



FUNDACIÓN ZARAGOZA
CONOCIMIENTO

PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

Índice

Contexto.	3
Sobre FZC	3
Marco legal.	4
Compromiso con la igualdad.	6
Glosario de términos	7
Principios generales	9
Metodología	10
Partes suscriptoras del plan de igualdad	11
Ámbito de aplicación	11
Duración y vigencia.	11
Estructura del Plan	12
Objetivos generales	12
Objetivos específicos	12
Acciones positivas	14
Representación Equitativa.	14
Acceso, selección y contratación	16
Formación.	23
Conciliación.	27
Corresponsabilidad familiar.	28
Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	29
Cultura, comunicación y sensibilización	31
Seguimiento y evaluación.	33
Anexos	34
Anexo 1: compromiso de la Dirección con la igualdad.	34
Anexo 2: garantía del compromiso por la igualdad y Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	35

Contexto.

Sobre FZC

Que la Fundación Zaragoza Ciudad del Conocimiento (en adelante La Fundación o FZC) es una organización de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, cuyos campos de actuación habituales son el fomento a los proyectos de base tecnológica, la educación en tecnologías creativas; difusión de la cultura de la ciencia y la tecnología y la creatividad asociada a la interacción de arte, ciencia y tecnología.

Se encuentra inscrita mediante escritura pública de constitución en el Registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón con el número 175 (I), pudiendo realizar todos aquellos actos que sean necesarios para el cumplimiento de la finalidad para la que ha sido creada, con sujeción a lo establecido en el ordenamiento jurídico.

La Fundación tiene nacionalidad española y domicilio social en Avda. Ciudad de Soria nº 8, 50003 Zaragoza (Etopia Centro de Arte y Tecnología) y desarrolla sus actividades dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón, sin perjuicio de su participación y cooperación con entidades y organismos nacionales, internacionales, públicos y privados.

Marco legal.

La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos aspectos que la componen son la igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres. En 1957, el [Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea](#) consagró el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El reconocimiento del principio de igualdad forma parte de los objetivos de la [Unión Europea](#) (UE). A partir de 1975, una serie de directivas fueron ampliando la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las condiciones laborales, la formación y la promoción profesional, la seguridad social, el acceso a los bienes y servicios, la protección de la maternidad y el permiso parental.

El [Tratado de Ámsterdam](#), aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam, firmado en 1997, permitió integrar la dimensión del género en el conjunto de las políticas comunitarias y convertir el principio de igualdad de trato en un derecho fundamental. La UE también reconoce el principio de no discriminación, que constituye una de las bases de la lucha contra las desigualdades de trato. Por su parte, el Tratado de Niza reconoció la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

El [Tratado de Lisboa](#) convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la UE, promoviendo la igualdad y lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones. La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, adoptada en diciembre de 2000 e integrada en el Tratado de Lisboa en 2009, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye, entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel estatal, el [artículo 14 de la Constitución Española](#) de 1978, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en 1983 España ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la [Asamblea General de Naciones Unidas](#) en diciembre de 1979.

La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el [artículo 45](#) del mismo texto legal establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los/as representantes legales de las personas trabajadoras.

Además, resultan de aplicación dos normas adicionales:

- [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.
- [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En base a todo ello, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser una prioridad en la gestión de FZC considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la misma.

Compromiso con la igualdad.

El presente Plan de Igualdad se materializa para [poner de manifiesto el compromiso](#) con la igualdad de FZC a través de su política de RRHH, basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo y género.

El Plan de Igualdad ha de entenderse como un instrumento efectivo y no como un documento realizado por imposición legal. La [implicación de la Dirección¹, de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y de la plantilla](#) en general ha de ser considerada como crítica para conseguir que el Plan de Igualdad sea una herramienta de mejora del contexto laboral, de la optimización de capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, por ende, de la mejora de la calidad de vida profesional y aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un proceso de identificación de necesidades en materia de igualdad basado en el diagnóstico de la situación actual, relativo a la posición de las mujeres y hombres dentro de la Fundación, para detectar la presencia de desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo y género (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades independientemente del género y el sexo en el acceso a FZC, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral.

¹ Ver carta de compromiso de la Dirección (Anexo 1).

Glosario de términos

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento. Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Sexo: conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.

Género: Papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente contruidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo "Femenino" y lo "Masculino".

Igualdad de Oportunidades: derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.

Igualdad Formal: cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.

Igualdad Real: interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.

Igualdad de Género: considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.

Equidad de Género: justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).

Prejuicio: Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.

Rol de Género: conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.

Estereotipo de Género: creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).

Sexismo: tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo con esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.

Presencia o composición equilibrada: Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Segregación ocupacional:

Segregación horizontal: por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.

Segregación vertical: por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa. Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.

Techo de cristal: barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.

Conciliación: mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.

Corresponsabilidad: compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.

Índice de feminización: es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.

Brecha de género: se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/ presencia de mujeres en cada ámbito.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN.

Principios rectores.

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones que se rige por los siguientes principios:

- **Universalidad:** el Plan de Igualdad está diseñado para todas las personas que trabajan en FZC, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- **Transversalidad:** Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- **Participación:** La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.
- **Prevención:** De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- **Retroalimentación:** Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- **Eficiencia:** parte de un compromiso de la empresa, que garantizará los recursos humanos y materiales para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Acceso:** el Plan de Igualdad debe estar disponible al conjunto de la plantilla a través de los canales de comunicación internos y de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Metodología.

Para asegurar un adecuado diseño y una correcta implantación del Plan de Igualdad en FZC, se han seguido y se realizarán las siguientes Fases:

Fase de Análisis y Diagnóstico.

Para analizar la actual situación de FZC respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se han realizado las siguientes actividades:

- **Toma de información cuantitativa.** Remisión y cumplimentación por parte de la Dirección de FZC de datos cuantitativos del año 2022 respecto a los siguientes aspectos desagregados por sexo:
 - Características de la plantilla.
 - Representación legal.
 - Acceso a FZC.
 - Condiciones de trabajo y conciliación.
 - Responsabilidades familiares.
 - Desarrollo de carrera y formación.
 - Remuneración.
 - Abandono de la empresa.
- **Toma de información cualitativa.** Realización de sesiones de trabajo con las personas responsables de FZC. Se obtuvo información sobre los siguientes aspectos:
 - Tratamiento de la información cuantitativa facilitada para el Diseño del Plan de Igualdad 2023-2027.
 - Transmisión de oportunidades de mejora y áreas de actuación prioritarias.
- **Análisis y debate con la plantilla sobre los datos cuantitativos y cualitativos presentados**

Fase de diseño del Plan.

La fase de diseño del Plan de Igualdad ha constado en las siguientes actividades:

- Realización de propuesta de acciones positivas en materia de igualdad, así como del resto de contenidos del Plan de Igualdad.
- Presentación, debate y toma de decisiones sobre el contenido del Plan de Igualdad en todos sus ámbitos: conclusiones al diagnóstico realizado, objetivos a perseguir, características y acciones a implantar en cada ámbito de actuación.

Fase de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan.

Consistente en la puesta en marcha de las acciones contempladas en el Plan por parte de las personas responsables asignadas a cada acción, así como la realización de las medidas oportunas que, coordinadas por la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, garanticen un adecuado seguimiento de resultados, establecimiento de las acciones correctivas si procede y justificación de su impacto en FZC.

Partes suscriptoras del plan de igualdad.

Este Plan de Igualdad se suscribe por el Director de la organización, quien se compromete a velar transparentemente por su cumplimiento ante el conjunto de la plantilla.

Ámbito de aplicación.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación para toda la plantilla de FZC en Zaragoza. Adicionalmente, el Plan de Igualdad se aplicará a todas las nuevas incorporaciones de plantilla que tengan lugar durante su vigencia.

Duración y vigencia.

En línea con el compromiso con la Igualdad entre mujeres y hombres nuestra Fundación, se garantiza que el periodo de vigencia o duración del presente Plan de Igualdad es de 4 años a partir de la firma de este, plazo acordado por las partes negociadoras, que, por otro lado, no podrá ser superior a cuatro años de acuerdo con el artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan del 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.

Las partes involucradas negociarán, con la anticipación necesaria establecida en 3 meses previos a su finalización, la actualización de éste y la constitución del Plan posterior, con objeto de dar continuidad a las acciones y medidas contempladas.

En todo caso, el cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de FZC, por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

Fase de Diagnóstico.

La puesta en común y adopción del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo sentar las bases de un escenario que garantice y vele por la igualdad entre las personas que integran el equipo de FZC presente y futuro, dando continuidad a los principios y objetivos generales para seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello acciones que complementen las ya ejecutadas así como otras nuevas que perfeccionen los objetivos perseguidos.

En concreto, en la fase de diagnóstico, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

01. Cultura de Empresa
02. Responsabilidad Social Corporativa
03. Características de la plantilla:
 - i. Datos generales
 - ii. Contratación
 - iii. Antigüedad
 - iv. Niveles jerárquicos
 - v. Tiempo de Trabajo / Jornada
 - vi. Movimientos de Personal
04. Selección
05. Formación
06. Promoción
07. Política Salarial
08. Ordenación del tiempo de trabajo
09. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Corresponsabilidad
10. Comunicación
11. Política Social
12. Prevención del Acoso Sexual
13. Riesgos Laborales y Salud Laboral
14. Violencia de género

Una copia del mismo fue entregada a la representación de los trabajadores para su lectura y análisis. Sobre el mismo, se solicitó información adicional, que completó y mejoró el diagnóstico inicial de la fundación, para adecuarlo lo más fielmente posible a la realidad de los trabajadores/as de FZC.

Estructura del Plan.

Objetivos generales.

El objetivo general del Plan de Igualdad es [garantizar que la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres sea una realidad](#) en FZC.

1. Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en FZC.
2. Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la .
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en FZC y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
4. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

Esta garantía de trato y oportunidades de mujeres y hombres debe satisfacerse en los siguientes ámbitos:

- En el ámbito de la aplicación de [procesos de gestión de personas](#) de la organización (acceso, selección, contratación, promoción, formación, conciliación, retribución, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género).
- En el ámbito de la [cultura organizacional y la comunicación](#).
- En el ámbito de [toma de decisiones](#) de sus áreas y/o departamentos (transversalidad de género).
- En el ámbito del [impulso a la corresponsabilidad](#) de tareas entre hombres y mujeres.

Objetivos específicos.

SELECCIÓN, CONTRATACIÓN

1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección.

1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos áreas donde existe subrepresentación.

1.3 Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

1.4. Impulsar medidas de conciliación más allá de la reducción de jornada, tanto en hombres como en mujeres.

PROMOCIÓN

2.1 Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

FORMACIÓN

3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de FZC, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

3.2 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

3.3. Dar más peso a la Formación y estructurar las entrevistas de desarrollo y organizar un Plan de Formación más orientado a las capacidades individuales de las personas.

RETRIBUCIÓN

4.1 Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

5.1 Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

5.2 Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

SALUD LABORAL

6.1 Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

6.2 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

COMUNICACIÓN

7.1 Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

7.2 Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

7.3 Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos sean accesibles y conocidos por todos los trabajadores/as.

VIOLENCIA DE GÉNERO

8.1 Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

Acciones positivas.

Las acciones positivas del Plan de Igualdad de FZC son un conjunto de medidas específicas, que, ordenadas por ámbito de aplicación, tienen por objetivo [corregir situaciones patentes de desigualdad](#) de hecho entre mujeres y hombres. Tales medidas serán aplicables en tanto que subsistan dichas situaciones, deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las acciones positivas del presente Plan de Igualdad quedan descritas de acuerdo con la siguiente estructura: Medidas / Indicador / Responsable / Plazo o más desarrolladas siguiendo el esquema:

- [Ámbito de aplicación.](#)
- [Nombre de la Acción.](#)
- [Objetivo.](#)
- [Descripción de Actividades.](#)
- [Indicadores de seguimiento.](#)
- [Periodicidad.](#)
- [Responsables.](#)
- [Fecha de ejecución.](#)
- [Evaluación.](#)

Acciones positivas.

Representación equitativa

Promoción de la paridad de género por Áreas y Grupos Profesionales.

Objetivo	Equilibrar la distribución de la plantilla en Grupos Profesionales y Departamentos infrarrepresentados.
Actividades	▪ Establecimiento de objetivos concretos de paridad de género para un tiempo determinado. ▪ Involucración de todas las personas intervinientes en los procesos de selección con dichos objetivos.
Periodicidad	Anual
Indicadores de seguimiento	▪ % Hombres y mujeres por Grupo Profesional. ▪ % Hombres y mujeres por Departamento. ▪ Número de personas candidatas por proceso de selección.
Responsables	Director. Proveedores de Selección
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Impulso a la cobertura interna de vacantes.

Objetivo	Establecer como principio general que, ante vacantes internas en general, tendrán prioridad las personas de la plantilla frente a la contratación externa.
Actividades	▪ Incorporación del principio en los procedimientos internos de selección y su aplicación.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	▪ Número de personas candidatas internas por proceso de cobertura de vacante. ▪ Número de coberturas internas ▪ N.º de personas desagregado por sexo que ocupan las vacantes internas y por puestos de trabajo. ▪ Descripción del principio de preferencia de cobertura interna a través de la plantilla actual.
Responsables	Dirección
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Identificación de talento interno.

Objetivo	Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.
Actividades	▪ Revisión de las entrevistas anuales de feedback con perspectiva de género. ▪ Recopilación de los datos sobre talento en los aspectos motivacionales, bagaje y conocimientos. ▪ Implementación de las actuaciones de identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	▪ Número de profesionales de plantilla tipificados en términos de talento (elevado potencial) desagregado por sexo.
Responsables	Dirección Responsables de equipo.
Fecha de ejecución	2024
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Acceso, selección y contratación.

1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección.

MEDIDAS / ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
Utilizar un CV ciego en los procesos de selección de personal.	Desarrollar CV anónimo	Responsable: Selección. Plazo: durante la vigencia del plan
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.	Revisión y redacción de ofertas de empleo con lenguaje e imágenes no sexistas.	Responsable: Selección Plazo: durante la vigencia del plan.
Inclusión de contenidos de igualdad de oportunidades en las formaciones existentes sobre procesos de selección.	Preparación de contenidos de igualdad y su inclusión en los procesos selección	Responsable: Selección Plazo: durante la vigencia del plan.
En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de FZC haciendo especial hincapié en nuestra política sobre IGUALDAD de oportunidades entre mujeres y hombres	Desarrollo de modelo de comunicación con política de igualdad de la fundación	Responsable: Selección Plazo: durante la vigencia del plan.
Garantizar la existencia de una persona responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres.	Nombramiento de esa persona y difusión.	Responsable Dirección. Plazo: durante la vigencia del plan.

1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.

MEDIDAS / ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
Obtener datos relativos a los procesos de selección	Datos estadísticos relativos a: · Número de candidaturas por sexo presentadas. · Número de M/H preseleccionados y contratados. · Tipo de contrato, puestos y grupo profesional.	Responsable: Selección / Dirección Plazo: durante la vigencia del plan

Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a los procesos de selección	Recabar la información Facilitar la información	Responsable Selección/ Dirección Plazo: 1 año desde la apertura.
Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Informes de la base de datos.	Responsable Dirección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

Creación y difusión de un procedimiento de selección para puestos infrarrepresentados.

Objetivo	Crear y difundir los aspectos clave que en materia de igualdad rigen los procedimientos de selección para puestos infrarrepresentados.
Actividades	- Elaboración de una ficha descriptiva del procedimiento de selección. - Difusión interna (plantilla) y externa (proveedores de selección).
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	- Ficha descriptiva del procedimiento de selección desde la perspectiva de igualdad. - Registro en Plantilla de Acciones de Comunicación en Igualdad de Oportunidades.
Responsables	Dirección
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Análisis anual selección y contratación.

Objetivo	Compartir información, actividades desarrolladas y resultados obtenidos en materia de igualdad.
Actividades	- Elaboración del Informe anual de procesos de selección. - Presentación de resultados a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	- Informe anual procesos de selección % seleccionados respecto de los presentados y N.º de personas seleccionadas desagregado por sexo. % y N.º de personas contratadas desagregada por sexo y grupo de trabajo - Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad informado.

Responsables	Dirección
	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución	2023-2026
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Sensibilización a responsables sobre procedimientos de incorporación en igualdad de oportunidades.

Objetivo	Sensibilizar a los responsables de la organización para favorecer la igualdad de acceso entre hombres y mujeres a determinadas posiciones que deban ser cubiertas externamente.
Actividades	Incorporación en la agenda del Comité de Dirección la consideración de la igualdad de oportunidades en los procesos de cobertura de vacantes y procesos de promoción.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	- Acta Comité de Dirección. - Número de acciones acometidas de sensibilización
Responsables	Dirección Comité de Dirección.
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Formación en igualdad de oportunidades a responsables/personas implicadas en procesos de selección.

Objetivo	Formar en materia de igualdad a los/as participantes indirectas/os o implicadas/os en los procesos de selección. Transmitir información de la actual distribución de la plantilla para concienciar sobre la necesidad de orientar la selección hacia la paridad de género según diagnóstico.
Actividades	Organización de una jornada formativa con interlocutores/as internas/os que participen o decidan sobre procesos de selección.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	- Jornada realizada. - Registro de participantes en la formación. Número, cargo y desagregado por sexo. - Contenido formativo archivado.
Responsables	Dirección
Fecha de ejecución	2024
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Sensibilización a proveedores externos de selección.

Objetivo	Transmitir a las entidades proveedoras externas de selección las principales magnitudes de desequilibrio de plantilla por razón de género, para que aporten recomendaciones por su conocimiento del mercado laboral local y para que se sensibilicen en este sentido.
Actividades	Realización de una sesión de trabajo con agentes proveedores de selección en la que se transmita la distribución de plantilla por Grupos Profesionales y sexo, así como para obtener recomendaciones de mejora.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	- Reunión de trabajo realizada. - Oportunidades de mejora identificadas y documentadas. - N.º de empresas colaboradoras y/o proveedoras que tienen un compromiso con la igualdad
Responsables	Dirección
Fecha de ejecución	Proveedores de Selección.
Seguimiento	2023 Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Revisión del lenguaje no sexista en procesos de selección.

Objetivo	Mantener la garantía de un adecuado uso del lenguaje en los procesos de selección.
Actividades	Revisión de las descripciones de los perfiles propios de la oferta de empleo, los formularios utilizados, guiones de entrevista, etc., para que cumplan con el principio de igualdad.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	- Número de documentos revisados desde la perspectiva de género. - Documento justificativo de la acción: documento revisado, fecha y resultado.
Responsables	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Difusión del compromiso de Igualdad en procesos de selección.

Objetivo	Publicitar en las ofertas de trabajo (internas y externas) el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
Actividades	Registro del Plan de Igualdad en el Registro de Planes, obtención del certificado oficial e incorporación en las descripciones de ofertas de empleo.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	- Registro del Plan de Igualdad. - N.º de ofertas publicadas con compromiso / N.º total de ofertas publicadas.
Responsables	Dirección Proveedores de Selección.
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Enriquecimiento de información generada en procesos de selección.

Objetivo	Conocer los intereses y motivaciones profesionales a largo plazo de las personas seleccionadas.
Actividades	- Incorporación en las entrevistas a terna final de personas candidatas, un espacio para indagar en las motivaciones profesionales y de desarrollo a largo plazo. - Incorporación de este input en el informe de resultados de candidato/a realizado por la empresa proveedora de selección.
Periodicidad	Mensual.
Indicadores de seguimiento	Incorporación en informe de personas candidatas (si procede) con información cualitativa de índole motivacional.
Responsables	Dirección Proveedores de Selección.
Fecha de ejecución	2023-2026
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Potenciación Manual de Acogida.

Objetivo		Transmitir el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades u otra documentación relevante, en el momento de la acogida e incorporación de profesionales a la plantilla.
Actividades		▪ Introducción de un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de acogida para las nuevas contrataciones. ▪ Incorporación del protocolo de acoso sexual y violencia de género. ▪ Incorporación de las rutas profesionales (si está disponible). ▪ Incorporación de la descripción del puesto de trabajo (si está disponible).
Periodicidad		Anual.
Indicadores de seguimiento	de	▪ Pack de bienvenida actualizado. ▪ Explicación formal del pack de bienvenida. ▪ Número de entrevistas de bienvenida realizadas.
Responsables		Dirección
Fecha de ejecución		2023
Seguimiento		Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Promoción.

MEDIDAS / ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas.	Inclusión de este principio en los procesos de promoción. Número de hombres y mujeres promocionados/as.	Responsable: Dirección Plazo: durante la vigencia del plan
Mantener una presencia equilibrada (60%-40%) de hombres y mujeres en los puestos de Dirección, con el objetivo de alcanzar la paridad (50%-50%).	Número de hombres y mujeres en puestos directivos = 50% hombres 50% mujeres.	Responsable: Dirección Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.	Incluir estas competencias en los sistemas de comunicación.	Responsable: Dirección Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Adoptar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción.	Responsable: Dirección Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Dar a conocer las posibilidades de carrera profesional de manera clara, concreta y transparente a la plantilla, así como el sistema/ procedimiento de promoción que sigue FZC	Difundir Información	Responsable: Dirección Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.	Responsables formados y número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.	Responsable: Dirección Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Incluir un espacio para analizar las posibles barreras que puedan encontrar las mujeres a la hora de promocionar a puestos de responsabilidad	Inclusión del espacio	Responsable: Dirección Plazo: durante toda la vigencia del plan.

Revisión del procedimiento de promoción para puestos infrarrepresentados.

Objetivo	Revisar los aspectos clave que en materia de igualdad rigen los procedimientos de promoción para puestos infrarrepresentados, con perspectiva de género, evitando discriminaciones indirectas.
Actividades	- Elaboración de una ficha descriptiva del procedimiento de promoción. - Difusión interna (plantilla)
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	- Ficha descriptiva del procedimiento de promoción desde la perspectiva de género. - N.º de personas promocionadas desagregado por sexo y puesto. - Registro en Plantilla de Acciones de Comunicación en Igualdad de Oportunidades.
Responsables	Dirección
Fecha de ejecución	2023-2026
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Sensibilización a personas directivas sobre promoción interna en igualdad de oportunidades.

Objetivo	Sensibilizar a directivos/as de la organización para favorecer la igualdad de acceso entre hombres y mujeres a determinadas posiciones infrarrepresentadas que deban ser cubiertas internamente.
Actividades	Incorporación en la agenda del Comité de Dirección la consideración de la igualdad de oportunidades en los procesos de cobertura interna de vacantes y procesos de promoción.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	- Acta Comité de Dirección. - N.º de acciones realizadas
Responsables	Dirección Comité de Dirección.
Fecha de ejecución	2023-2026
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Potenciación de la comunicación de vacantes internas.

Objetivo	Garantizar que todo el personal pueda conocer y presentar su candidatura para cubrir vacantes internas, priorizando la cobertura interna frente a la contratación externa.
Actividades	- Comunicación de forma transparente de los requisitos de acceso a la posición vacante, garantizando el acceso de la plantilla de dicha información. - Publicación en intranet. - Información en tablón de anuncios. - Información a los/as responsables objetivo y que éstos/as aseguren su transmisión a los equipos. - Utilización de otros medios disponibles.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	- Número de personas candidatas internas desagregadas por sexo presentadas a las vacantes internas. - Documentación generada y archivada.
Responsables	Dirección Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. Responsables de equipo.
Fecha de ejecución	En función de fecha vacante.
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Formación.

MEDIDAS / ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.	Cláusula	Responsable: Educación Plazo: durante la vigencia del plan
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas que realicen para FZC	Cláusula	Responsable: Educación Plazo: durante la vigencia del plan
Estudiar el Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de la baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia.	% de hombres y mujeres formadas.	Responsable Dirección Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.

Formación en Igualdad a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Objetivo	Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad en materia de políticas de igualdad y especialmente sobre los roles y ejecución de responsabilidades concretas de los miembros de la Comisión durante la implantación y seguimiento del Plan.
Actividades	- Celebración de una acción tanto formativa como de trabajo, con dos objetivos: - Formación en políticas de igualdad y acciones de seguimiento. - Reparto de roles y responsabilidades para los/as integrantes de la Comisión sobre la ejecución y seguimiento de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	- N.º de Jornadas realizadas. Documentación de esta registrada. - Responsabilidades consensuadas y aceptadas.

Responsables	Dirección
	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Formación interna en igualdad por parte del Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Objetivo	Informar y formar a la plantilla a través de reuniones dentro de la jornada de trabajo, sobre el Plan de Igualdad. 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, promoción, acceso a la formación, etc.
Actividades	▪ Elaboración de un plan de difusión, divulgación y formación, por parte de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, del Plan de Igualdad. ▪ Ejecución del plan de difusión y formación por parte de los integrantes de la Comisión.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	▪ Plan de difusión y formación del Plan de Igualdad realizado. ▪ N.º personas informadas / N.º personas de la plantilla. ▪ Número de acciones de divulgación realizadas por la Comisión. ▪ Registro de acciones, contenidos y participantes de las acciones. ▪ N.º de personas formadas desagregadas por sexo
Responsables	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución	2023-2026
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Formación a mandos sobre el Plan de Igualdad y el impacto en su gestión de personas.

Objetivo	Sensibilizar al colectivo de mandos de la organización en la necesidad de gestionar personas desde la perspectiva de género y en base al Plan de Igualdad.
Actividades	- Realización de Jornadas de sensibilización y formación que contemplen los siguientes contenidos orientativos: - La igualdad en CTME.: presentación de información sobre la distribución de plantilla y datos de formación recibida por géneros. - Presentación de las acciones del Plan de Igualdad relativas a la promoción y formación. - Recursos internos en materia de igualdad disponibles. - Impacto de las acciones del plan en el rol del mando: identificación de necesidades formativas, de intereses motivacionales, de fortalecimiento de la selección interna etc.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	- Número de acciones formativas realizadas. - Número de participantes (mandos) desagregado por sexo.
Responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución	2023-2026
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Incorporación de formación en Igualdad en el marco del momento de Acogida.

Objetivo	Formar a las nuevas incorporaciones de plantilla en materia de Igualdad.
Actividades	Incorporación de módulos, comunicados e información sobre igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluidos mandos intermedios.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	- Número de nuevas incorporaciones formadas desagregado por sexo. - Plan de Acogida actualizado y documentos que en materia de Igualdad recoge.
Responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución	En función de las incorporaciones
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Potenciación de la identificación de necesidades formativas.

Objetivo	Fortalecer el actual proceso de identificación de necesidades formativas mediante la apertura de otros mecanismos de consulta y potenciando el sistema de identificación de necesidades actual.
Actividades	▪ Análisis del actual modo de identificar necesidades formativas. ▪ Incorporación de elementos de consulta de necesidades (p.e. a través de la autoevaluación). ▪ Opcionalmente, dinamización de una jornada de trabajo con representación paritaria de género para establecer áreas de mejora al actual proceso de identificación de necesidades.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	▪ Incremento del % de mujeres que participan de acciones formativas por Grupo Profesional y Tipología de formación recibida. ▪ Número de mejoras al actual proceso de identificación de necesidades.
Responsables	Dirección.
Fecha de ejecución	2023-2026
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Conciliación.

Realización de “carta de servicios en materia de conciliación”.

Objetivo	Dar difusión y visibilidad a las medidas existentes en la actualidad y especialmente aquellas que mejoran las legalmente previstas en materia de conciliación.
Acciones	▪ Elaboración de un documento que describa las medidas de conciliación implantadas. ▪ Difusión del documento garantizando el acceso universal al mismo.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	▪ Carta de servicios de conciliación de CTME realizada. ▪ Registro de las acciones de divulgación realizadas.
Responsables	Dirección.
Fecha de ejecución	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Seguimiento	2023-2026 Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Jornada de sensibilización a managers como impulsores/as y facilitadores/as de la conciliación.

Objetivo	Informar y comunicar sobre la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar a los managers, incentivando su posterior traslado a los equipos.
Acciones	▪ Incorporación de la acción en el Plan formativo de igualdad dirigida a Managers.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	▪ Número de managers participantes.
Responsables	Dirección . Responsables de equipo.
Fecha de ejecución	2024
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Corresponsabilidad familiar.

Impulso a la movilidad interna.

Objetivo	Favorecer un mayor equilibrio entre hombres y mujeres respecto a la contratación con reducción de jornada.
Acciones	Información a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada a través de los medios disponibles.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	Variación porcentual de la distribución de plantilla por sexo y modalidad de contrato.
Responsables	Dirección.
Fecha de ejecución	2023-2026
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Diseñar protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Objetivo	Diseñar y negociar un documento que recoja las medidas para facilitar el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Acciones	Elaboración del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	Protocolo año 2022 actualizado e incorporado al Plan de Igualdad, Pack de Bienvenida.
Responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución	2024
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Difusión del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Objetivo	Garantizar el conocimiento de toda la plantilla tanto del protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo, como del procedimiento interno para la realización de denuncias en la materia y su adecuada canalización.
Acciones	▪ Incorporación del protocolo de actuación ante acoso sexual y/o por razón de sexo en el Plan de Acogida y vincularlo en acciones formativas donde pueda aplicar. ▪ Entrega de un folleto informativo sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo en las acciones formativas, que en materia de Igualdad realice la empresa.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	▪ Acciones de divulgación del Protocolo realizadas y documentadas.
Responsables	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Fecha de ejecución	2024
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Formación en prevención de violencia de género y/o acoso sexual.

Objetivo	Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género y prevención del acoso sexual.
Acciones	▪ Inclusión en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales, un módulo sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	▪ Número de acciones formativas que en materia de Prevención de RRLL se han incorporado como prevención de violencia de género. ▪ Número de participantes en la acción formativa desagregado por sexo.
Responsables	Dirección. Dpto. Prevención de RRLL.
Fecha de ejecución	2025
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Cultura, comunicación y sensibilización.

Actualización de las comunicaciones institucionales.

Objetivo	Garantizar el lenguaje no sexista de CTME a la plantilla.
Acciones	- Revisión de la documentación corporativa y asociarlo al Plan de Igualdad u otra documentación relevante en materia de igualdad de oportunidades. - Difusión en las acciones de formación y comunicación contempladas en el Plan de Igualdad.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	Número de documentos revisados.
Responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Difusión interna de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Objetivo	Difundir la existencia, dentro de la empresa de las personas responsables de igualdad, de sus funciones y sus medios de contacto.
Acciones	Incorporación de la presentación de las funciones e integrantes del Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad durante el lanzamiento del Plan de Igualdad.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	Presentación oficial de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad realizada.
Responsables	Comité de Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Seguimiento y evaluación.

El seguimiento es un instrumento clave para registrar el desarrollo del Plan de igualdad, puesto que permite identificar el grado de funcionamiento de éste y adaptar sus contenidos en función de las necesidades que puedan surgir durante la implementación de las diferentes acciones propuestas.

Del mismo modo, la evaluación permite conocer el nivel de consecución alcanzado por el Plan, es decir, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa y sobre la plantilla.

En este caso, tanto el seguimiento como evaluación del plan de igualdad lo realizará la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Las funciones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Realizar seguimiento del cumplimiento de las acciones propuestas en el plan.
- Asesorar en la forma de implementación de las acciones.
- Evaluar las diferentes acciones implementadas.
- Elaborar anualmente un informe donde se manifiesten los avances logrados respecto a los objetivos de igualdad en la compañía.

Para garantizar el cumplimiento de las funciones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, la empresa se responsabilizará de poner a su disposición toda la información necesaria y solicitada, así como de dotar los medios para la realización de sus reuniones de seguimiento.

Anexos.

Anexo 1: Compromiso de la Dirección con la igualdad.

En Zaragoza a 13 de enero de 2023.

FUNDACIÓN ZARAGOZA CIUDAD DEL CONOCIMIENTO

D. DANIEL SARASA FUNES, como Director de FUNDACIÓN ZARAGOZA CIUDAD DEL CONOCIMIENTO, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo y género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Fundación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Fundación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Anexo 2: Garantía del compromiso por la igualdad y Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

La Dirección y las personas trabajadoras designan a sus representantes en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad habiendo sido nombradas para el ejercicio de estas funciones las personas que se detallarán en la correspondiente acta de nombramiento. Composición: La Comisión tendrá dos representantes de la Dirección y dos representantes que serán elegidos por la plantilla, siendo paritaria su composición.

Duración: su mandato será de cuatro años.

Además, la Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

- Velar porque en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Proponer, examinar y debatir las medidas futuras que se incluyan en el plan de igualdad para su posterior negociación.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES MANTENIDAS POR LA COMISIÓN

La comisión tendrá al menos dos reuniones al año de seguimiento y revisión una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad, siendo una a la mitad y otra al final cada año del periodo, con posibilidad de realizar alguna reunión adicional, siempre y cuando fuera necesario. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

ACUERDOS

Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

ACTAS

Se levantarán actas de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

En Zaragoza a 13 de enero de 2023.

**Acta de constitución de la comisión
negociadora del plan de igualdad**

Reunidos,

Por una parte, la representación de la empresa

D. DANIEL SARASA FUNES

DÑA. RAQUEL POVAR SAZ

Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

D. MARTA MARÍN VILLARROYA

D. GUILLERMO MALÓN AGUILAR

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaria de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

Que con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación Zaragoza Ciudad del Conocimiento, en cumplimiento de los **artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad así como la Comisión de Seguimiento y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

En Zaragoza, a 13 de enero de 2023

Daniel Sarasa

Raquel Povar

Marta Marín

Guillermo Malón