados conseguidos y su impacto en la empresa.

Se describe a continuación la metodología utilizada para la realización de este diagnóstico: los datos analizados, la fecha de recogida de información y de



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración tal como exige el apartado 1. 3º del Anexo del RD 901/2020.

El diagnóstico ha sido elaborado por personal externo especializado en materia de igualdad, quien colaborará de forma estrecha con la Comisión Negociadora a lo largo de toda su vigencia.

En la realización de este diagnóstico han intervenido todas las personas de la empresa con distintos papeles y funciones: la dirección, los sindicatos legitimados para negociar / los representantes legales de las personas trabajadoras y la plantilla.

La forma en la que se han recogido los datos ha sido variada, según la información que se ha ido precisando. En concreto, los datos retributivos los ha aportado la asesoría, los que tienen que ver con la gestión de recursos humanos, se han obtenido mediante un cuestionario con datos tanto cualitativos como cuantitativos, y la opinión de la plantilla, mediante una encuesta.

Metodología y Herramientas utilizadas:	La metodología y herramientas utilizadas para poder recopilar los datos necesarios han sido en base a: cuestionarios realizados por la plantilla, cuestionario de la empresa, análisis cuantitativo, auditoría retributiva, herramienta oficial del ministerio de igualdad para la valoración de puestos de trabajo ...
Período de referencia de los datos analizados:	01/01/2023 – 31/12/2023
Fecha de recogida de Información:	PRIMER TRIMESTRE 2024
Fecha de realización del Diagnóstico:	SEGUNDO TRIMESTRE 2024
Fecha de aprobación del Diagnóstico:	OCTUBRE 2024
Personas que han intervenido en su elaboración:	La elaboración del presente informe de Diagnóstico se ha llevado a cabo por las personas que conforman la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la FUNDACIÓN MUNICIPAL DE CULTURA DE LAS ROZAS DE MADRID. De una parte, en representación de la parte empresarial: - Marino Bernabé Santos en calidad de Gerente - Gregorio Gómez Sánchez en calidad de Director Técnico y de Recursos Humanos. De otra parte, la comisión sindical en representación de las personas trabajadoras como sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa:



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

	- Verónica González Ávila delegada por parte de UGT - Mercedes Olmeda Rodríguez delegada por parte de CCOO
Asesores Externos:	Natalia Lorido Lancho como agente externa por parte de la empresa

Conclusiones por áreas

Proceso de selección y contratación.

- La Fundación cuenta con un proceso formalmente establecido sobre cómo llevar a cabo cada uno de los procesos de selección y contratación.
- En cuanto a la detección de la necesidad de contratar a una nueva persona en la Fundación, son los directores y directoras de cada área quienes lo detectan, enviando así un informe sobre dicha necesidad a la dirección de Recursos Humanos, la cual es analizada, y en caso de considerarse oportuna la contratación, se comienza el trámite.
- Una vez aprueba el hecho de comenzar el proceso, se realiza una oferta de empleo, la cual se publica en diferentes plataformas como son "trabajo.com", el portal "empléate" del SEPE, e incluso la agencia de colocación "idelneta".
- A la hora de tomar la decisión final, de forma un tribunal con la persona responsable de recursos humanos, el director o directora funcional del área al que pertenece el puesto a cubrir, y el/la responsable de área. Una vez se ha tomado la decisión, se levanta acta final con el resultado.
- El total de incorporaciones en el año 2023 han sido 5, de las cuales 3 son mujeres y 2 son hombres, haciendo referencia las mujeres al 60% del total de las incorporaciones.
- La totalidad de contrataciones han sido con contrato indefinido.

Formación.

- 
- La formación es un aspecto crucial en el desarrollo personal y profesional de las personas, es por ello que Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid aboga por una formación continua de todos sus empleados y empleadas sin distinciones.
 - Las formaciones recibidas por la plantilla además de las obligatorias han sido a un total de 2 hombres y tres mujeres, siendo concretamente en "creación de imágenes", "habilidades directivas y de gestión de equipos" y "aplicación SAGE 200 área laboral".
 - Dejar constancia que nadie de la plantilla, incluida la dirección de la empresa, cuenta con ningún tipo de formación en igualdad de oportunidades, en acoso o en violencia de género.

Promoción profesional.

- 
- La Fundación no ha aportado datos sobre los procedimientos de promoción profesional, pues a lo largo del año periodo de referencia, no ha habido casos de promoción en la empresa.
 - En el caso de que en la Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid existiesen ascensos, dichos ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, capacidad, antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la empresa.

Clasificación profesional.

- 
- La clasificación profesional de la Fundación se estructura según categorías profesionales existentes en el convenio colectivo propio.
 - El 60% de la plantilla se encuentra clasificada en la categoría profesional de oficial.
 - En cuanto a departamentos, existe el departamento de servicios centrales y el de espacios escénicos, perteneciendo a cada uno de ellos el 50% de la plantilla.



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

- Las personas con mayor responsabilidad dentro de la Fundación son una mujer y dos hombres.

Condiciones de trabajo.

- El 99% de la plantilla cuenta con jornada completa.
- La totalidad de personas en plantilla tiene jornada continuada mañana más una tarde de trabajo rotativa, a no ser que según el programa de actividades se precise lo contrario en ocasiones puntuales.

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

- Con respecto a la conciliación, y teniendo en cuenta que la Fundación lleva un seguimiento exhaustivo sobre las solicitudes, se ha detectado que únicamente dos personas en plantilla, concretamente un hombre y una mujer han solicitado teletrabajo como medida de conciliación.
- La Fundación no ha aportado datos sobre responsabilidades familiares, ya que desconoce dicha información sobre la totalidad de la plantilla, por lo que no se considerarían datos que se ajusten a la realidad de la Fundación.

Presencia de mujeres en los diferentes puestos (infrarrepresentación femenina).

- En la Fundación existe infrarrepresentación femenina, pues durante el periodo de 2023, la plantilla está formada por 3 mujeres y 9 hombres, que representa el 25% y el 75% respectivamente.
- En cuanto a la categorización de las categorías existentes en la empresa, se observa que únicamente las categorías de auxiliar ayuda a domicilio, director/a tecnológico/a y ingeniero/a técnico/a, el resto se encuentran masculinizadas.

Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

- 
- 
- La Fundación basa principalmente los sueldos de sus empleados, según los indicados en el convenio colectivo de aplicación *Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Las Rozas, personal laboral (2807552)*.
 - La retribución media total de la empresa son 40.915,44 euros, siendo el salario medio de los hombres de 39.449,48 euros y el de las mujeres de 45.313,34 euros, que representan el 96% y el 111% respectivamente, de la retribución media total.
 - La retribución mediana de la empresa son 35.534,60 euros, lo que aparentemente nos hace pensar que la dispersión salarial de la compañía no es elevada y existe equidad interna, esto es, las personas que ocupan puestos similares tienen retribuciones similares entre sí.
 - No se han detectado brechas salariales según categorías profesionales.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- 
- La empresa, de forma previa al comienzo de las negociaciones del Plan de Igualdad, si contaba con un protocolo sobre la prevención, actuación y penalización del acoso sexual y/o por razón de sexo, el cual se actualizará en el seno de la Comisión Negociadora.
 - No ha habido ninguna denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Salud laboral con perspectiva de género

- 
- La Fundación se ha preocupado por que las personas trabajadoras que forman parte de la Fundación sean conocedoras de los riesgos específicos a los que están expuestas dentro de cada puesto o actividad.
 - Dentro del Plan de Riesgos Laborales de la empresa, existe una consideración de riesgos relacionados con el embarazo, por lo que en la empresa se tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a las mujeres



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

por si fuese necesario. Algunas de las medidas implantadas son baños adecuados al sexo.

- Durante el periodo de referencia no ha sido necesario implantar medidas dirigidas a mujeres durante el embarazo o durante la lactancia.

Violencia de género.

- La Fundación tiene establecido con claridad el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.
- Se ha informado a la plantilla sobre sus derechos y los derechos de la mujer en particular, pero no se ha realizado una formación de forma oficial que sensibilice a la totalidad de la plantilla sobre este tema en particular.
- La dirección no es conocedora de que ninguna trabajadora en plantilla cuente con la condición de víctima de violencia de género.

Comunicación y lenguaje no sexista.

- El lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas de la empresa cuentan con un vocabulario inclusivo, pues la FUNDACIÓN procura utilizar palabras colectivas para referirse a las personas trabajadoras.
- Las comunicaciones internas se realizan, siempre que no sean de forma presencial, a través de correo electrónico.
- La dirección de la Fundación considera que tanto la imagen externa como interna de la organización transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pues se considera que el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas de la FUNDACIÓN cuentan con un vocabulario inclusivo, ya

que se utilizan palabras colectivas para referirse a las personas trabajadoras y no hace distinción entre ambos sexos.

Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020

Sistema analítico utilizado para la valoración de los puestos de trabajo

De conformidad con lo establecido en el artículo 6.a) del RD 902/2020, la auditoría retributiva refleja las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el artículo 5.2 del RD 902/2020.

Previamente a la realización de la auditoría salarial, se ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo conforme al procedimiento establecido en la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previstos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha utilizado la herramienta elaborada conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y de Economía Social y el Ministerio de Igualdad.

El sistema analítico utilizado ha sido el procedimiento de asignación de puntos por factor, denominado "sistema de valoración". Se han establecido una relación de factores (tales como conocimientos, aptitudes comunicativas, esfuerzo mental, responsabilidad, etc), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados).



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente y la puntuación del puesto de trabajo se obtiene sumando las puntuaciones obtenidas en cada factor.

Esto ha dado lugar a una serie de puntos por puesto, clasificando así los puestos en diferentes agrupaciones de puestos de igual valor.

Resultados de la auditoría retributiva

Se indican en este apartado las principales conclusiones de las diferencias salariales entre hombres y mujeres a la vista de todos los análisis realizados, especificando, como sería el caso que nos ocupa, la obligación de incluir en el registro retributivo la justificación a que se refieren los artículos 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6.b) del RD 902/2020.

De conformidad con lo establecido en el artículo 6.a) del RD 902/2020, la auditoría retributiva refleja las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el artículo 5.2 del RD 902/2020.

Previamente, se ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo conforme al procedimiento establecido en la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previstos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha utilizado la herramienta elaborada conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y de Economía Social y el Ministerio de Igualdad.

El sistema analítico utilizado ha sido el procedimiento de asignación de puntos por factor, denominado "sistema de valoración". Se han establecido una relación de factores (tales como conocimientos, aptitudes comunicativas,



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

esfuerzo mental, responsabilidad, etc), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados).

Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente y la puntuación del puesto de trabajo se obtiene sumando las puntuaciones obtenidas en cada factor.

Esto ha dado lugar a una serie de puntos por puesto, clasificando así los puestos en diferentes agrupaciones de puestos de igual valor.

Las conclusiones de la auditoría retributiva de la Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid muestran que el sistema de retribución que se aplica se basa en criterios objetivos, dando lugar a la inexistencia de brechas salariales con perspectiva de género.

Se indican en este apartado las principales conclusiones de las diferencias salariales entre hombres y mujeres a la vista de todos los análisis realizados, especificando, como sería el caso que nos ocupa, la obligación de incluir en el registro retributivo la justificación a que se refieren los arts. 28.e ET y 6.b) del RD 902/2020.

En el caso de Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid, no podemos decir que exista brecha salarial con perspectiva de género, pues las diferencias porcentuales que se pueden apreciar a lo largo del Registro Salarial no constituyen una desigualdad, ya que no están relacionadas con el sexo de las personas que la perciben. A continuación, analizaremos las brechas salariales de género, teniendo en cuenta la política salarial en la organización.

Lo primero que se debe tener en cuenta, es que la organización basa sus retribuciones en el convenio de aplicación, y en este sentido, las retribuciones que los trabajadores y las trabajadoras de Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid perciben vienen acorde al *Convenio Colectivo Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Las Rozas, personal laboral (2807552)*.



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

Lo que no se tiene en cuenta dentro de dicho convenio, son las peculiaridades que pueden existir en cada puesto de trabajo, pues las personas trabajadoras dan respuesta a necesidades que tiene la organización, reflejándose dicha situación, en las retribuciones de algunos de los trabajadores y trabajadoras.

En las tablas donde se muestran las retribuciones percibidas, podemos encontrar diferencias retributivas entre personas trabajadoras de diferente sexo que pertenecen a la misma categoría profesional o nivel de puestos, y esto se debe principalmente a que los conceptos retributivos hacen referencia a los días trabajados de cada uno de ellos, y al tipo de jornada que han estado realizando. Esto significa, que teniendo en cuenta únicamente las retribuciones efectivamente satisfechas, no podríamos analizar si realmente existen diferencias retributivas dentro de una misma categoría. Para ello, se ha procedido a anualizar y normalizar dichos conceptos, y así ajustar todos ellos a una jornada completa, y teniendo en cuenta que el periodo de referencia es un año natural, ajustándolos a dicho periodo. Una vez se ha realizado el proceso de normalización y anualización, se puede observar, fijándonos en el salario base, cómo las retribuciones se equiparan casi por completo.

Además, la retribución media total de la empresa son 40.915,44 euros, siendo el salario medio de los hombres de 39.449,48 euros y el de las mujeres de 45.313,34 euros, que representan el 96% y el 111% respectivamente, de la retribución media total.

Por otra parte, respecto a la mediana, la retribución mediana de la empresa son 35.534,60 euros, lo que aparentemente nos hace pensar que la dispersión salarial de la compañía no es elevada y existe equidad interna, esto es, las personas que ocupan puestos similares tienen retribuciones similares entre sí.

Vigencia de la auditoria salarial



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

La auditoría salarial tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, actualizándose de forma anual reflejando los resultados en cada informe de seguimiento.

Plan de actuación

Con independencia de que no se hayan detectado desviaciones constitutivas de discriminación, se realizará un seguimiento anual de las retribuciones durante la vigencia del Plan y en su caso, adoptar las medidas que fueran necesarias.

Plan de acción

Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

Objetivos generales:

El objetivo de este Plan de Igualdad es el de consolidar y avanzar en la igualdad de trato y oportunidades de un modo real y efectivo entre todas las personas trabajadoras de la Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid, así como favorecer una cultura de inclusión y respeto por el equilibrio de la vida personal y profesional.

Objetivos específicos:

Una vez identificados los objetivos generales del Plan de Igualdad, se muestran a continuación las medidas que integran el presente Plan de Igualdad, así como su plazo de ejecución, recursos necesarios para su implementación e indicadores que permitirán determinar la evolución de cada medida.

Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución, priorización de las mismas, calendario de actuaciones y recursos necesarios para su implementación

Áreas de intervención, objetivos y propuestas de actuación:

RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

MEDIDA 1	
Área de actuación	Responsable de igualdad
Medida	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia (agente de igualdad), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
Indicador de cumplimiento	IdFUNDACIÓN de las personas designadas
Medios humanos (responsable)	Comisión de seguimiento

Medios materiales	Medios informáticos y material de oficina para realización de toda la documentación
Calendarización	A la firma del plan de igualdad
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.

MEDIDA 2	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Disponer de datos segregados por sexo en todo el proceso de selección, de forma que permita hacer un seguimiento desde el momento del reclutamiento hasta la incorporación final de la presencia de hombres y mujeres en cada fase del proceso.
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Garantizar el cumplimiento del principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
Indicador de cumplimiento	Presentación de datos cuantitativos de los procesos de selección desagregados por sexo
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Material informático y de oficina para la elaboración de informes y traspaso de datos
Calendarización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 3

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Recoger información estadística de todas las contrataciones desagregada por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y nivel de responsabilidad.
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Aumentar contratación de mujeres en puestos con escasa representación para promover el equilibrio en la plantilla entre hombres y mujeres
Indicador de cumplimiento	Tabla con información sobre tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y nivel de responsabilidad sobre cada una de las contrataciones.
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Material informático y de oficina para la elaboración de informes y traspaso de datos
Calendarización	Revisión anual
Prioridad	Media
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 4	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Seguir estableciendo un proceso de selección objetivo y transparente, basado en competencias y conocimientos, teniendo en cuenta la perspectiva de género. Se utilizará en todos los procesos de selección y estará a disposición de quien opte a la vacante.
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Aumentar contratación de mujeres en puestos con escasa representación para promover el equilibrio en la plantilla entre hombres y mujeres
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Tabla con información sobre tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y nivel de responsabilidad sobre cada una de las contrataciones.

Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Material informático y de oficina para la elaboración de un proceso de selección
Calendarización	Revisión una vez a lo largo de la vigencia del plan
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 5	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la FUNDACIÓN.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar el cumplimiento del principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
Indicador de cumplimiento	Guardar las ofertas publicadas
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Material informático y de oficina para la elaboración de informes y traspaso de datos
Calendarización	Revisión cada dos años
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 6	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar el cumplimiento del principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

Indicador de cumplimiento	Guardar las ofertas publicadas
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Documento de compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
Calendarización	Revisión anual
Prioridad	Media
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 7	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Aumentar contratación de mujeres en puestos con escasa representación para promover el equilibrio en la plantilla entre hombres y mujeres
Indicador de cumplimiento	Nº de veces que se ha aplicado esta acción a la hora de la contratación
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Base de datos para identificar puestos en los que se encuentra algún sexo infrarrepresentado Medios informáticos y de oficina para crear informes en caso de no ser posible
Calendarización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

FORMACIÓN

OBJETIVO: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDA 1	
Área de actuación	Formación
Medida	Presentar a la comisión de seguimiento las formaciones realizadas desagregadas por sexo indicando: fecha de realización, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si ha sido voluntaria u obligatoria, materia, tipo de formación, horas formativas, si ha sido online o presencial...
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla
Indicador de cumplimiento	Informe con formaciones realizadas
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Base de datos para clasificar y recabar datos sobre formaciones Medios informáticos y de oficina para crear informe
Calendarización	Revisión anual
Prioridad	Media
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 2	
Área de actuación	Formación
Medida	Creación de un plan de formación según las necesidades de la empresa y la plantilla, indicando fechas de impartición, contenido, categorías o puestos que participan en cada una de ellas, % de mujeres que participarán en cada formación...
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla
Indicador de cumplimiento	Plan de formación realizado
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Base de datos sobre las formaciones realizadas
Calendarización	Revisión cada dos años

Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 3	
Área de actuación	Formación
Medida	Revisar los materiales de formación interna y externa para asegurar que no presentan estereotipos de género, garantizando la no discriminación por razón de sexo
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla
Indicador de cumplimiento	Formaciones realizadas / Materiales revisados
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Materiales utilizados para las formaciones realizadas
Calendarización	Revisión cada dos años
Prioridad	Baja
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 4	
Área de actuación	Formación
Medida	Informar de las formaciones existentes a las personas en excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares, personas trabajadoras en periodo de suspensión por motivos de riesgos en el embarazo, lactancia, nacimiento y cuidado del menor y personas trabajadoras con bajas por incapacidad temporal, e invitarle a su participación en las mismas con el objetivo de que se mantengan actualizadas en las competencias propias de su puesto. Tras su reincorporación a la empresa se adecuará la formación dada en su ausencia a las necesidades existentes en ese momento
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla

Indicador de cumplimiento	Nº de personas incorporadas tras estas situaciones / Informe con formaciones realizadas a personas en estas situaciones
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Base de datos Medios informáticos y de oficina para crear informe
Calendarización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 5	
Área de actuación	Formación
Medida	Asegurar que la formación se realice dentro del horario laboral siempre que sea posible. En caso de no ser posible, justificar el motivo.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla
Indicador de cumplimiento	Nº de formaciones realizadas / Nº de formaciones realizadas fuera del horario laboral / Informe con justificación
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Base de datos Medios informáticos y de oficina para crear informe
Calendarización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 6	
Área de actuación	Formación
Medida	Elaboración de campaña de sensibilización en igualdad de oportunidades hombres y mujeres para toda la plantilla de la empresa en diferentes momentos del año (vía charlas o desarrollo de acciones concretas)

Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla
Indicador de cumplimiento	Acciones realizadas para la sensibilización
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Según las acciones que se realicen / Mecanismos de difusión
Calendarización	Revisión cada dos años
Prioridad	Media
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 7	
Área de actuación	Formación
Medida	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Comisión Instructora en materia de igualdad de oportunidades en la empresa, profundizando en cada una de las áreas estudiadas dentro del plan de igualdad
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla
Indicador de cumplimiento	Formación realizada / Personas formadas
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Materiales utilizados para las formaciones realizadas
Calendarización	Revisión cada dos años
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 8	
Área de actuación	Formación
Medida	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o on-line, a las personas que disfruten de reducción de jornada o al personal con permisos por nacimiento y cuidados del menor y de personas

	dependientes a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla
Indicador de cumplimiento	Formaciones realizadas po personas con reducción de jornada o teletrabajo / Formaciones realizadas a distancia y/o online
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Materiales utilizados para las formaciones realizadas Base de datos de la plantilla
Calendarización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

MEDIDA 1	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Presentar a la comisión de seguimiento la clasificación profesional de la empresa desagregada por sexo según área, departamento y puesto de trabajo.
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Garantizar que la clasificación profesional de la organización no cuenta con ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
Indicador de cumplimiento	Informe con clasificación profesional
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

Medios materiales	Base de datos para identificar la totalidad de los puestos y las personas que pertenecen a ellos Convenios colectivos de aplicación
Finalización	Revisión anual
Prioridad	Media
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 2	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Realizar la descripción de cada uno de los puestos de trabajo existentes.
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Garantizar que la clasificación profesional de la organización no cuenta con ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
Indicador de cumplimiento	Resultado de la descripción de los puestos de trabajo
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Base de datos para identificar la totalidad de los puestos Convenios colectivos de aplicación Medios informáticos y material de oficina para la descripción y evaluación de los puestos
Finalización	1 año desde la aprobación del plan
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 3	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.
Tipo de acción	Puntual

Objetivo que persigue	Garantizar que la clasificación profesional de la organización no cuenta con ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
Indicador de cumplimiento	Informe con denominaciones de la clasificación
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Base de datos para identificar la totalidad de los puestos Convenios colectivos de aplicación Medios informáticos y material de oficina para la descripción y evaluación de los puestos
Finalización	6 meses desde la aprobación del plan
Prioridad	Media
Requiere presupuesto	No

PROMOCIÓN

OBJETIVO: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

MEDIDA 1	
Área de actuación	Promoción
Medida	Disponer de datos segregados por sexo en todo el proceso de promoción, de forma que permita hacer un seguimiento desde el momento en el que se publica, hasta la incorporación final, indicando cómo ha sido publicada, número de personas que se han apuntado como candidatas, persona seleccionada y criterios para la elección.
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
Indicador de cumplimiento	Informe con datos de promociones
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Base de datos para identificar las personas promocionadas

	Medios informáticos y material de oficina para la elaboración de informes
Finalización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 2	
Área de actuación	Promoción
Medida	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y los requisitos para promocionar
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
Indicador de cumplimiento	Procedimiento establecido
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y material de oficina para la realización del informe
Finalización	6 meses desde la aprobación del plan
Prioridad	Media
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 3	
Área de actuación	Promoción
Medida	Establecer un sistema de promoción interno que garantice la elección de la persona por mérito y capacidad y elimine las asignaciones directas
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
Indicador de cumplimiento	Sistema establecido
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos

Medios materiales	Medios informáticos y material de oficina para la realización del informe
Finalización	6 meses desde la aprobación del plan
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

RETRIBUCIÓN

OBJETIVO: Garantizar la igualdad retributiva a la totalidad de la plantilla, además de la transparencia.

MEDIDA 1	
Área de actuación	Retribución
Medida	Realizar un análisis de salario complemento a complemento en función de los puestos de trabajo / categoría profesional con perspectiva de género, para en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa.
Indicador de cumplimiento	Informe realizado / Medidas de acción positivas en su caso
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Nóminas y datos contractuales de la plantilla Medios informáticos y material de oficina para la realización de informes
Finalización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 2	
Área de actuación	Retribución

Medida	Presentar un informe dónde se muestre la política retributiva de la empresa, analizando así si existen consecuencias negativas para las mujeres de la empresa.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa
Indicador de cumplimiento	Informe realizado
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Nóminas y datos contractuales de la plantilla Convenio Colectivo de aplicación Medios informáticos y material de oficina para la realización de informes
Finalización	Revisión anual
Prioridad	Media
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 3	
Área de actuación	Retrribución
Medida	Actualización de la Auditoría Retributiva incluyendo una nueva Valoración de puestos de trabajo adaptada a las nuevas descripciones de los puestos de trabajo
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa
Indicador de cumplimiento	Informe realizado
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Nóminas y datos contractuales de la plantilla Convenio Colectivo de aplicación Medios informáticos y material de oficina para la realización de informes
Finalización	1 año desde la aprobación del plan
Prioridad	Media

Requiere presupuesto	No
----------------------	----

CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO: Garantizar que las condiciones de trabajo sean iguales para toda la plantilla.

MEDIDA 1	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Comunicar el compromiso de la empresa de realizar y finalizar las reuniones dentro del horario laboral de los y las asistentes, teniendo presente la conciliación profesional/personal, y familiar, salvo en casos extraordinarios o de fuerza mayor.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Mejorar y equiparar las condiciones de trabajo de la plantilla.
Indicador de cumplimiento	Reuniones mantenidas / Indicar si han sido dentro o fuera del horario laboral
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para crear informes en caso de no ser posible
Finalización	Revisión cada dos años
Prioridad	Media
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 2	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Mantener actualizada una tabla desagregada por sexo con la jornada, horario, vacaciones, posibilidad de teletrabajo de cada una de las personas trabajadoras, además de desagregada según categoría profesional.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Mejorar y equiparar las condiciones de trabajo de la plantilla.

Indicador de cumplimiento	Mujeres en plantilla / Antigüedad
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para crear informes en caso de no ser posible
Finalización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDA 1	
Área de actuación	Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad
Medida	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, de las medidas de conciliación solicitadas y las concedidas. En caso de no haber sido concedida, justificación del motivo.
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Presentación de datos cuantitativos de las conciliaciones desagregados por sexo
Finalización	Revisión anual
Prioridad	Alta

MEDIDA 2	
Área de actuación	Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad
Medida	Difundir las medidas de conciliación por ley y las mejoras que existen dentro de la empresa en materia

	de conciliación, a través de un folleto claro y conciso a toda la plantilla y a las nuevas incorporaciones.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.
Indicador de cumplimiento	Folleto informativo / Forma de difusión / Recibí firmado por la totalidad de la plantilla y cada una de las incorporaciones
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para crea folleto informativo Herramienta de difusión
Finalización	Revisión cada dos años
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 3

Área de actuación	Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad
Medida	Conceder permiso retribuido por tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento en técnicas de reproducción asistida, y para el acompañamiento a las parejas en esta situación.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.
Indicador de cumplimiento	Nº de veces que se ha aplicado esta acción
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para llevar seguimiento
Finalización	Revisión cada dos años
Prioridad	Media
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 4	
Área de actuación	Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad
Medida	En supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario un desplazamiento previo al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para este fin podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.
Indicador de cumplimiento	Nº de veces que se ha aplicado esta acción
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para llevar seguimiento
Finalización	Revisión cada dos años
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

SALUD LABORAL

OBJETIVO: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

MEDIDA 1	
Área de actuación	Salud laboral
Medida	Incorporación perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales y en la vigilancia de la salud, así como en los informes y documentos emitidos por el Comité de Seguridad y Salud. Especial consideración a los riesgos específicos que afectan a las mujeres.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

Indicador de cumplimiento	Documentación con perspectiva de género
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para comunicarse con la empresa de prevención
Finalización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 2	
Área de actuación	Salud laboral
Medida	Solicitar a la empresa de prevención que los índices de siniestralidad se encuentren desagregados por sexo
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.
Indicador de cumplimiento	Documentación con perspectiva de género
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para comunicarse con la empresa de prevención
Finalización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 3	
Área de actuación	Salud laboral
Medida	Mantener dentro de la plataforma informática (portal empleado) información sobre el proceso establecido para acogerse a la suspensión del contrato por riesgo de embarazo.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en

	cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.
Indicador de cumplimiento	Módulo incluido
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para comunicarse con la empresa de prevención
Finalización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO: Prevenir la discriminación sexual o por razón de sexo.

MEDIDA 1	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Medida	Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas, siempre guardando la más estricta confidencialidad
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Prevenir la discriminación sexual o por razón de sexo.
Indicador de cumplimiento	Forma de difusión / Recibí
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para realizar y enviar el comunicado
Finalización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 2	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Medida	Difundir el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla de la FUNDACIÓN y a las nuevas incorporaciones
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Prevenir la discriminación sexual o por razón de sexo.
Indicador de cumplimiento	Forma de difusión / Recibí
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para realizar y enviar el comunicado
Finalización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 3	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Medida	Posicionamiento claro y público de la dirección de la Fundación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Prevenir la discriminación sexual o por razón de sexo.
Indicador de cumplimiento	Comunicado y/o publicaciones en intranet, redes sociales, página web.. o dónde la dirección de la empresa considere
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para realizar y enviar el comunicado
Finalización	6 meses desde la aprobación del plan
Prioridad	Media
Requiere presupuesto	No

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

MEDIDA 1	
Área de actuación	Violencia de género
Medida	Mantener colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos... para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección
Indicador de cumplimiento	Colaboraciones realizadas
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para realizar y enviar el comunicado
Finalización	Revisión cada dos años
Prioridad	Media
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 2	
Área de actuación	Violencia de género
Medida	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral, previa acreditación de la situación de víctima de violencia mediante sentencia, orden de protección, medida cautelar, informe de servicios sociales o servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente, o por cualquier otro título acordado por la empresa y parte social.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección
Indicador de cumplimiento	Nº de veces que se ha solicitado la acción / Nº de veces que ha sido aplicada
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos

Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para realizar el informe y llevar a cabo el seguimiento sobre estos temas
Finalización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 3	
Área de actuación	Violencia de género
Medida	Si el derecho de protección de la mujer afectada hace necesaria la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de las vacaciones.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección
Indicador de cumplimiento	Nº de veces que se ha solicitado la acción / Nº de veces que ha sido aplicada
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para realizar el informe y llevar a cabo el seguimiento sobre estos temas
Finalización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 4	
Área de actuación	Violencia de género
Medida	Las ausencias producidas por motivo de violencia de género relacionadas con la asistencia médica, psicológica o legal, se considerarán permisos retribuidos y, por tanto, no deberán recuperarse.
Tipo de acción	Continua

Objetivo que persigue	Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección
Indicador de cumplimiento	Nº de veces que se ha solicitado la acción / Nº de veces que ha sido aplicada
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para realizar el informe y llevar a cabo el seguimiento sobre estos temas
Finalización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

OBJETIVO: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

MEDIDA 1	
Área de actuación	Lenguaje y comunicación
Medida	Difundir a la totalidad de la plantilla actual y mantener en el plan de acogida un módulo que contemple el contenido del plan de igualdad y el protocolo frente al acoso.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Asegurar un lenguaje y comunicación no sexista.
Indicador de cumplimiento	Contenido del manual de acogida
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para realizar y enviar el comunicado
Finalización	Revisión cada dos años
Prioridad	Media
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 2

Área de actuación	Lenguaje y comunicación
Medida	Revisar que el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas, para así asegurar su neutralidad respecto al género
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Asegurar un lenguaje y comunicación no sexista.
Indicador de cumplimiento	Contenido del manual de acogida
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para realizar la revisión
Finalización	Revisión cada dos años
Prioridad	Media
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 3	
Área de actuación	Lenguaje y comunicación
Medida	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la Fundación de su compromiso con la igualdad de oportunidades instándoles a que compartan dichos principios
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Asegurar un lenguaje y comunicación no sexista.
Indicador de cumplimiento	Documento informativo para empresas colaboradoras
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para realizar la comunicación Herramienta de comunicación
Finalización	3 meses desde la aprobación del plan
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

OBJETIVO: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

MEDIDA 1	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Reducir la infrarrepresentación femenina en la FUNDACIÓN
Indicador de cumplimiento	Informe realizado
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para análisis de datos
Finalización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

MEDIDA 2	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Disponer anualmente de datos desagregados de hombres y mujeres por cada departamento y puesto/categoría para comprobar tendencia a equilibrio entre sexos
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Reducir la infrarrepresentación femenina en la FUNDACIÓN
Indicador de cumplimiento	Informe realizado
Medios humanos (responsable)	Responsable de recursos humanos
Medios materiales	Medios informáticos y de oficina para análisis de datos

Finalización	Revisión anual
Prioridad	Alta
Requiere presupuesto	No

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

- Designación de una Comisión de Seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.
- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso.

Además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

La dirección de la empresa será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión de Seguimiento de Plan de igualdad.

Las horas de trabajo de los miembros de la Comisión de Seguimiento se realizarán dentro del horario laboral.

Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y formación en materia de igualdad en el ámbito laboral.

A continuación, se refleja el calendario de actuaciones con la priorización de las medidas a adoptar, que servirá de guía para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

MEDIDAS	2025			2026				2027				2028				2029
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia (agente de igualdad), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.																
Disponer de datos segregados por sexo en todo el proceso de selección, de forma que permita hacer un seguimiento desde el momento del reclutamiento hasta la incorporación final de la presencia de hombres y mujeres en cada fase del proceso																
Recoger información estadística de todas las contrataciones desagregada por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y nivel de responsabilidad.																
Seguir estableciendo un proceso de selección objetivo y transparente, basado en competencias y conocimientos, teniendo en cuenta la perspectiva de género. Se utilizará en todos los procesos de selección y estará a disposición de quien opte a la vacante.																
Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la FUNDACIÓN.																
Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.																
Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos																
Presentar a la comisión de seguimiento las formaciones realizadas desagregadas por sexo indicando: fecha de realización, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si ha sido voluntaria u obligatoria, materia, tipo de formación, horas formativas, si ha sido online o presencial...																
Creación de un plan de formación según las necesidades de la empresa y la plantilla, indicando fechas de impartición, contenido, categorías o puestos que participan en cada una de ellas, % de mujeres que participarán en cada formación...																
Revisar los materiales de formación Interna y externa para asegurar que no presentan estereotipos de género, garantizando la no discriminación por razón de sexo																



Presentar un informe dónde se muestre la política retributiva de la empresa, analizando así si existen consecuencias negativas para las mujeres de la empresa.

[illegible]

57

[illegible]

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre 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.



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, que será presentando a la Comisión de Igualdad, para su firma y conocimiento.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

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

La fase de seguimiento se realizará anualmente a lo largo de la vigencia del plan y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Comisión paritaria de seguimiento del plan de igualdad

A fecha 26 de marzo de 2025 se creó una Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por el mismo número de personas en representación de la plantilla y en representación de la empresa.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
EN REPRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN
- Marino Bernabé Santos en calidad de Gerente
- Gregorio Gómez Sánchez en calidad de Director Técnico y de Recursos Humanos.



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Verónica González Ávila delegada por parte de UGT
- Mercedes Olmeda Rodríguez delegada por parte de CCOO

Modificación del plan de igualdad y de resolución de discrepancias

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

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

Sin perjuicio de lo anterior, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Difusión del plan de igualdad

Para conseguir que todas las personas de la Fundación se sientan implicadas se procederá a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).

Vigencia del plan de igualdad

La vigencia de este Plan de Igualdad de la Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid es de cuatro años contados a partir del día de su aprobación, encontrándose vigente desde el 26 de marzo de 2025 hasta el 26 de marzo de 2029.

