

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES  
FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA CENTRO DE  
ESTUDIOS ANDALUCES

---



**Junta de Andalucía**

Consejería de la Presidencia, Interior,  
Diálogo Social y Simplificación Administrativa

Centro de Estudios Andaluces

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ÓRGANOS DE APOYO A LA GESTIÓN DE IGUALDAD. COMPOSICIÓN Y COMPETENCIAS.....	5
2.1) COMISIÓN DE IGUALDAD .....	5
2.2) COMISIÓN INSTRUCTORA.....	6
2.3) DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS.....	8
3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....	9
4. METODOLOGÍA.....	9
5. ESTRUCTURA.....	10
6. EJES DE ACTUACIÓN .....	10
6.1 EJE 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	11
6.2 EJE 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	11
6.3 EJE 3. FORMACIÓN EN LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES .....	12
6.4 EJE 4. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	12
6.5 EJE 5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	13
6.6 EJE 6. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA.....	13
7. MEDIDAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO .....	14
8. VIGENCIA .....	14
9. LEGISLACIÓN APLICABLE.....	14
ANEXO I. FICHAS DE SEGUIMIENTO.....	16
EJE 1.....	16
EJE 2.....	17
EJE 3.....	18
EJE 4.....	19
EJE 5.....	20
EJE 6.....	21

## 1. INTRODUCCIÓN

En el artículo 1 de la Constitución Española, España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la **igualdad** y el pluralismo político. En el artículo 14 de la misma norma, los españoles somos **iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.**

Se da por lo tanto una necesidad de garantizar la eficacia en el cumplimiento del principio de igualdad, en el que la intervención de los poderes públicos adquiere especial relevancia. El desarrollo de normas orientadas a consolidar la eficacia del principio ha sido una constante de nuestro acervo político.

En el marco de ámbito estatal, numerosas son las normas que abordan la necesidad de garantizar el principio de igualdad, destacando en primer lugar la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato. Esta ley incorpora sustanciales modificaciones para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos, e implementa medidas transversales que inciden en todas las órdenes de la vida política, jurídica y social a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

En el marco autonómico, se recogen también numerosas normas y artículos al respecto, nuestro **Estatuto de Autonomía de Andalucía**, garantiza la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres, y lo hace no con un solo artículo, sino teniendo especial atención sobre el tema a lo largo de todo el texto, así, los artículos 15, 37.11º, 73, 105.2, 107 y 167 versan sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Entre los artículos que recogen objetivos o principios tenemos el artículo 10.2 complementado por el 37. Del artículo 14 al 16 se recogen derechos, y los artículos 16, 21 y 168 incluyen medidas preventivas e impulso de políticas favorecedoras de la igualdad.

Al igual que la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, tiene como objetivo conseguir la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Siguiendo por tanto la senda establecida por las citadas normas, nuestro **II Convenio Colectivo**, establece en su **artículo 7. Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, lo siguiente:

1. La Dirección de la Fundación, juntamente con el personal trabajador de la misma, se comprometen a desarrollar un Plan de Igualdad que haga efectivas las medidas necesarias para alcanzar esa igualdad real en el seno de la Fundación.
2. Para la implantación de las medidas y acciones encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se constituirá una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, que velará, en el ámbito del presente Convenio, por evitar cualquier condición o circunstancia personal y/o social, especialmente aquéllas vinculadas al sexo o al género, así como a promover la igualdad de trato.
3. Sin perjuicio de lo anterior, dicha Comisión de Igualdad tendrá que elaborar un Plan de Igualdad en los términos previstos en los artículos 45 y 46 de la citada norma legal, consensuando así un conjunto ordenado de medidas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminen cualquier indicio de discriminación por razón de sexo.
4. El Plan de Igualdad se desarrollará en un plazo máximo de 1 año a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.
5. El Plan de Igualdad formará parte como anexo del presente Convenio una vez aprobado.
6. Adicionalmente, la Comisión de Igualdad elaborará sendos Protocolos en materia de «acoso sexual o por razón de sexo» y «acoso laboral o moral en el trabajo»; estos documentos, que estarán integrados en el Plan de Igualdad, recogerán un conjunto de medidas tendentes a la prevención de cualquier tipología de acoso en el seno de la Fundación y articularán, a su vez, los procedimientos para formular denuncias y reclamaciones por estas causas.
7. La instrucción de las denuncias y/o reclamaciones, así como cualquier actividad tendente al esclarecimiento de los hechos, deberá llevarse a cabo con las debidas garantías de objetividad, confidencialidad y protección de la intimidad del personal afectado.

Es por ello, que el Centro de Estudios Andaluces se suma a esta línea de actuación, detectando y eliminando los obstáculos menos visibles que puedan bloquear las oportunidades de sus empleados y empleadas hacia la igualdad.

## **2. ÓRGANOS DE APOYO A LA GESTIÓN DE IGUALDAD. COMPOSICIÓN Y COMPETENCIAS**

### **2.1) COMISIÓN DE IGUALDAD**

La Comisión de Igualdad, de composición paritaria, serán nombrados dentro de la Comisión de Interpretación y Control y estará formado por cinco miembros:

- Cuatro miembros, dos de cada centro de trabajo, de los cuales al menos uno será Representante sindical.
- Y un miembro de la Dirección de Administración y Recursos, que ejercerá de secretario.

Inicialmente, se encargará de desarrollar un Plan de Igualdad, que hará efectiva las medidas necesarias para alcanzar esa igualdad real en el seno de la Fundación, en los términos previstos en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Este Plan de Igualdad formará parte como anexo del II Convenio Colectivo de la Fundación una vez aprobado.

Adicionalmente, la Comisión elaborará sendos Protocolos en materia de “acoso sexual o por razón de sexo” y “acoso laboral o moral en el trabajo” ; estos documentos, que estarán integrados en el Plan de Igualdad, recogerán un conjunto de medidas tendentes a la prevención de cualquier tipología de acoso en el seno de la Fundación y articularán, a su vez, los procedimientos para formular denuncias y reclamaciones por estas causas.

Una vez creados estos documentos, la Comisión será la encargada del seguimiento y evaluación del Plan a través de las medidas de los ejes propuestos, con los modelos que se indican en el Anexo I. De forma general la Comisión de Igualdad, velará por las garantías comprendidas en este Plan y los protocolos correspondientes.

## 2.2) COMISIÓN INSTRUCTORA

La *Comisión Instructora* será designada por el Director Gerente y estará formada por tres miembros:

- Director de Administración y Recursos, o persona en quien delegue.
- Un representante sindical
- Técnico de RRHH, que ejercerá de secretaria de la Comisión.

En la designación de los miembros de la *Comisión Instructora*, se observará el principio de incompatibilidad:

- Cuando los miembros de la *Comisión Instructora* tengan relación de amistad íntima, enemistad manifiesta, dependencia o superioridad funcional con alguna de las partes en conflicto.
- No podrán ser miembros de la *Comisión Instructora*, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en caso de acoso o discriminación.
- Tampoco podrán ser miembros los empleados/as sancionados/as o con expediente en curso por estos motivos, en el ámbito de la Fundación.

En estos casos, actuará como miembro suplente, una persona a la que no afecten dichas incompatibilidades y sea designado/a por el Director Gerente.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar el suplente de cualquiera de las personas. Se nombrará por parte del Director Gerente, un suplente en el momento que fuera necesario.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión instructora tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se

produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo, y acoso moral. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Para ello, contará con las siguientes competencias:

2.2.1. Recibir comunicación de la Dirección de Administración y Recursos como gestora de los Recursos Humanos de la Fundación de las denuncias por posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y acoso moral.

2.2.2. Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia.

2.2.3. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Fundación de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la Fundación, debiendo toda la plantilla de personal prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información a la Dirección de Administración y Recursos.

2.2.4. Recomendar y gestionar ante el área de Administración y Recursos las medidas preventivas que se estimen convenientes.

2.2.5. Elaboración del informe de conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la

dirección de Administración y Recursos de la Fundación a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada conforme al II Convenio Colectivo, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

2.2.6 Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y/o del acoso por razón de sexo o por acoso moral.

2.2.7 Recibir comunicación de la finalización del procedimiento por parte de la Dirección de Administración y Recursos.

### **2.3) DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS**

En función del art. 6, del capítulo II. Igualdad y Garantías, del II Convenio Colectivo, las partes firmantes del convenio se obligan a:

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga trato discriminatorio o acoso por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, raza, etnia, religión o convicciones, ideología u opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones propias del puesto de trabajo.

Las competencias de la Dirección de Administración y Recursos en esta área consisten en:

- Ejercer la secretaría de la Comisión de Igualdad
- Velar por evitar cualquier condición o circunstancia personal y/o social, especialmente aquéllas vinculadas al sexo o al género, así como a promover la igualdad de trato.
- Garantizar el cumplimiento del Plan de Igualdad y los protocolos anexos.
- Asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres
- Apoyar a la Comisión de Igualdad y a la *Comisión Instructora* en todo lo que precise.
- Elaboración de un informe anual sobre el conjunto de las actuaciones de la *Comisión Instructora*, sin datos personales o con datos disociados, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de personal de la Fundación.
- Atender las consultas anónimas o informales de personas trabajadoras en relación con la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

- Planificar formación anual de la plantilla en Igualdad de Género. Tendrá carácter obligatorio y on line.
- Capacitar a la Comisión de Igualdad y a la *Comisión Instructora* con formación específica en la materia.

### **3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Centro de Estudios Andaluces presenta como objetivos estratégicos en función de su ámbito de actuación los siguientes:

- Establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.
- Impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política institucional.
- Proporcionar formación a la plantilla de forma igualitaria para aumentar las posibilidades de promoción.
- Concienciar a la plantilla y a la Dirección en materia de igualdad y violencia de género.
- Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y acoso moral o psicológico.

### **4. METODOLOGÍA**

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Centro de Estudios Andaluces se ha elaborado, siguiendo la directriz del I Plan de Igualdad elaborado en el 2017, actualizándolo a las nuevas normativas e intentando ser más ambiciosos en su recorrido.

La herramienta utilizada para el I Plan de Igualdad fue el enfoque o análisis de género. Para la recogida de información se utilizó información estadística proporcionada por el área de administración, más concretamente por la Unidad de Recursos Humanos de la Fundación. Los datos recogidos eran referidos a la primera mitad del ejercicio de 2017, concretamente, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 30 de junio de 2017, aunque para determinados ítems del Diagnóstico se tuvieron en cuenta datos de años anteriores, tales como datos de promociones o bajas por finalizaciones de contrato. El diagnóstico supuso la recogida de información sobre el personal de la Fundación, tanto

personal laboral bajo Convenio Colectivo como personal de Dirección, teniendo en cuenta sus características y desagregado por sexo.

Los aspectos analizados seguían los criterios que presenta la ‘Guía para cumplimentar las tablas de datos de la empresa para la realización del diagnóstico en igualdad de oportunidades’ que ofrece el Servicio de Asesoramiento a Empresas en Igualdad del Instituto Andaluz de la mujer de la Junta de Andalucía.

Los diferentes apartados de dicho informe cuantificaban y describían distintos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos en la organización incorporando la perspectiva de género. El Diagnóstico facilita por su formato la identificación de posibles situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores, y el Plan de Igualdad conformará la definición de medidas para corregir esas posibles asimetrías y desigualdades.

## **5. ESTRUCTURA**

Con el fin de constituirse como una herramienta útil y accesible a los/las potenciales usuarios/as, el Plan se configura con una estructura sencilla, fijando unos ejes de actuación concretos en función de nuestras características fundacionales.

## **6. EJES DE ACTUACIÓN**

Los ejes de actuación son:

- Proceso de selección y contratación
- Promoción profesional
- Formación en la igualdad entre hombres y mujeres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Comunicación inclusiva y no sexista

## 6.1 EJE 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

EJE 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
OBJETIVO	MEDIDA
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades
INDICADORES	
1.1 Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección 1.2 Número total de procesos de selección realizados 1.3 Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia 1.4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 1.5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 1.6 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.	

## 6.2 EJE 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL

EJE 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	MEDIDA
Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción. Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.
INDICADORES	
2.1 Número de medidas propuestas y puestas en marcha 2.2 Número de procesos de promoción realizados 2.3 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 2.4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. 2.5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan. 2.6 Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.	

### 6.3 EJE 3. FORMACIÓN EN LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

EJE 3. FORMACIÓN	
OBJETIVO	MEDIDA
Formar a la totalidad de la empresa en igualdad	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas en horario laboral
INDICADORES	
3.1 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 3.2 Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 3.3 Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 3.4. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 3.5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.	

### 6.4 EJE 4. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

EJE 4. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
OBJETIVO	MEDIDA
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla mediante intranet. Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
INDICADORES	
4.1 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 4.2 Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. 4.3 Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. 4.4. Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. 4.5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que trabajan en remoto	

## 6.5 EJE 5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

EJE 5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO	MEDIDA
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT. Realizar actuaciones de información sobre el contenido procedimiento establecido en el Protocolo.
INDICADORES	
5.1 Verificar la elaboración o no del documento previsto. 5.2 Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. 5.3 Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.	

## 6.6 EJE 6. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

EJE 6. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	
OBJETIVO	MEDIDA
Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.	Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos,...)
INDICADORES	
6.1 Número de publicaciones revisadas y actualizadas. 6.2 Número y tipo de cambios realizados. 6.3 Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.	

## 7. MEDIDAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Anualmente, la **Comisión de Igualdad** de la Fundación, elaborará informes correspondientes a la evaluación del **Plan de Igualdad** de esta.

A tal efecto, se tomarán como referencia la evolución de los distintos indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas propuestas. La evolución permitirá conocer el grado de éxito del Plan y reformular en su caso los objetivos, indicadores y medidas fiados, así como establecer nuevos ejes de actuación.

(Ver Anexo I. Fichas de seguimiento)

De los resultados de este seguimiento, se dará publicidad a los miembros de la Fundación a través de los canales habituales y que, de esta forma, puedan ver la evolución y el progreso de las acciones que se están poniendo en marcha en esta área.

## 8. VIGENCIA

Se estructura este Plan con una duración inicial desde su aprobación por la Comisión de Interpretación y Control de la Fundación hasta el 31 de diciembre de 2027. Independientemente de esto, se revisará anualmente para incluir cualquier modificación que sea conveniente hacer tras los informes de seguimiento de los objetivos de actuación. Los resultados de este informe se anexarán al Plan vigente en cada momento.

## 9. LEGISLACIÓN APLICABLE

Los planes de igualdad aparecen regulados de forma específica en 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 registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Además, este plan tiene en cuenta lo dispuesto en la **siguiente legislación**:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

II Plan de Igualdad aprobado por la Comisión de Interpretación y Control de la Fundación en su reunión ordinaria del 13 de Abril de 2023.

# ANEXO I. FICHAS DE SEGUIMIENTO

## EJE 1

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
<b>Medida</b>	
<b>Persona/Departamento responsable</b>	
<b>Fecha implantación</b>	
<b>Fecha seguimiento</b>	
<b>Cumplimentado por</b>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
1.1 Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección 1.2 Número total de procesos de selección realizados 1.3 Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia 1.4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 1.5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 1.6 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.	
<b>Indicadores de resultado</b>	
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/> Falta de tiempo <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Descoordinación con otros departamentos <input type="checkbox"/> Desconocimiento del desarrollo <input type="checkbox"/> Otros motivos <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores de proceso</b>	
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	
<b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>	
<b>Indicadores de impacto</b>	
<b>Reducción de desigualdades</b>	
<b>Mejoras producidas</b>	
<b>Propuestas de futuro</b>	
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	

## EJE 2

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
<b>Medida</b>	
<b>Persona/Departamento responsable</b>	
<b>Fecha implantación</b>	
<b>Fecha seguimiento</b>	
<b>Cumplimentado por</b>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
2.1 Número de medidas propuestas y puestas en marcha 2.2 Número de procesos de promoción realizados 2.3 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 2.4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. 2.5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan. 2.6 Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.	
<b>Indicadores de resultado</b>	
<b>Nivel de ejecución</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/> Falta de tiempo <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Descoordinación con otros departamentos <input type="checkbox"/> Desconocimiento del desarrollo <input type="checkbox"/> Otros motivos <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores de proceso</b>	
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	
<b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>	
<b>Indicadores de impacto</b>	
<b>Reducción de desigualdades</b>	
<b>Mejoras producidas</b>	
<b>Propuestas de futuro</b>	
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	

### EJE 3

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
<b>Medida</b>	
<b>Persona/Departamento responsable</b>	
<b>Fecha implantación</b>	
<b>Fecha seguimiento</b>	
<b>Cumplimentado por</b>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
3.1 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 3.2 Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 3.3 Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 3.4. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 3.5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.	
<b>Indicadores de resultado</b>	
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/> Falta de tiempo <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Descoordinación con otros departamentos <input type="checkbox"/> Desconocimiento del desarrollo <input type="checkbox"/> Otros motivos <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores de proceso</b>	
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	
<b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>	
<b>Indicadores de impacto</b>	
<b>Reducción de desigualdades</b>	
<b>Mejoras producidas</b>	
<b>Propuestas de futuro</b>	
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	

## EJE 4

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
<b>Medida</b>	
<b>Persona/Departamento responsable</b>	
<b>Fecha implantación</b>	
<b>Fecha seguimiento</b>	
<b>Cumplimentado por</b>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
4.1 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 4.2 Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. 4.3 Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. 4.4. Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. 4.5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que trabajan en remoto	
<b>Indicadores de resultado</b>	
<b>Nivel de ejecución</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/> Falta de tiempo <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Descoordinación con otros departamentos <input type="checkbox"/> Desconocimiento del desarrollo <input type="checkbox"/> Otros motivos <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores de proceso</b>	
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	
<b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>	
<b>Indicadores de impacto</b>	
<b>Reducción de desigualdades</b>	
<b>Mejoras producidas</b>	
<b>Propuestas de futuro</b>	
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	

## EJE 5

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
<b>Medida</b>	
<b>Persona/Departamento responsable</b>	
<b>Fecha implantación</b>	
<b>Fecha seguimiento</b>	
<b>Cumplimentado por</b>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
5.1 Verificar la elaboración o no del documento previsto. 5.2 Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. 5.3 Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.	
<b>Indicadores de resultado</b>	
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/> Falta de tiempo <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Descoordinación con otros departamentos <input type="checkbox"/> Desconocimiento del desarrollo <input type="checkbox"/> Otros motivos <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores de proceso</b>	
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	
<b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>	
<b>Indicadores de impacto</b>	
<b>Reducción de desigualdades</b>	
<b>Mejoras producidas</b>	
<b>Propuestas de futuro</b>	
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	

## EJE 6

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
<b>Medida</b>	
<b>Persona/Departamento responsable</b>	
<b>Fecha implantación</b>	
<b>Fecha seguimiento</b>	
<b>Cumplimentado por</b>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
6.1 Número de publicaciones revisadas y actualizadas.	
6.2 Número y tipo de cambios realizados.	
6.3 Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.	
<b>Indicadores de resultado</b>	
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/> Falta de tiempo <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Descoordinación con otros departamentos <input type="checkbox"/> Desconocimiento del desarrollo <input type="checkbox"/> Otros motivos <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores de proceso</b>	
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	
<b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>	
<b>Indicadores de impacto</b>	
<b>Reducción de desigualdades</b>	
<b>Mejoras producidas</b>	
<b>Propuestas de futuro</b>	
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	