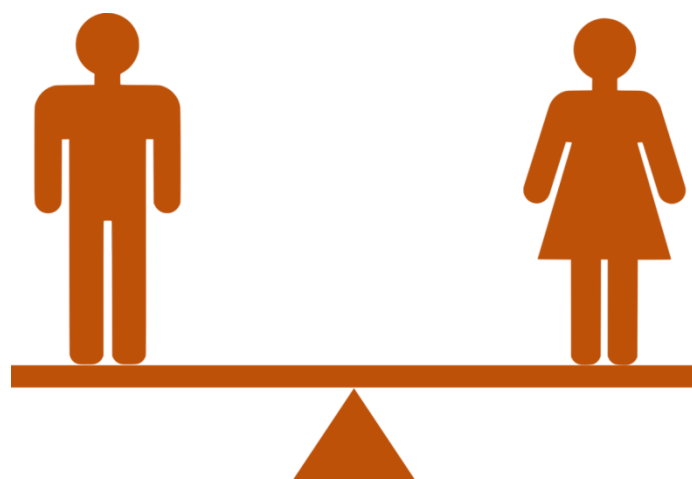




PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2026 – 2030

ÍNDICE

I. Introducción	4
II. Partes que conciertan el Plan de Igualdad (Comisión de Igualdad o Comisión negociadora).....	5
III. Ámbito personal, territorial y temporal	6
IV. Principales resultados del diagnóstico	6
Datos del personal.....	6
Tipo de vinculación, relación laboral y contrato	6
Tiempo de trabajo (Número de horas y distribución de la jornada)	6
Antigüedad	7
Nivel de formación	8
Discapacidad y nacionalidad.....	8
Selección y contratación.....	8
Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional	10
Formación.....	12
Promoción profesional	13
Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial y retribuciones.....	14
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	16
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	17
Política Social.....	17
Riesgos y salud laborales	18
Lenguaje y comunicación no sexista	18
Cultura organizacional y compromiso con la igualdad	18
Violencia de género	20
Propuestas y observaciones	20
VI. Ejes de actuación.....	22
VII. Objetivos del Plan de Igualdad.....	22
Proceso de selección y contratación	22
Formación.....	23
Promoción profesional	23
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	23
Retribuciones.....	24
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	24
Lenguaje y comunicación no sexista	24
Cultura organizacional y compromiso por la igualdad	25
Violencia de género.....	25

Salud laboral desde la perspectiva de género.....	25
VII. Medidas de actuación	25
EJE 1. Proceso de selección y contratación	25
EJE 2. Clasificación profesional.....	28
EJE 3. Formación.....	29
EJE 4. Promoción profesional	30
EJE 5. Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres	31
EJE 6. Infrarrepresentación femenina	32
EJE 7. Retribuciones.....	33
EJE 8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	34
EJE 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	36
EJE 10. Comunicación no sexista	38
EJE 11. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad	39
EJE 12. Violencia de género	41
X. Calendario.	43
XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	48
Seguimiento:.....	48
Evaluación:	48
Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:	48
XII. Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	49
XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad	49
Anexo: Protocolo para la prevención y actuación frente al abuso y/o acoso laboral.....	53

I. Introducción

Nombre o razón social	FUNDACIÓN JUAN XXIII-RONCALLI
NIF	G78280880
Forma jurídica	Fundación sin ánimo de lucro
Año de constitución	1986
Sector de actividad	• Servicios de Catering al exterior y servicio de comedores externos – CNAE 5621; • Centro de Formación (Servicios de Formación para el Empleo) – CNAE 8559; • Digital Data (Servicios de Gestión, custodia, digitalización de documentos, etc.) – CNAE 5210; • Servicios Logísticos (recogida y entregas de pedidos, transporte y almacenamiento de mercancías) CNAE - 5229; • Servicios de Marketing directo, mailing, manipulados CNAE – 7311; CNAE 1812 • Servicios de Empleo e inclusión (Outsourcing y enclaves de personal) – CNAE 8210; • Servicios de Regalo Promocional y merchandising – CNAE 4778; • Suministros de Oficina – CNAE 4741; • Venta de producto ecológico – CNAE 4631; • Soluciones Verdes (construcciones de jardines para edificios y empresas) Venta de producto ecológico - CNAE 4299. CNAE 8130 • Otras actividades Asociativas n.c.p. CNAE 9499 • Educación Primaria CNAE 8520
Dimensión de la entidad	Total, personas: 946 Mujeres: 516 Hombres: 430
Domicilio social	Avenida Gran Vía del Este número, 1, 28032 - Madrid
Municipio	Madrid
Teléfono	914137240
Correo electrónico	info@fundacionjuan23.org
Página web	https://www.fundacionjuanxxiii.org

II. Partes que conciertan el Plan de Igualdad (Comisión de Igualdad o Comisión negociadora)

La entidad **FUNDACIÓN JUAN XXIII** desde el 2017 mantiene un compromiso firme para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres aprobando su primer Plan de Igualdad en dicho año y constituyendo una Comité de Igualdad que se ha mantenido vigente hasta el 2026. De acuerdo con la nueva legislación aplicable en materia de Igualdad en cumplimiento del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y registro, se ha constituido en la entidad el 9 de marzo de 2026 una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Fundación Juan XXIII con el objetivo de proponer nuevas medidas para actualizar el Plan. Dicha Comisión está conformada por 9 personas: 5 representantes de la entidad y 4 representantes de la propia plantilla. El 33,3% de las personas que componen la Comisión son mujeres, mientras que el 66,6% son hombres. La Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad, teniendo voz y sin voto.

Además, para el cumplimiento de esta función se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Negociación previa consulta a sindicatos y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad por parte de **FUNDACIÓN JUAN XXIII**.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria cada 6 meses, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.

III. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación 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, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad resulta obligatoria, siendo este el caso de **FUNDACIÓN JUAN XXIII**.

El presente Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de la plantilla de la entidad, de todos los centros de trabajo y del tipo de contrato laboral con el que el personal esté vinculado (incluyendo personal con contratos fijos discontinuos, de duración determinada y personal con contratos de puesta a disposición).

El ámbito territorial de aplicación abarca todos los centros de trabajo, situados en Madrid.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma. El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

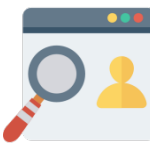
Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 15/07/2026 al 15/07/2030, fecha de registro.

IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación, se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico. No obstante, se puede consultar el texto completo en el ANEXO 01 Diagnóstico.

Datos del personal	
	Considerando una presencia equilibrada de mujeres y de hombres cuando cada grupo concentra entre el 40 y el 60% del total, se puede afirmar que la plantilla de FUNDACIÓN JUAN XXIII está equilibrada, al estar compuesta por un número equitativo de trabajadores y trabajadoras.
Tipo de vinculación, relación laboral y contrato	
	Distribución de la plantilla por vinculación Del total del equipo, ninguna persona está en régimen de autónomo, estando el 100% del equipo contratado por cuenta ajena.
Tiempo de trabajo (Número de horas y distribución de la jornada)	
	De la plantilla, un 63,03% tiene un contrato indefinido a tiempo completo, a tiempo completo también encontramos al 9,72% de la plantilla, no obstante, el tipo de contrato es temporal. En lo referente a contratos a tiempo parcial encontramos el 10,68% de la plantilla con contrato temporal y al 16,56% contrato indefinido. Un 4,05% tienen un contrato fijo discontinuo.

	Del análisis de la plantilla correspondiente al periodo 2022-2025 se desprende que la jornada completa, equivalente a una dedicación de entre 36 y 40 horas semanales, es la modalidad claramente mayoritaria en todos los ejercicios analizados. En 2022 representaba el 67,3% de la plantilla, en 2023 el 67,1%, en 2024 aumentó hasta el 74,8% y en 2025 se situó en el 72,9%. Por tanto, se observa una estructura de jornada muy concentrada en el tiempo completo, con un incremento relevante a partir de 2024. En 2025, el 72,9% de la plantilla tiene una jornada de entre 36 y 40 horas semanales. Le siguen, a bastante distancia, las jornadas de 16 a 20 horas, que representan el 9,1%, y las de 31 a 35 horas, con un 8,8%. Las jornadas de 26 a 30 horas suponen el 5,5%, mientras que las de 21 a 25 horas representan el 2,7%. Finalmente, las jornadas de 10 a 15 horas y de menos de 10 horas tienen un peso residual, con el 0,6% y el 0,4%, respectivamente. Desagregando los datos por sexo en 2025, se aprecia que la jornada completa está bastante equilibrada entre mujeres y hombres. El 72,5% de las mujeres y el 73,4% de los hombres se sitúan en la franja de 36 a 40 horas semanales. En las jornadas de 16 a 20 horas, el peso relativo es algo superior entre los hombres, con un 10,5%, frente al 7,8% de las mujeres. También en la franja de 31 a 35 horas los hombres presentan una mayor proporción, con un 10,5%, frente al 7,4% de las mujeres. Por el contrario, las mujeres tienen una mayor presencia relativa en algunas franjas de jornada parcial intermedia. En concreto, en la franja de 26 a 30 horas se sitúa el 7,6% de las mujeres, frente al 3,1% de los hombres; y en la de 21 a 25 horas, el 3,7% de las mujeres, frente al 1,4% de los hombres. En las jornadas más reducidas, de menos de 10 horas y de 10 a 15 horas, la presencia es muy baja en ambos sexos. En conjunto, puede concluirse que la plantilla presenta una estructura de jornada mayoritariamente completa, especialmente consolidada en 2024 y 2025. Las diferencias por sexo no son relevantes en la jornada completa, donde la distribución es muy similar entre mujeres y hombres. Sin embargo, dentro de las modalidades de jornada parcial sí se observan ciertos matices: los hombres tienen algo más de peso en las franjas de 16 a 20 y de 31 a 35 horas, mientras que las mujeres presentan mayor presencia relativa en las jornadas parciales intermedias de 21 a 30 horas. En cuanto a la distribución de la jornada, toda la plantilla trabaja de lunes a viernes por las mañanas y tardes. Así, ninguna persona realiza turnos rotativos. Ninguna persona del equipo realiza turnos nocturnos.
Antigüedad	En cuanto a la antigüedad de la plantilla, el mayor porcentaje de personas trabajadoras se sitúa en el tramo de entre 6 meses y 1 año de antigüedad, que representa el 21,7% de la plantilla. Le sigue el tramo de entre 3 y 5 años, con un 19,6%, y el de menos de 6 meses, que supone el 16,3%. A continuación, el 12,8% de la plantilla cuenta con una antigüedad de entre 5 y 10 años, mientras que el 11,5% se encuentra en el tramo de entre 1 y 3 años. Por su parte, el 10,8% de las personas trabajadoras acumula entre 10 y 20 años de trayectoria en Fundación Juan XXIII y, finalmente, el 7,3% cuenta con una antigüedad superior a 20 años. Del 100% de las trabajadoras, el 17,6% tiene una antigüedad de menos de 6 meses. El 21,5% cuenta con una antigüedad de entre 6 meses y 1 año, mientras que el 13,8% lleva entre 1 y 3 años en la Fundación. El 16,7% de las trabajadoras tiene una antigüedad de entre 3 y 5 años, el 13,2% se sitúa en el tramo de 5 a 10 años y el 11,6% acumula entre 10 y 20 años de trayectoria. Por último, el 6,4% de las trabajadoras cuenta con una antigüedad superior a 20 años.

	En cuanto a los trabajadores, el 14,9% tiene una antigüedad de menos de 6 meses, mientras que el 22,1% lleva entre 6 meses y 1 año en la organización. El 8,8% cuenta con una antigüedad de entre 1 y 3 años, y el 23,3% se concentra en el tramo de 3 a 5 años, siendo este el más representativo entre los hombres. Asimismo, el 12,6% tiene una antigüedad de entre 5 y 10 años, el 10,0% se sitúa entre 10 y 20 años de trayectoria y, por último, el 8,4% de los trabajadores cuenta con una antigüedad superior a 20 años. La distribución de la antigüedad de la plantilla refleja una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los tramos de permanencia en la Fundación, sin apreciarse una infrarrepresentación significativa de las mujeres en ninguno de ellos. Los mayores porcentajes de la plantilla, tanto femenina como masculina, se concentran en los tramos de entre 6 meses y 1 año y entre 3 y 5 años de antigüedad, lo que pone de manifiesto el importante crecimiento experimentado por la organización en los últimos años. Asimismo, se observa que las incorporaciones más recientes (menos de un año de antigüedad) mantienen una composición equilibrada por sexo, con una ligera mayor presencia de mujeres.
Nivel de formación	
	Con respecto al nivel de formación o nivel educativo del equipo de profesionales, y tomando como referencia la equivalencia de las categorías profesionales establecida en el convenio aplicable, un 24,3% de la plantilla se sitúa en niveles universitarios, incluyendo las categorías de Titulado nivel 2, equivalente a Grado o Licenciatura, y Titulado nivel 3, equivalente a Máster. Asimismo, un 41% se corresponde con niveles de estudios secundarios o formación profesional, vinculados principalmente a categorías técnicas como Técnico y Técnico Superior; un 11,4% cuenta con enseñanza obligatoria; y un 23,3% no tiene estudios. Por tanto, se trata de un equipo diverso desde el punto de vista formativo, integrado tanto por personal cualificado como por personal no cualificado. Esta composición resulta coherente con la actividad desarrollada por la empresa, en la que conviven puestos que requieren titulación universitaria o formación técnica específica con otros perfiles operativos, auxiliares o de apoyo que no requieren una titulación concreta para su desempeño.
Discapacidad y nacionalidad	
	Según nacionalidad, la distribución de la plantilla muestra una presencia claramente mayoritaria de personas con nacionalidad española. Sobre un total de 950 personas trabajadoras, 877 tienen nacionalidad española, lo que representa el 92,3% de la plantilla, mientras que 73 personas tienen nacionalidad extranjera, equivalentes al 7,7%. No se registran personas con doble nacionalidad. Al desagregar estos datos por sexo, se observa que la nacionalidad española es mayoritaria tanto entre mujeres como entre hombres. En el caso de las mujeres, 470 son españolas y 50 extranjeras, lo que supone un 90,4% de mujeres españolas y un 9,6% de mujeres extranjeras. En el caso de los hombres, 407 son españoles y 23 extranjeros, lo que representa un 94,7% de hombres españoles y un 5,3% de hombres extranjeros.
Selección y contratación	
	FUNDACIÓN JUAN XXIII actualmente dispone de un proceso sistematizado de selección. Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación son principalmente por necesidades de producción, crecimiento de la organización o sustituciones, entre otros. Por parte de la Dirección/Gerencias que pretendan cubrir una vacante se solicitará la apertura del correspondiente proceso de selección a través de una Solicitud de Contratación

en la aplicación informática con la que cuenta Fundación Juan XXIII, Salesforce. El sistema de reclutamiento de candidaturas que se utiliza es principalmente dos:

- a) Proceso de Contratación normal: Tendrán que ser aprobadas por la dirección que corresponda y por la dirección de personas y dirección general
- b) Proceso de Contratación extraordinario: En aquellos casos en los que no se abre proceso de selección porque ya se tiene a la persona seleccionada, bien porque haya trabajado previamente con nosotros o bien porque se quiera utilizar algún recurso externo: consultoras, ETT's... El flujo de aprobación es el mismo, la única diferencia es que no saldrá a convocatoria interna.

Las vacantes y ofertas de empleo se publican de forma interna, primero se convoca la vacante a través del e-mail de comunicación interna al Grupo Fundación, en el plazo de 2 días hábiles, los trabajadores de la plantilla pueden optar a su adjudicación. También se envía un e-mail con la vacante interna al Grupo Fundación a través del buzón de comunicación interna.

Cuando transcurren estos dos días, la responsable de Selección y el o la responsable del área que ha solicitado la vacante, valorará y evaluará los candidatos presentados, si entre ellos está el candidato seleccionado, se finaliza la búsqueda. De darse la situación contraria, se procede a la publicación externa de la vacante.

Realizado el proceso de selección por el Área de Selección, ésta propondrá a la Dirección o Gerencia, siempre que sea posible una terna de candidatos aptos al objeto de que por ésta se proceda a la elección del candidato final. El Gerente o la Dirección notifican por escrito al área de selección, el candidato finalmente elegido y las condiciones finalmente establecidas. Para finalizar, la Dirección de Personas, concretamente el área de Administración de Personal recibe toda esa información y formaliza los correspondientes contratos.

Según el artículo 23.3 del convenio colectivo de referencia, en relación con las nuevas contrataciones, se recoge que la selección del candidato o candidata se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa. La representación de los trabajadores participará, en la forma que se acuerde en cada empresa, en los procedimientos de selección que se convoquen.

Para la redacción de la oferta de trabajo se utiliza una herramienta interna, donde se indican los requisitos que se han de cumplir para desempeñar el puesto a cubrir. Cuando estos se tienen que modificar, se revisa entre el responsable de desarrollo y Talento, la directora de Personas, y el director/a y/o Gerente.

A nivel transversal, se persigue que las personas candidatas cuenten con competencias tales como: sensibilidad interpersonal, agilidad, inteligencia emocional, proactividad e ilusión. Asimismo, se valora la experiencia profesional, la creatividad y el carácter colaborador

El método de selección que se utiliza es la entrevista personal. Tras la criba curricular y citaciones, tienen lugar las primeras entrevistas, estas pueden ser presenciales o mediante Teams. Así mismo se realizan pruebas profesionales específicas, un cuestionario de valores y realización de informes. Por último, tiene lugar una segunda entrevista final.

Durante las entrevistas se utiliza un lenguaje inclusivo y no se abordan temas personales o que pudieran ser considerados discriminatorios, como política de la empresa.

El/la responsable de selección y el/la directora/a y/o Gerente son quienes se encargan del contacto con las personas candidatas y quienes gestionan todo el proceso de selección. Este equipo no cuenta con formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

	Una vez contratada, la persona seleccionada, el área de selección realiza la entrega del kit de bienvenida, le explica el manual de acogida, realiza una foto y frase para la ficha de incorporación, esta ficha se manda desde comunicación interna de todos los empleados que se incorporan a la Fundación con un contrato superior a un mes. Conviene destacar como fortaleza la existencia del servicio de ECA (Empleo Con Apoyo) que busca ayudar a las empresas a la contratación directa en entorno ordinario, sin perjuicio de la existencia del CEE. Incorporando a perfiles de “preparadores laborales” que dan los apoyos necesarios a las personas para adaptarse a su puesto de trabajo y automatizar funciones. Movimientos de personal Los movimientos de personal pueden explicarse a partir del análisis de las incorporaciones y las bajas producidas en Fundación Juan XXIII en los últimos años. Se observa que 2024 fue el año con mayor volumen de incorporaciones, con 769 altas, muy por encima del resto de ejercicios. También fue el año con más ceses, con 428 bajas, aunque el saldo sigue siendo positivo porque las incorporaciones superan ampliamente a las salidas. En 2025 se mantiene un nivel elevado de movimiento, con 493 incorporaciones y 407 ceses, lo que muestra una diferencia menor entre entradas y salidas. En conjunto, todos los años analizados presentan más incorporaciones que bajas, aunque con intensidades distintas: 2024 destaca como el año de mayor crecimiento, mientras que 2025 muestra una mayor aproximación entre altas y ceses. El año con mayor volumen de contratación fue 2024, con 769 incorporaciones registradas. Le siguen 2022, con 565 altas, 2025, con 493, y 2023, con 413. En conjunto, existe una tendencia hacia una mayor presencia femenina en las nuevas incorporaciones, especialmente en 2023 y 2024, mientras que los ceses se mantienen más equilibrados entre mujeres y hombres. En 2025, las contrataciones siguen mostrando una mayor presencia femenina, aunque con una diferencia menos acusada que en 2024: las mujeres representan el 54,3% de las incorporaciones y los hombres el 45,7%. No obstante, en los ceses de 2025 sí se observa una diferencia más significativa, ya que las mujeres concentran el 61,2% de las desvinculaciones, frente al 38,8% de los hombres.
Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional	
	Distribución de la plantilla por nivel jerárquico y nivel de responsabilidad: En Fundación Juan XXIII se han distinguido 7 niveles jerárquicos o niveles de responsabilidad: Direcciones, Responsables, Mandos intermedios (Coordinadores/as y Encargados/as), Técnico/as especialistas, comerciales, técnicos auxiliares y Operarios/as. Como se puede apreciar en el gráfico, se muestra que la plantilla se concentra principalmente en el grupo de técnicos especialistas, que representa el 47,1% del total, lo que evidencia que casi la mitad de las personas de la entidad se ubican en perfiles técnicos cualificados. A continuación, destaca el grupo de operarios, con un 23,9%, seguido de los técnicos auxiliares, con un 11,8%, lo que refleja un peso importante de perfiles de ejecución y apoyo operativo. Los mandos intermedios suponen el 8,1%, actuando como nivel de coordinación entre la estructura técnica y los equipos operativos. En cambio, los niveles de mayor responsabilidad jerárquica tienen un peso más reducido: responsables representan el 3,7%, directores el 2,7% y comerciales el 2,4%. En conjunto, se observa una estructura organizativa muy orientada a la actividad técnica y operativa, con una base amplia de profesionales técnicos, auxiliares y operarios, y una estructura directiva y comercial más contenida. Desagregando los datos según sexo, se observa que, del total de trabajadoras, el 2,3% se sitúa en puestos de dirección, el 3,9% en puestos de responsabilidad y el 6,2% en mandos

intermedios, donde se incluyen coordinadoras y encargadas. La mayor concentración de mujeres se encuentra claramente en el grupo de técnicas especialistas, que representa el 57,0% del total de trabajadoras. A continuación, se sitúan las operarias, con un 14,1%, y las técnicas auxiliares, con un 14,0%. Por último, el grupo de comerciales representa el 2,5% de las mujeres de la plantilla.

Por tanto, la distribución muestra una diferencia clara en la composición profesional por sexo. Las mujeres se concentran principalmente en perfiles técnicos especialistas, mientras que los hombres presentan una mayor presencia relativa en puestos operativos y de mando intermedio. En los niveles de dirección y responsabilidad, la distribución es bastante equilibrada, aunque ligeramente superior en hombres en términos porcentuales.

Distribución de la plantilla por departamentos o áreas:

La plantilla de Fundación Juan XXII se distribuye en 25 áreas, divisiones y colegio. Con la información actualizada, la mayor concentración de personas trabajadoras se encuentra en la División Servicios Empleo e Inclusión, que representa el 12,2% de la plantilla. Le sigue la División Intermediación Laboral y Salud Mental, con un 10,6%, y la División Servicios de Restauración, con un 9,9%. También tienen un peso relevante la División Soluciones Verdes, con un 8,0%, y la División Centros, con un 7,0%.

En un segundo bloque aparecen la División Servicios de Copaking, que concentra el 6,5% de la plantilla, el Área Finanzas y Servicios Generales, con un 5,8%, la División Servicios Logísticos, con un 5,6%, y la División Sumamente, con un 5,5%. El Colegio representa el 4,6% del total de personas trabajadoras.

Con un peso más moderado se sitúan la División Alianzas ESG y Medición de Impacto, con un 3,9%, la División Centro Atención Temprana y la División Centro de Formación, ambas con un 3,1%, la División Servicios Digital Data, con un 2,6%, y el Área Personas, con un 2,5%. El resto de áreas y divisiones presentan porcentajes inferiores al 2% de la plantilla, como División Juan Senior, División Marketing Promocional y Comercio Solidario, División Cestas Solidarias, Área de Crecimiento de Mercado, Área Organización y Sistemas de Gestión, División Suministros de Packaging, Área Desarrollo Estratégico, Área de Dirección General, Área Jurídico y Área de Crecimiento de Impacto Social.

En conjunto, la distribución muestra que la plantilla se concentra principalmente en las divisiones de actividad directa y prestación de servicios, especialmente empleo e inclusión, intermediación laboral y salud mental, restauración, soluciones verdes y centros. Las áreas corporativas o de soporte tienen un peso menor en términos cuantitativos, aunque son relevantes para la estructura organizativa y de gestión de la entidad.

Distribución de la plantilla por categoría/grupo profesional:

Se ha recogido información actualizada de la distribución de la plantilla por categorías profesionales y por grupos profesionales, tomando como referencia una plantilla total de 946 personas trabajadoras. Atendiendo a las categorías profesionales, la plantilla se estructura principalmente en los grupos de Operario/Auxiliar, Técnico/a auxiliar, Técnico/a, Técnico Superior Nivel 1, Titulado Nivel 2, Titulado Nivel 3 y personal de Centros Educativos con Concierto. En términos de grupo profesional, la mayor concentración se encuentra en técnicos especialistas, con 446 personas, que representan el 47,1% de la plantilla. Le siguen los operarios, con 226 personas y un 23,9%, y los técnicos auxiliares, con 112 personas, que suponen el 11,8%.

En conjunto, la distribución refleja una estructura claramente concentrada en perfiles técnicos, auxiliares y operativos, que agrupan la mayor parte de la plantilla, mientras que los puestos de dirección, responsabilidad, mando intermedio y comerciales tienen un peso más reducido en términos porcentuales.

	Distribución de la plantilla por puesto de trabajo: Fundación Juan XXIII dispone de información sistematizada sobre la distribución del equipo por puestos funcionales. Con la información actualizada, se identifican 167 puestos funcionales diferentes, lo que refleja una estructura amplia y diversa. En los registros analizados constan 516 mujeres y 429 hombres, por lo que la plantilla presenta una ligera mayoría femenina, aunque con una distribución desigual según el tipo de puesto. En términos generales, existen puestos con presencia equilibrada de mujeres y hombres, como camarero/conductor, con 14 mujeres y 13 hombres, o ayudante de cocina, con 9 mujeres y 8 hombres. Sin embargo, también se observan puestos con mayor presencia femenina, como auxiliar administrativo, con 30 mujeres y 10 hombres, monitor/a de educación y tiempo libre, con 22 mujeres y 10 hombres, técnico/a, con 17 mujeres y 3 hombres, o trabajador/a social, con 18 mujeres y 4 hombres. Por el contrario, hay puestos con mayor presencia masculina, especialmente en perfiles operativos, como operario, con 67 mujeres y 111 hombres, operario de cuadrilla, con 5 mujeres y 31 hombres, operario de obra y mantenimiento, con 1 mujer y 11 hombres, o carretillero, con 1 mujer y 9 hombres. Distribución de la plantilla por centro de trabajo: La plantilla se distribuye en seis centros de trabajo principales, con un total de 945 registros de plantilla. La mayor concentración se encuentra en Fundación Juan XXIII Roncalli- Vicálvaro, con 309 trabajadores/as, lo que representa el 32,7% del total. Le sigue el Centro Especial de Empleo, con 288 trabajadores/as, equivalente al 30,5% de la plantilla. A continuación, se sitúa Fundación Juan XXIII UDC, con 156 trabajadores/as, que suponen el 16,5%. El centro Fundación Juan XXIII Roncalli Catering, vinculado principalmente a la actividad de restauración, cuenta con 95 trabajadores/as, lo que representa el 10,1% de la plantilla. Por su parte, Fundación Juan XXIII Roncalli Torres, asociado a la actividad logística, concentra 54 trabajadores/as, equivalente al 5,7%. Finalmente, el Colegio Juan XXIII Buenafuente, agrupando pago complementario y pago delegado, cuenta con 43 trabajadores/as, lo que supone el 4,6% del total. En conjunto, la plantilla se concentra principalmente en los centros Fundación Juan XXIII Roncalli y CEE, que agrupan conjuntamente más del 63% del total de personas trabajadoras, mientras que el resto se distribuye entre UDC, restauración, logística y colegio. Distribución de la representación legal de la plantilla: La plantilla de Fundación Juan XXIII cuenta con Representación Legal de las personas Trabajadoras para el Centro Especial de Empleo de Servicios de Restauración y del Colegio. Para el resto de centros de trabajo y en el marco de la negociación de este diagnóstico y del futuro plan, la entidad ha solicitado la colaboración de sindicatos, incorporando en la representación empresarial a la representación del Centro de Restauración y la del Colegio.
Formación	 Fundación Juan XXIII cuenta con un Plan de Formación, el diseño de este Plan corresponde a la Dirección de Personas, el área de Talento y Desarrollo. Estos, cuentan con un plan estratégico de la organización, analizan las necesidades formativas de cada una de las direcciones y gerencias. Siempre cumpliendo con la normativa vigente. Para la difusión de la oferta formativa, se utiliza a través de e-mail desde el buzón de Formación interna, mediante esta plataforma se publican y gestionan todas las formaciones y eventos. Para la difusión se utiliza un lenguaje genérico. La empresa confirma que emplean lenguaje inclusivo y cuida los contenidos. Las formaciones pueden tener carácter voluntario u obligatorio, dependiendo de:

	- Si se realizan en horario laboral: estas son formaciones que están dirigidas al cumplimiento normativo o a la adquisición de habilidades necesarias para algunos proyectos con carácter obligatorio. - Serán voluntarias aquellas formaciones que se realizan en base a las necesidades e intereses de las personas. Además, si se hacen fuera del horario laboral, las formaciones son siempre voluntarias. Por otro lado, no siempre se compensan los cursos ofrecidos fuera del horario laboral. Hay casos donde la formación responde a un interés del trabajador o trabajadora y, esta persona decide formarse voluntariamente. Por ello, no son compensadas. No obstante, si la formación fuera necesaria por algún motivo para la organización, en este caso sí que serán compensadas con horas libres. Para la asignación de las plazas de cada acción formativa, habitualmente se sigue el criterio de priorizar a aquellas personas que tengan la necesidad para el desarrollo y mejora de sus funciones en el puesto de trabajo. Los/las gerentes y directores/as en caso de existir más demanda que plazas en las formaciones, son los que deciden el orden de prioridad. Cabe destacar que el Plan de Formación está abierto a toda la plantilla. Los objetivos son apoyar la transformación cultural, llegar a todos los trabajadores, fomentar el desarrollo personal y profesional de manera autónoma, formación específica por posición y además de libre elección dentro de un catálogo online, son promovidas por la Dirección y Gerencia como herramienta de apoyo al feedback y planes de acción para el desarrollo de sus equipos. En Fundación Juan XXIII, Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Dentro de la plataforma online que tienen acceso todos los trabajadores/as, se encuentra un curso sobre “Igualdad – combate tus sesgos”. Este ha sido recomendado a todos los trabajadores/as. Se realizarán formaciones específicas sobre el Plan de Igualdad que salga de este diagnóstico, a través de jornadas de sensibilización específicas a toda la plantilla y personal involucrado con la organización. Se dispone de información sobre la participación de la plantilla en acciones formativas según el tipo de contenido de las formaciones y sobre el horario de impartición. Así, la mayoría de la plantilla han realizado formaciones en horario de mañana de lunes a viernes.
	Promoción profesional Fundación Juan XXIII cuenta con una metodología estándar de evaluación de personal, desarrollándose una Evaluación del Desempeño de forma anual. Por otro lado, se definen Planes de Carrera en función de los roles y perfiles profesionales. Los planes de carrera son individuales y están dirigidos a personas concretas, elegidas por el director/a y/o Gerente, en función de su potencial y posible desarrollo dentro de la organización.  Para la promoción interna, se lleva a cabo un sistema de promoción profesional donde se valoran las competencias, valores y talento de las personas trabajadoras. Además, se tiene en consideración la experiencia laboral. A partir de esta valoración, se define cuál ha sido la evaluación de la persona trabajadora en cuestión y, por tanto, cuál ha de ser su promoción profesional. Para la gestión y retención del talento en FUNDACIÓN JUAN XXIII se utilizan los siguientes métodos: • Formación individual: a través de una plataforma propia (“On Line”) • Planes de desarrollo

	• Beneficios para los trabajadores: tales como reducciones de jornada, guardería para hijos, etc. Cuando existen vacantes, se lanza una convocatoria vía e-mail a toda la organización. Esta primera publicación se realiza de forma interna y, posteriormente en el caso de no poder cubrir de forma interna el puesto en cuestión, tendrá lugar la realización de la promoción interna. En los procesos de promoción intervienen la Dirección de Personas y el director/a. Ninguna de estas personas cuenta con formación en materia de igualdad. Se valorará de forma positiva, la incorporación de la perspectiva de género, que sostenga que, en igualdad de condiciones, favorecer al colectivo menos representado y, atendiendo a criterios de múltiple discriminación, como puedan ser discapacidad, raza, sexo... Debido a las características de la compañía, no es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica, esta ha tenido lugar en pocas ocasiones puesto que la Fundación Juan XXIII tiene dos únicas sedes, ambas en Madrid. Por otra parte, ni la disponibilidad horaria ni la antigüedad cuentan como criterios para la promoción. Hasta la fecha no se han detectado, por parte de la compañía, dificultades para la promoción de las trabajadoras. Tampoco se identifican barreras en la promoción para las personas con responsabilidades familiares. La compañía señala que se valoran de igual manera a hombres y a mujeres, persiguiendo tener un sistema igualitario de promoción para trabajadoras y trabajadores.
--	--

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial y retribuciones

	Hasta la fecha de realización del presente diagnóstico se ha elaborado la auditoría retributiva de Fundación Juan XXIII conforme a la normativa vigente en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuyo resultado se adjunta como Anexo I. Según el artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la auditoría retributiva tiene como objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, tiene como finalidad permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. Para la elaboración del presente diagnóstico retributivo se ha realizado una previa valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, aplicando la metodología prevista en la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, y conforme a lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020. Esta valoración ha permitido agrupar los puestos en seis escalas de puestos de igual valor, atendiendo a criterios objetivos relacionados con la naturaleza de las funciones, las condiciones educativas y formativas, la responsabilidad, la autonomía, la complejidad técnica, las condiciones laborales y demás factores relevantes del puesto. ☑ La plantilla analizada en la auditoría está formada por 1.149 situaciones/ID, correspondientes a 635 mujeres, que representan el 55,3%, y 514 hombres, que representan el 44,7%. Por tanto, la composición global de la plantilla analizada es equilibrada, con una ligera mayoría femenina. ☑ Los resultados se han analizado teniendo en cuenta tanto los importes efectivos, es decir, las cantidades realmente percibidas durante el periodo, como los importes equiparados, que
---	---

permiten comparar las retribuciones en condiciones homogéneas de jornada y periodo trabajado.

Esta distinción es especialmente relevante, ya que en la auditoría se identifica una elevada incidencia de situaciones contractuales que han requerido

normalización y/o anualización: 395 situaciones contractuales de hombres, equivalentes al 76,8%, y 513 situaciones contractuales de mujeres, equivalentes al

80,8%.

☐ En primer lugar, se ha calculado la media del salario base, de los complementos salariales, del total salario, de los conceptos extrasalariales y del total de retribución, tanto en importes efectivos como equiparados. Asimismo, se ha calculado la mediana retributiva, lo que permite obtener una lectura más precisa de la distribución salarial y evitar que los resultados queden condicionados por valores extremos.

☐ Es preciso mencionar que los importes efectivos deben interpretarse con cautela, ya que no todas las personas han trabajado durante todo el periodo ni en condiciones homogéneas. La existencia de jornadas parciales, altas y bajas durante el ejercicio, situaciones de incapacidad temporal, enfermedad o accidente, reducciones de jornada o periodos no completos de prestación de servicios puede afectar de forma significativa a las cantidades efectivamente percibidas. Por ello, la lectura principal de la auditoría debe apoyarse especialmente en los importes equiparados, que permiten una comparación más homogénea.

Análisis media brecha

En los importes efectivos, la auditoría refleja una brecha global reducida en el total de retribución efectiva, del 3% a favor de los hombres, con una media de 13.688 € en hombres y 13.270 € en mujeres. Esta diferencia no se explica por el salario base, donde la brecha es prácticamente inexistente, sino principalmente por los complementos salariales efectivos, donde se observa una diferencia del 15% a favor de los hombres. En sentido contrario, los conceptos extrasalariales presentan una diferencia del - 8%, es decir, son superiores en mujeres.

No obstante, estos importes efectivos están muy condicionados por bajas, situaciones de incapacidad temporal, altas y bajas durante el ejercicio, jornadas parciales y periodos no completos de prestación de servicios. Por ello, la interpretación más relevante debe realizarse a partir de los importes equiparados.

Una vez anualizadas y normalizadas las situaciones contractuales, los importes equiparados ofrecen una lectura más homogénea. En este caso, la retribución total equiparada media es ligeramente superior en mujeres, con 20.273 €, frente a 19.427 € en hombres, lo que supone una brecha del -4%. También el salario base equiparado es superior en mujeres, con 15.883 € frente a 14.614 € en hombres, con una diferencia del -9%. En cambio, los complementos salariales equiparados son superiores en hombres, con 4.043 € frente a 3.566 € en mujeres, lo que supone una diferencia del 12%.

Por tanto, la auditoría no evidencia una brecha salarial global desfavorable para las mujeres en términos de retribución equiparada. La principal diferencia se encuentra en los complementos salariales, donde los hombres presentan una media superior, circunstancia que se vincula a la distinta distribución de puestos, funciones, responsabilidades, condiciones específicas de prestación del servicio, disponibilidad, coordinación o actividad operativa.

Por escalas de puestos de igual valor, la diferencia más relevante en importes equiparados aparece en la Escala 05, donde la retribución total equiparada es de 18.750 € en hombres y 16.592 € en mujeres, con una diferencia del 12%. Esta escala agrupa puestos operativos

	cualificados, encargos, monitorización, recepción y funciones de apoyo, por lo que la diferencia responde a la composición interna de los puestos incluidos. En el resto de escalas, las diferencias son moderadas o incluso favorables a las mujeres, como ocurre en la Escala 03, con una diferencia del -6%, o en la Escala 06, con una diferencia del -2% en retribución total equiparada. En los complementos salariales equiparados, la diferencia global asciende a 477 € anuales a favor de los hombres. Esta diferencia se explica por la suma de pequeñas diferencias en varios conceptos, especialmente en aquellos de mayor implantación, como Mejora Convenio, N1, N2 y Antigüedad consolidada. No se aprecia un complemento salarial individual que genere por sí solo una brecha económica significativa, ya que ningún complemento individual supera una diferencia aproximada de 50 € mensuales entre mujeres y hombres.
--	---

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

	<u>Medidas disponibles</u> En cuanto a medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral existentes en Fundación Juan XXIII, además de los derechos recogidos según la normativa vigente y el convenio de referencia, la entidad facilita: • Subvenciones económicas para guardería • Reducción de jornada, con ajuste de salario correspondiente, para cuidado de hijos. • Flexibilidad de horarios: 1 hora en la entrada y 1 hora en la salida. • Comedor en la entidad: se dispone de comedor con precio especial para empleados de la organización. • Campamentos en periodos no lectivos para hijos/as menores y/o con discapacidad: se realizan campamentos los cuales se organizan dentro de las instalaciones de la organización para los hijos e hijas de los trabajadores/as, estos campamentos están dirigidos a aquellos menores comprendidos entre los 4 y los 14 años. • FlexiWork El equipo de profesionales puede acogerse a los derechos de conciliación reconocidos sin ningún tipo de limitación por parte de la compañía, sin reproducirse discriminaciones ni un trato diferenciado según sexo. El ejercicio de estos derechos no influye en las posibilidades de promoción profesional. Para informar sobre los derechos y medidas de conciliación reconocidos para su disfrute por parte de la plantilla, se utiliza el buzón de comunicación interna y/o desarrollo de personas, vía e-mail., Existe, también, un documento con información sobre los diferentes beneficios que tienen los empleados y empleadas, así como la política de vacaciones y el programa Flex iWork La compañía identifica que se hace un uso equilibrado de las medidas de excedencia y/o reducciones de jornada para la atención de personas dependientes; aunque la compañía facilita el uso de estas medidas y el disfrute de estos derechos tanto a mujeres como a hombres. También la entidad refiere que la reducción de la jornada laboral no afecta a la trayectoria profesional dentro de la compañía. <u>Responsabilidades familiares</u> En el último año, 8 mujeres y 4 hombres han sido madres y padres. <u>Uso de medidas y permisos Juan XXIII</u>
---	---

	En el año 2025 se registraron 51 permisos o situaciones vinculadas a medidas de conciliación, correspondientes a excedencias, permisos no retribuidos y permisos por paternidad/maternidad. De este total, 38 correspondieron a mujeres y 13 a hombres, lo que supone una mayor utilización de estas medidas por parte de las trabajadoras. Por tipología, el permiso más frecuente fue el de paternidad/maternidad, con 19 casos, equivalente al 37,3% del total. Le siguen las excedencias, con 18 casos, que representan el 35,3%, y los permisos no retribuidos, con 14 casos, equivalentes al 27,5%. Desagregando por sexo, en las excedencias se registraron 12 mujeres y 6 hombres; en los permisos no retribuidos, 14 mujeres y ningún hombre; y en los permisos de paternidad/maternidad, 12 mujeres y 7 hombres. También se solicitó una readaptación de jornada por parte de una mujer y fue concedida. Adicionalmente, se registraron 18 reducciones de jornada por cuidado de hijos/as, todas ellas solicitadas por mujeres. Este dato refuerza la mayor presencia femenina en el uso de medidas de conciliación vinculadas al cuidado familiar, especialmente en aquellas que implican una adaptación o reducción de la jornada laboral.
--	---

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

	Fundación Juan XXIII cuenta con un protocolo para la prevención, detección y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo que se adjunta como Anexo e incluye en este Plan de Igualdad. Cuentan con un dispositivo en red de prevención de abusos llamado PREDEA. Este protocolo incluye los siguientes contenidos: ● Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse. ● Definición de acoso sexual ● Identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso No se recogen los siguientes contenidos: ● Programas de sensibilización formación ● Declaración de principios ● Definición de acoso por razón de sexo ● Medidas cautelares y/ correctivas aplicables ● Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario. ● Mecanismos de judicialización (D.T) ● Mecanismos de recuperación del proyecto personal y profesional. (dimensión terciaria). ● El ámbito de actuación abarca al personal en régimen de autónomo y al personal cedido por otra empresa. Por otro lado, no se ha detectado ningún caso de acoso en la compañía hasta la fecha.
---	---

Política Social

	Fundación Juan XXIII desconoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres, no habiéndose beneficiado de estos. La organización, al ser un Centro Especial de Empleo, recibe una bonificación de Seguridad Social y la subvención de coste salarial por contratar personas con discapacidad, este es su
---	---

	objeto social y fin de la Fundación. Por lo tanto, son un programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales.
Riesgos y salud laborales	
	Fundación Juan XXIII cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general en virtud de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), la Fundación Juan XXIII, dispone de un Plan de Prevención (Ar. 16) que es la herramienta de gestión, prevista para la implantación práctica y efectiva de la PRL y salud laboral en la Empresa. En este diagnóstico se quiere resaltar la importancia de la existencia de este, y la importancia de que dicho protocolo incluya los riesgos a evitar, analizados con perspectiva de género.
Lenguaje y comunicación no sexista	
	También se observa que la entidad está comprometida con el uso del lenguaje inclusivo , tanto en la documentación interna como externa. En su página web y redes sociales, en su mayoría, no usan el masculino genérico. No obstante, se recomienda realizar una revisión más exhaustiva.
Cultura organizacional y compromiso con la igualdad	
	Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en FUNDACIÓN JUAN XXIII son principalmente: • Presentaciones a la plantilla • Correo electrónico • Reuniones • Cuestionarios de obtención de información • Tablón de anuncios • Buzón de sugerencias • Intranet En cuanto a los canales de comunicación externa, FUNDACIÓN JUAN XXIII utiliza los siguientes: • Redes Sociales ○ Web: https://www.fundacionjuanxxiii.org/ ○ Instagram: https://www.instagram.com/fundacionjuan23 ○ LinkedIn: https://www.linkedin.com/company/fundacion-juan-xxiii-roncalli/ ○ YouTube: https://www.youtube.com/user/FJXXIII ○ Facebook: https://es-es.facebook.com/FJXXIII/ ○ X: https://x.com/FundacionJuan23 ○ Tiktok: https://www.tiktok.com/@fundacionjuan23 ○ Threads: https://www.threads.com/@fundacionjuan23 ○ Boletín noticias: https://blog.fundacionjuanxxiii.org/noticias ○ Publicaciones técnicas/Manuales/Guías/Estudios ○ Trípticos/Carteles informativos ○ Encuestas a usuarios/as SUMAMENTE ○ Instagram: https://www.instagram.com/sumamentepsicosocial/ ○ LinkedIn: https://www.linkedin.com/company/sumamente COLEGIO JUAN XXIII-BUENAFUENTE ○ Instagram: https://www.instagram.com/colegio_juan23_buenafuente/ ○ LinkedIn:

	○ YouTube ○ Facebook: https://www.facebook.com/profile.php?id=100063582056066&locale=es_ES ○ Boletín noticias: ○ Trípticos/Carteles informativos ○ Encuestas a usuarios/as ○ Material formativo JUAN ENEGY ○ Web: https://juanenergy.org/ ○ Instagram: ○ LinkedIn: https://www.linkedin.com/company/juan-energy ○ YouTube ○ Facebook: ○ X: ○ Boletín noticias: ○ Publicaciones técnicas/Manuales/Guías/Estudios ○ Trípticos/Carteles informativos ○ Encuestas a usuarios/as ○ Material formativo ○ Publicaciones técnicas/Manuales/Guías/Estudiosñ NOVA FP23 ○ Instagram: https://www.instagram.com/novafp23 ○ LinkedIn: ○ YouTube: https://www.youtube.com/channel/UCaQkagJHXKjjynaJiUN7X7g ○ Facebook: https://www.facebook.com/profile.php?id=61586394423302# ○ X: ○ Tiktok: https://www.tiktok.com/@novafp23 ○ Boletín noticias: ○ Publicaciones técnicas/Manuales/Guías/Estudios: ○ Trípticos/Carteles informativos: ○ Encuestas a usuarios/as: ○ Material formativo: La compañía cuenta con documentación interna. Desde estas cuentas se publican campañas sobre las diferentes políticas puestas en marcha y los valores de la empresa, entre otros. También se concientiza con la discapacidad intelectual y con la enfermedad mental, que es el colectivo hacia el que Fundación Juan XXIII se dirige. Tienen lugar campañas de marketing, a través de redes sociales, con eventos específicos para empresas, listas de difusión, etc. Existe una autopercepción de una compañía que mantiene una cultura de igualdad y de diversidad en todos los sentidos, donde no se hace distinción por razón de sexo, religión, raza, etc. Hasta la fecha, la compañía no ha desarrollado políticas específicas en las que se tenga el compromiso con la igualdad y no discriminación de otras organizaciones proveedoras, suministradoras, financiadoras, etc. Analizados los datos de los documentos, la página web y redes sociales, se observa la ausencia de imágenes sexistas, visibilizando a mujeres y hombres sin reproducir roles ni estereotipos tradicionales de género.
--	--

	También se infiere que la entidad tiene interés en utilizar un lenguaje inclusivo, tanto en la documentación interna como externa, así como en las publicaciones a través de las redes sociales y páginas web, aunque se podría realizar una revisión más exhaustiva porque en ocasiones se utiliza el masculino genérico, tanto en la documentación interna como la externa.
Violencia de género	
	La compañía no ha establecido ninguna medida que amplíe, flexibilice o mejore los derechos laborales que se aplican a las mujeres en situación de violencia de género. Tampoco el equipo encargado de los procesos de selección de Personas cuenta con formación específica sobre los derechos de las mujeres en situación de violencia de género. No obstante, Fundación Juan XXIII cuenta con un equipo técnico encargado de realizar atención o intervención, la responsable de Servicio de Apoyo Psicosocial cuenta con formación en los siguientes: • Intervención con mujeres con discapacidad intelectual víctimas de violencia. • Formación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en prevención y acción ante la violencia de género en mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo. • Curso en el dispositivo en red de prevención de abusos llamado PREDEA Desde la compañía no se ha registrado ningún caso de trabajadoras en situación de violencia de género.
Propuestas y observaciones	
	En conjunto, el diagnóstico refleja que Fundación Juan XXIII cuenta con una plantilla equilibrada por sexo, una estructura de empleo mayoritariamente estable y a jornada completa, y procedimientos formalizados en materia de selección, formación, promoción y clasificación profesional. Destaca asimismo el fuerte compromiso de la entidad con la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad, así como la ausencia de una brecha salarial estructural desfavorable para las mujeres en términos retributivos equiparados. No obstante, el análisis también permite identificar ámbitos de mejora relevantes, especialmente el seguimiento de ceses y complementos salariales, la corresponsabilidad en el uso de medidas de conciliación, la actualización del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y la integración de la perspectiva de género en prevención de riesgos, comunicación, violencia de género y diseño de programas internos. Por tanto, se mantienen prácticamente todos los ejes y medidas del anterior Plan de Igualdad en tanto estas siguen siendo eficaces aunque se ha avanzado mucho en el anterior Plan de acuerdo con lo verificado del análisis de avance del anterior plan de igualdad, pero, de acuerdo con el diagnóstico, se incluyen los siguientes nuevos objetivos y medidas. Las novedades más relevantes son: Eje Proceso de selección y contratación: Objetivos: • Realizar un seguimiento desagregado por sexo de las contrataciones y ceses, prestando especial atención al aumento del peso femenino en los ceses de 2025 y a las diferencias observadas según discapacidad. Este análisis permitiría identificar si existen causas específicas, áreas concretas o patrones de salida que requieran medidas preventivas. • Profundizar en el análisis de los ceses voluntarios y de las entrevistas de salida, incorporando variables como sexo, discapacidad, edad, departamento, puesto,

jornada, antigüedad y motivo de baja. Esta información permitiría detectar posibles factores de rotación, desajustes organizativos o necesidades de mejora desde la perspectiva de género.

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

Objetivos:

- Impulsar medidas de corresponsabilidad dirigidas también a los hombres. Los datos de conciliación muestran que las reducciones de jornada por cuidado de hijos/as fueron solicitadas exclusivamente por mujeres y que el uso de permisos no retribuidos también recae solo en mujeres, lo que evidencia la necesidad de fomentar una distribución más equilibrada de los cuidados.
- Mejorar la información estadística sobre el uso de permisos y excedencias, incorporando datos desagregados por sexo, edad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto, antigüedad, jornada y tipo de medida. Actualmente no se dispone de toda esta información, lo que limita el análisis completo de la corresponsabilidad.
- Impulsar el correspondiente Plan de movilidad de acuerdo con la normativa de aplicación y seguimiento del mismo.

Retribuciones:

Objetivo:

- Revisar la asignación de complementos salariales con criterios objetivos, transparentes y documentados. Aunque la auditoría no muestra una brecha global desfavorable para las mujeres, sí se observan diferencias a favor de los hombres en determinados complementos, como Mejora Convenio, N2, complemento personal y complementos salariales equiparados.
- Continuar vigilando las diferencias retributivas por escalas de puestos de igual valor, especialmente en la Escala 05, donde se concentran las diferencias más relevantes. Sería recomendable revisar la composición interna de esta escala y los factores que explican las diferencias detectadas para que los perfiles sean más homogéneos.

Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

Objetivos:

- Mantener el seguimiento de la distribución de mujeres y hombres por grupos profesionales y puestos funcionales. Aunque las mujeres son mayoría en perfiles técnicos, auxiliares, comerciales, responsables y directivos, los hombres siguen concentrándose más en puestos operativos y mandos intermedios, lo que aconseja seguir analizando posibles segregaciones horizontales o verticales.

Salud laboral desde la perspectiva de género

- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, incluyendo riesgos psicosociales. Sería recomendable revisar el Plan de Prevención y las

	evaluaciones de riesgos para identificar posibles diferencias entre mujeres y hombres en exposición, impacto, salud mental, conciliación, carga emocional o condiciones de trabajo.
--	---

VI. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de FUNDACIÓN JUAN XXIII: Fundación ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de 13 ejes que componen el contenido de este plan.

Estos ejes de actuación son:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres
6. Infrarrepresentación femenina
7. Retribuciones
8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Lenguaje y comunicación no sexista
11. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
12. Violencia de género

VII. Objetivos del Plan de Igualdad

Objetivo General:

Integrar en la entidad la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos y medidas:

Proceso de selección y contratación:

Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
- Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.
- Reducir la segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos, en los diferentes puestos funcionales).
- Reducir la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.
- Clasificación profesional
- Objetivos:
- Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).

- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.
- Realizar un seguimiento desagregado por sexo de las contrataciones y ceses, prestando especial atención al aumento del peso femenino en los ceses de 2025 y a las diferencias observadas según discapacidad. Este análisis permitiría identificar si existen causas específicas, áreas concretas o patrones de salida que requieran medidas preventivas.
- Profundizar en el análisis de los ceses voluntarios y de las entrevistas de salida, incorporando variables como sexo, discapacidad, edad, departamento, puesto, jornada, antigüedad y motivo de baja. Esta información permitiría detectar posibles factores de rotación, desajustes organizativos o necesidades de mejora desde la perspectiva de género.

Formación:

Objetivos:

- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.
- Incorporar la perspectiva de género en la formación organizada desde la entidad.
- Facilitar el acceso de trabajadoras a puestos masculinizados y de trabajadores a puestos feminizados, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada.

Promoción profesional

Objetivos:

- Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción, determinando criterios objetivos y transparentes y desmontando sesgos inconscientes de género.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.
- Reducir la segregación vertical, tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.
- Identificar, reducir y eliminar las barreras que se encuentran las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.

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

Objetivos:

- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.
- Garantizar la desconexión digital.
- Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.
- Impulsar medidas de corresponsabilidad dirigidas también a los hombres. Los datos de conciliación muestran que las reducciones de jornada por cuidado de hijos/as fueron solicitadas

exclusivamente por mujeres y que el uso de permisos no retribuidos también recae solo en mujeres, lo que evidencia la necesidad de fomentar una distribución más equilibrada de los cuidados.

- Mejorar la información estadística sobre el uso de permisos y excedencias, incorporando datos desagregados por sexo, edad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto, antigüedad, jornada y tipo de medida. Actualmente no se dispone de toda esta información, lo que limita el análisis completo de la corresponsabilidad.
- Impulsar el correspondiente Plan de movilidad de acuerdo con la normativa de aplicación y seguimiento del mismo.
-

Retribuciones:

Objetivo:

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.
- En el caso de detectarse en un futuro, brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.
- Revisar la asignación de complementos salariales con criterios objetivos, transparentes y documentados. Aunque la auditoría no muestra una brecha global desfavorable para las mujeres, sí se observan diferencias a favor de los hombres en determinados complementos, como Mejora Convenio, N2, complemento personal y complementos salariales equiparados.
- Continuar vigilando las diferencias retributivas por escalas de puestos de igual valor, especialmente en la Escala 05, donde se concentran las diferencias más relevantes. Sería recomendable revisar la composición interna de esta escala y los factores que explican las diferencias detectadas para que los perfiles sean más homogéneos.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivos:

- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
- Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.

Lenguaje y comunicación no sexista:

Objetivos:

- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Dar a conocer el Plan de Igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.
- Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.
- Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.

Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

Objetivos:

- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
- Fomentar la participación en el Plan de Igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).
- Mantener el seguimiento de la distribución de mujeres y hombres por grupos profesionales y puestos funcionales. Aunque las mujeres son mayoría en perfiles técnicos, auxiliares, comerciales, responsables y directivos, los hombres siguen concentrándose más en puestos operativos y mandos intermedios, lo que aconseja seguir analizando posibles segregaciones horizontales o verticales.

Violencia de género

Objetivos:

- Concienciar a la plantilla ante las diferentes expresiones de la violencia de género.
- Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.

Salud laboral desde la perspectiva de género

Objetivos:

- Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.
- Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo.
- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, incluyendo riesgos psicosociales. Sería recomendable revisar el Plan de Prevención y las evaluaciones de riesgos para identificar posibles diferencias entre mujeres y hombres en exposición, impacto, salud mental, conciliación, carga emocional o condiciones de trabajo.

VII. Medidas de actuación

EJE 1. Proceso de selección y contratación

1.1.	Garantizar la perspectiva de género en la gestión de las relaciones laborales de la entidad
Objetivos específicos	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal, y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.

Acciones a desarrollar	• Publicar en las ofertas de empleo, el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad. • Revisión con perspectiva de género de los procesos de selección de la empresa y del protocolo de actuación para la cobertura de las vacantes internas, estandarizando todos los documentos a utilizar como fichas de ofertas, guiones de entrevistas. • Revisar el lenguaje y las imágenes estereotipadas, utilizado en ofertas de empleo y documentación utilizada en el acceso a la entidad, modificándolo cuando se detecte uso sexista de este. • Realizar un seguimiento desagregado por sexo de las contrataciones y ceses, prestando especial atención al aumento del peso femenino en los ceses de 2025 y a las diferencias observadas según discapacidad. Este análisis permitiría identificar si existen causas específicas, áreas concretas o patrones de salida que requieran medidas preventivas. • Profundizar en el análisis de los ceses voluntarios y de las entrevistas de salida, incorporando variables como sexo, discapacidad, edad, departamento, puesto, jornada, antigüedad y motivo de baja. Esta información permitiría detectar posibles factores de rotación, desajustes organizativos o necesidades de mejora desde la perspectiva de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección de Personas > Talento y Desarrollo				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación	X	X			
Vigencia	X	X	X	X	x
Priorización	Baja		Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	• % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total de ofertas anuales. • Procesos de selección y protocolo de actuación revisados con perspectiva de género. • Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de selección • % disminución de la segregación horizontal de categorías masculinizadas y de categorías feminizadas analizado anualmente. • Seguimiento bianual realizado/conclusiones del informe de seguimiento sobre segregación horizontal.				

		Número de mujeres contratadas.				
Recursos necesarios		Humanos. /Materiales. /Económicos				
1.2	Facilitar ante la posibilidad de nuevas contrataciones, las jornadas completas, así como el aumento de jornadas					
Objetivos específicos		- Evitar la precariedad relacionada con la parcialidad de las jornadas, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores. - Reducir, la rotación de la plantilla, teniendo en cuenta la mayor incidencia en las trabajadoras				
Acciones a desarrollar		- Sistematizar los contratos temporales, indefinidos y jornadas completas y parciales desagregando por sexo (por número de horas). - Dar prioridad a las trabajadoras y trabajadores con contratos parciales y/o temporales ante la cobertura de vacantes o sustituciones de puestos a jornada completa. - Elaborar recomendaciones o documentos de buenas prácticas en los procesos de selección para respetar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. - Acción positiva en igualdad de competencias en candidaturas dando acceso a mujeres en los puestos en los que estén menos representados - Inclusión en los procedimientos de selección y contratación un ítem que recoja las medidas para garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación permita poder presentarse a procesos de selección y reclasificación. - Incorporar protocolo de variación en contrataciones y jornadas en informes anuales, con la aplicación de la perspectiva de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s		Dirección de Personas > Talento y Desarrollo				
Temporización		2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación			X			
Vigencia			X	X	X	X
Priorización		Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X		
Indicadores de seguimiento y evaluación		- Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año - Variación anual en % de plantilla con contrato temporal, desagregado por sexo.				

	Variación anual en % de la plantilla con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo				
Recursos necesarios	Recursos humanos (no hay coste adicional)				
1.3	Promover la promoción interna en todos los procesos de selección				
Objetivos específicos	Garantizar la transparencia en la cobertura de vacantes y el resultado de proceso de selección.				
Acciones	Crear un procedimiento sistematizado que permita la detección de obstáculos en la contratación de mujeres, en las categorías menos representadas. Garantizar la participación de la RLPT en todas las fases del proceso de admission y en todos los objetivos.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección de Personas > Talento y Desarrollo				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año de implantación		X			
Vigencia	X	X	X		X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de ofertas publicadas utilizando la plantilla, sobre el total de ofertas.				
Recursos necesarios	Plantilla de publicación de ofertas. Equipo responsable.				

EJE 2. Clasificación profesional

2.1.	Establecer y actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta				
Objetivos	Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional				

específicos	neutro, libre de sesgos de género.				
Acciones	- Seguir manteniendo el SVPT como herramienta de referencia y adaptarlo si se incorporasen nuevas categorías en la entidad. - Mantener el seguimiento de la distribución de mujeres y hombres por grupos profesionales y puestos funcionales. Aunque las mujeres son mayoría en perfiles técnicos, auxiliares, comerciales, responsables y directivos, los hombres siguen concentrándose más en puestos operativos y mandos intermedios, lo que aconseja seguir analizando posibles segregaciones horizontales o verticales.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Permanente Dirección de Personas > Talento y Desarrollo				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Sistema de valoración de puestos de trabajo elaborado. - Revisión anual del sistema de valoración de puestos de trabajo.				
Recursos necesarios	Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

EJE 3. Formación

3.1	Continuar con el plan de formación anual y seguir analizando las necesidades formativas y para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de la entidad. Incorporando formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres
-----	--

2026 2030

	Asimismo, el plan de formación tendrá en cuenta las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a las personas que se encuentran disfrutando de medidas y en Juan XXIII para la conciliación				
Objetivos específicos	- Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada. - Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios. - Sistematizar procesos mejorando la transparencia, la objetividad, el buen gobierno y la calidad - Establecer compensación de horas, en los supuestos de formación fuera del horario laboral - Promover cursos de reciclaje para las personas que se incorporan a la empresa tras excedencias por cuidado a menores o familiares dependientes.				
Acciones para desarrollar	- Difundir a toda la plantilla la posibilidad de asistir a formaciones en materia de igualdad. - Impartir formación de sesgos de género y prevención de la violencia de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección de Personas > Talento y Desarrollo.				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Plan anual de formación - Cuestionarios de necesidades formativas recogidos. - Enumeración de las formaciones anuales que incluye el Plan, indicando el nº de horas, el formato (online o presencial) y el horario. - Nº de personas, desagregado según sexo, que acceden a las formaciones según responsabilidades familiares y uso de medidas de conciliación				
Recursos necesarios	Humanos y de consultoría.				

EJE 4. Promoción profesional

2026 2030

4.1.	Analizar las cargas familiares y de conciliación, en puestos de responsabilidad, identificando barreras a la promoción y/o corresponsabilidad y realizar propuestas de mejora				
Objetivos específicos	- Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción. - Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de grupos profesionales a través de acciones positivas.				
Acciones para desarrollar	- Diagnóstico que refleje cargas de trabajo, (por ejemplo, mediante los datos de retención IRPF. A toda la plantilla y en especial, en puestos de responsabilidad, garantizando los datos personales. - Encuestas sobre conciliación y corresponsabilidad a personas trabajadoras que ejercen puestos de responsabilidad - Encuestas sobre percepciones a la promoción laboral a personas trabajadoras - Propuesta de mejoras sobre las barreras identificadas.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección de Personas > Talento y Desarrollo				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Realizado estudio de sobrecargas, conciliación y corresponsabilidad en puestos de responsabilidad. - Incorporadas las medidas identificadas que favorecen la promoción de mujeres. - Nº de personas que acceden a puestos de responsabilidad al año, desagregado por sexo				
Recursos necesarios	Humanos y de consultoría.				

EJE 5. Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres

5.1.	Redactar y acordar unas pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad del equipo. Así como establecer mecanismos destinados a la erradicación de cualquier desigualdad
-------------	---

	salarial, si se detectase en un futuro.				
Objetivos específicos	Garantizar la desconexión digital.				
Acciones a desarrollar.	Difundir periódicamente a toda la plantilla, guía de buenas prácticas en cuanto a la desconexión digital, horarios apropiados, etc.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Pautas de desconexión digital redactadas y aprobadas. - Nº y % de personas de la plantilla y dirección que reciben las pautas. - Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de desconexión.				
Recursos necesarios	- Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital. - Ordenador con acceso a internet. - Equipo responsable.				

EJE 6. Infrarrepresentación femenina

6.1.	Promover una participación equilibrada según sexo en los puestos de dirección y de toma de decisiones y del órgano de gobierno				
Objetivos específicos	Prevenir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60 % de ambos grupos).				
Acciones a desarrollar	Análisis de participación de hombres y mujeres en puestos de dirección, órganos de gobierno y en toma de decisiones estratégicas.				

	Ante igualdad de condiciones, para valoración de futuras promociones, favorecer la incorporación del sexo menos representado en órganos de gobierno y de toma de decisiones estratégicas (entre el 40-60% de ambos grupos).				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comité de Igualdad.				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación		x			
Vigencia		x	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año, hasta alcanzar un porcentaje entre el 40-60% de mujeres y de hombres.				
Recursos necesarios	Recursos internos				

EJE 7. Retribuciones

7.1	Garantizar la supervisión por parte de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres revisando la labor del Comité de Igualdad, del registro retributivo interno desde la perspectiva de género, de la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.				
Objetivos específicos	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros. Garantizar igualdad salarial entre mujeres y hombres. Eliminar cualquier diferencia salarial que pueda detectarse. Adaptación al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.				
Acciones a desarrollar	- Será de libre consulta para la Comisión de Igualdad, siguiendo el principio de transparencia salarial, presentando los datos en diferencias porcentuales entre mujeres y hombres, evitando así la identificación de cualquier persona trabajadora <u>Acciones correctoras implementadas</u>				

2026-2030

	• Valoración del Impacto de las acciones implementadas. • Redefinición de complementos y percepciones si se detectase en un futuro que, de estas percepciones, radican desigualdades salariales. • Corregir posibles brechas detectadas. • Establecer mecanismos destinados a corregir cualquier diferencia salarial en igualdad de condiciones de trabajo, en los supuestos en que se detectasen dichas desigualdades. • Revisar la asignación de complementos salariales con criterios objetivos, transparentes y documentados. Aunque la auditoría no muestra una brecha global desfavorable para las mujeres, sí se observan diferencias a favor de los hombres en determinados complementos, como Mejora Convenio, N2, complemento personal y complementos salariales equiparados. • Continuar vigilando las diferencias retributivas por escalas de puestos de igual valor, especialmente en la Escala 05, donde se concentran las diferencias más relevantes. Sería recomendable revisar la composición interna de esta escala y los factores que explican las diferencias detectadas para que los perfiles sean más homogéneos.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección de Personas > Administración de Personas				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación	X				
Vigencia	X	x	x	x	x
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	• El propio documento de la auditoría salarial que permita adaptarse a la legislación vigente • El registro salarial que se actualizará cada dos años • Las correcciones de las posibles brechas salariales identificadas cuantitativamente				
Recursos necesarios	Consultoría externa para la realización de Auditoría y registro retributivo, pero la ejecución se realizará por el Responsable de Talento y Desarrollo, perfil analítico y experto en esta materia.				

EJE 8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Recursos necesarios		Humanos y tecnológicos.				
8.2.	Mejorar los derechos y medidas vinculados a la conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad					
Objetivos específicos		Reforzar los derechos en los cuidados de cada hijo/a, o para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.				
Acciones a desarrollar		- Flexibilizar en el marco de las necesidades de la entidad, el tiempo de excedencia, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo referido al cuidado de hijos menores, como en adopción o acogimiento. - Flexibilizar en el marco de las necesidades de la entidad, el tiempo de excedencia, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. - Durante el tiempo en situación de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.				
Departamento/s o persona/s responsable/s		Comité de Igualdad Área de Personas y equipos Dirección				
Temporización		2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación			x			
Vigencia			x	x	X	x
Priorización		Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				x		
Indicadores de seguimiento y evaluación		Personas beneficiadas por la medida				
Recursos necesarios		Humanos y tecnológicos.				

EJE 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

9.1.	Garantizar y formar a los empleados clave sobre el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, garantizando la información sobre el documento a todo el equipo de la entidad
------	---

Objetivos específicos	- Prevenir acoso sexual y por razón de género, sexo y orientación sexual en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. - Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. - Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al 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.				
Acciones a desarrollar	- Difundir del protocolo de entorno seguro (incluye canales de denuncia). - Incorporar formación básica: Asegurar la formación a mandos intermedios. - Formación específica para personas claves o de mayor exposición: Revisión de protocolo en cuanto al cumplimiento de los siguientes aspectos: normativos ya garantizados por ley y las medidas nuevas que se considere adecuado implementar. - La difusión incluirá la información con los canales de denuncia formal e informal y datos de contacto del equipo responsable del protocolo. - El protocolo abarcará, personas en prácticas si las hubiera y voluntariado, realizando también difusión del documento, garantizando un espacio seguro, libre de todo tipo de acoso sexual, por razón de género, sexo y orientación sexual. - Identificación de la conducta delictiva mediante formaciones y campañas de sensibilización. - Revisar el Canal de denuncias para que sólo tenga acceso la persona encargada de ser el órgano instructor, y que se especifique la posibilidad de usar el Canal para poder comunicar un delito de Acoso sexual o por razón de sexo. Dar publicidad al Canal y formación sobre la explicación de su funcionamiento y cómo plasmar una denuncia en el mismo.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección de Personas > Servicio de Apoyo Personal y Social y el Comité de Igualdad.				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Protocolo revisado y aprobado - Generada versión para difundir				

	• Difundido el protocolo al 100% de la plantilla. • Nº de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso. • Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado • Nombrar y formar a una persona o a un equipo como responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos. • La formación aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o por razón de sexo.
Recursos necesarios	Recursos humanos y tecnológicos.

EJE 10. Comunicación no sexista

10.1	Garantizar la continuidad de un uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y promoción y en las comunicaciones externas y de la página web.				
Objetivos específicos	• Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva (femenino genérico) • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Marketing y Desarrollo > Comunicación Personas > Comunicación Interna				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año de implantación	X				
Vigencia	x	x	x	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		x			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Revisión semestral de la documentación generada, identificando la utilización del lenguaje inclusivo.				
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos.				

EJE 11. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1. Promover estilos de liderazgo, desde una perspectiva de género y del cuidado, que asienten dinámicas y que vayan generando una cultura de la equidad.					
Objetivos específicos	- Analizar las dinámicas internas en la toma de decisiones, representación y liderazgo, cuestionando los estereotipos, los roles, actitudes y sesgos inconscientes de género que se puedan reproducir en estos espacios y puestos. - Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las mujeres voluntarias para la participación, el desarrollo de las tareas, el liderazgo, representación y toma de decisiones. - Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, incluyendo riesgos psicosociales.				
Acciones a desarrollar	- Formación a responsables de equipo sobre liderazgo con perspectiva de género (Formación responsables para personas contratadas y formación específica en encuentro delegaciones - delegados/as y responsables. - Incluir y recordar en las reuniones y puntos del día, las definiciones sobre qué es el liderazgo, tipos de liderazgo, liderazgo con perspectiva de género. - Establecer procesos para identificación de los rasgos de un liderazgo con perspectiva de género en el equipo contratado y para el trabajo de implementación de los mismos. Campañas, carteles, formaciones. - Revisar el Plan de Prevención y las evaluaciones de riesgos para identificar posibles diferencias entre mujeres y hombres en exposición, impacto, salud mental, conciliación, carga emocional o condiciones de trabajo.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comité de igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación		x			
Vigencia		x	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Numero jornadas de formación de responsables realizadas. - Documento concreto nuevo y específico sobre liderazgo con perspectiva de género. - Número de personas que asumen el liderazgo del voluntariado incorporan rasgos de liderazgo con perspectiva de género.				

		Al menos X personas que asumen el liderazgo de personas contratadas incorporan rasgos de liderazgo con perspectiva de género. "				
Recursos necesarios		Coste de las acciones formativas				
11.2	Seguir impulsando las políticas de igualdad en las entidades con la que se relaciona la Fundación (desarrollo de planes de igualdad, formación, revisión de los proyectos y de la intervención con perspectiva de género, medición del impacto de género, desarrollo de presupuestos con perspectiva de género, visibilizarían de referentes y buenas prácticas, entre otras líneas de trabajo).					
Objetivos específicos		- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. - Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. - Concienciar al equipo en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género. - Impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en las entidades que forman parte de la plataforma. - Retomar la regularización de las reuniones del Comité de Igualdad con la participación activa de personas que hayan conformado la Comisión de elaboración del Plan.				
Departamento/s o persona/s responsable/s		Comité de Igualdad				
Temporización		2026	2027	2028	2029	2030
Año de implantación			X			
Vigencia		X	X	X	X	
Priorización		Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X		
Indicadores de seguimiento y evaluación		- Nº de actuaciones desarrolladas y tipo - Nº de entidades informadas - Nº de entidades que muestran interés - Nº de entidades que desarrollan metodologías para implementar el principio de igualdad - Colaboraciones establecidas - Feedback o evaluación cualitativa recibida por parte de las entidades				

Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipo responsable
---------------------	--

EJE 12. Violencia de género

12.1	Crear sistemas de detección, prevención y protección ante la Violencia de Género, dirigido al equipo encargado de los procesos de selección, contratación, promoción y gestión del personal				
Objetivos específicos	Obtener herramientas y habilidades para la detección, actuación y coordinación ante situaciones de violencia de género, tanto en la plantilla como clientes y/o proveedores de IMI				
Acciones	- Establecer medidas de sensibilización ante la violencia de género, en el ámbito de la entidad. - Incorporar formación específica para el área de RRHH en derechos de las VVG				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comité de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año de implantación	X				
Vigencia	x	x	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Relación de los contenidos trabajados en el taller. - Porcentaje de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Número de personas voluntarias participantes, según sexo.				
Recursos necesarios	Humanos y técnicos.				
12.2	Establecer medidas que amplíen, flexibilicen o mejoren los derechos laborales de las mujeres en situación de violencia de género, así como difundir mediante un documento los derechos laborales de las mismas.				
Objetivos específicos.	Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.				

Acciones.	• Establecer términos para el ejercicio de los derechos de las VVG en el ámbito de la entidad. • Asesoramiento y apoyo psicológico y/o médico a las VVG y jurídico. • Otras medidas adicionales que amplíen la normativa vigente.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comité de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año de implantación	x				
Vigencia		X			
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Documento sobre derechos laborales de las víctimas de violencia de género elaborado y entregado a la comisión de seguimiento. • Difusión del documento al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado.				
Recursos necesarios	• Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género. • Ordenador con acceso a internet. • Equipo responsable.				

X. Calendario.

Nº		Medida	2026		2027				2028				2029				2030	
			3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1	Garantizar la perspectiva de género en la gestión de las relaciones laborales de la empresa																
	1.2	Seguir favoreciendo, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, las jornadas completas o el aumento de jornada.																
	1.3	Revisión del lenguaje inclusivo y seguir haciendo uso del lenguaje no sexista y evitando sesgos de género, a través del uso de plantillas de publicación de ofertas neutras.																
EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2.1	Establecer y actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.																
EJE 3: FORMACIÓN	3.1	Continuar con el plan de formación anual con el que cuenta Juan XXIII Fundación, seguir analizando las necesidades formativas y para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de Juan XXIII Fundación. Asimismo, el plan de formación tendrá en cuenta las																

		necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a las personas que se encuentran disfrutando de medidas y permisos para la conciliación. Por otra parte, el plan de formación incluirá la medición del impacto de las formaciones.																	
EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL	4.1	Analizar cargas y conciliación en puestos de responsabilidad, identificando barreras a la promoción y/o corresponsabilidad y realizar propuestas de mejora.																	
EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES	5.1	Redactar y acordar unas pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad del equipo.																	
EJE 6: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	6.1	Promover una participación equilibrada según sexo en los puestos de dirección y de toma de decisiones y del órgano de gobierno																	
EJE 7: RETRIBUCIONES	7.1	Garantizar la supervisión por parte de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres revisando la labor del Comité de Igualdad, del registro retributivo interno desde la perspectiva de género, de la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.																	

EJE 8: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	8.1	Redactar y difundir una guía de medidas y recursos de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas medidas que se aprueben a partir de la implementación de las medidas del presente Plan.														
EJE 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	9.1	Garantizar y formar a los empleados clave sobre el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, garantizando la información sobre el documento a todo el equipo de la entidad														
	9.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo como responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos. La formación aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o por razón de sexo.														
EJE 10: COMUNICACIÓN NO SEXISTA	10.1	Garantizar la continuidad de un uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y promoción y en las comunicaciones externas y de la página web														
EJE 11: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	11.1	Promover estilos de liderazgo, desde una perspectiva de género y del cuidado, que asienten dinámicas y que vayan generando una cultura de la equidad.														

	11.2	Seguir catalizando e impulsando las políticas de igualdad en las entidades que conforman la plataforma (desarrollo de planes de igualdad, formación, revisión de los proyectos y de la intervención con perspectiva de género, medición del impacto de género, desarrollo de presupuestos con perspectiva de género, visibilización de referentes y buenas prácticas, entre otras líneas de trabajo).																
EJE 12: VIOLENCIA DE GÉNERO	12.1	Formar en prevención y detección de Violencia de Género y Violencia Sexual de Género dirigido al equipo encargado de los procesos de selección, contratación, promoción y gestión del personal.																
	12.2	Establecer medidas que amplíen, flexibilicen o mejoren los derechos laborales de las mujeres en situación de violencia de género. Difundir mediante un documento los derechos laborales de las mismas.																
SEGUIMIENTO DEL PLAN	Seguimiento del plan																	

EVALUACIÓN DEL PLAN	Evaluación intermedia																
	Evaluación final																

XII. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de FUNDACIÓN JUAN XXIII.

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Dirección, plantilla, Comité de Igualdad, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su firma.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en informes anuales que se comunicarán a la Comisión de retribuciones, nombramientos y ESG. Los informes harán referencia a la situación actual de **FUNDACIÓN JUAN XXIII** y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de IMI en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará durante dos momentos del plan:

- Evaluación intermedia, tras superar el segundo año de vigencia del plan.
- Evaluación final, dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación por realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

XIII. Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- Funciones de la Comisión de seguimiento:
 - Reunirse como mínimo una vez al año y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
 - Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
 - En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

Adicionalmente, se constituirá un Comité de Igualdad que será el encargado de ejecutar las medidas y conseguir los objetivos propuestos. Este Comité deberá estar compuesto de forma paritaria entre hombres y mujeres. El Comité hará el seguimiento del cumplimiento del Plan de acuerdo con el calendario propuesto, dando traslado a la Comisión para que esta realice el seguimiento que corresponda a sus competencias.

XIV. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad

El seguimiento y la evaluación permitirán cumplir los siguientes objetivos:

- Describir los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.
- Conocer en profundidad la implicación de las diversas áreas a nivel transversal, así como el impacto del Plan de Igualdad.
- Exponer las razones, si fuera el caso, que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.
- Proponer ideas de mejora para las actuaciones propuestas, planificadas y desarrolladas y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Medir el impacto social de género de las medidas implementadas en la empresa.
- Establecer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, teniendo un análisis claro de la documentación recogida: diagnóstico de género, fichas de análisis de acciones, informes de seguimiento, memorias de actividades, etc.

Por tanto, este documento es dinámico y flexible, al ser progresivo y estar sometido a los posibles cambios, nuevas necesidades, obstáculos u oportunidades que se vayan presentando a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan.

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, recursos, personas responsables, temporización, priorización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán negociados en las reuniones de la Comisión de Igualdad, indicando en las actas los cambios acordados y aquellos que se aprueben realizar sin haber obtenido un acuerdo entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras; recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones. Como se ha recogido anteriormente, en el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

2026 - 2030

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en (localidad), a 22 de julio de 2026.

Por parte de la representación de las personas
trabajadoras

Firman:

- Andrés Vélez Salvador con DNI
50969872D



- José Luis Peinado Tena con DNI
07525520N



- Dolores García García con DNI
01917649R (en sustitución de Alberto
Obregón Trillo con DNI 11849728J)

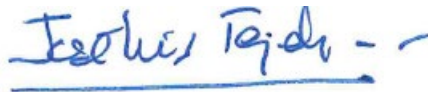


- Eduardo Labad Menendez con DNI
47289143Q



Firman:

- Jose Luis Tejedor González con DNI
11832850V



- Jorge Sánchez Torres con DNI
53423836B



- Macarena Pérez Ramos con DNI
01189489K



- Laura García Crespo con DNI
02299217E



- Rubén Atienza Mendoza con DNI
47301248T



Por parte de la representación de la entidad:

Anexo: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ABUSO Y/O ACOSO LABORAL



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ABUSO Y/O ACOSO LABORAL

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ABUSO Y/O ACOSO LABORAL EN FUNDACIÓN JUAN XXIII¹

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE FUNDACIÓN JUAN XXIII EN LA GESTIÓN DEL ABUSO Y/O ACOSO LABORAL

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ABUSO Y/O ACOSO LABORAL

- 2.1. La tutela preventiva frente al acoso**
 - 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de abuso y/o acoso laboral
 - 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de abuso y/o acoso laboral
 - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de abuso y/o acoso laboral
 - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
 - 2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
 - 2.1.2.4. Definición y conductas constitutivas de otros tipos de acoso discriminatorio
 - 2.1.2.5. Acciones orientadas a la sensibilización y prevención
 - 2.1.2.6. Acciones orientadas a la detección
 - 2.1.2.7. Atención en situaciones de abuso detectadas

3. PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN DE INFRACCIONES

4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

¹ Con el presente protocolo se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI y RD 901/2020

1 COMPROMISO DE FUNDACIÓN JUAN XXIII EN LA GESTIÓN DEL ABUSO Y/O ACOSO LABORAL

Con el presente protocolo, FUNDACIÓN JUAN XXIII manifiesta su **tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de abuso y/o acoso laboral**. El concepto de abuso y/o acoso laboral incluye expresamente el acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de acoso discriminatorio indicado en el presente Protocolo.

Al adoptar este protocolo, FUNDACIÓN JUAN XXIII quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, FUNDACIÓN JUAN XXIII asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en FUNDACIÓN JUAN XXIII. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, FUNDACIÓN JUAN XXIII no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podría extinguirse.

En el supuesto de que la persona acosadora no forme parte ni de FUNDACIÓN JUAN XXIII ni de otra empresa colaboradora, se procederá a comunicar los hechos a las autoridades pertinentes para el inicio de las acciones legales que correspondan.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de abuso y/o acoso laboral que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad

real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y cuantas otras normativas sean de aplicación.

En efecto, FUNDACIÓN JUAN XXIII al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del abuso y/o acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Madrid, a 29 de mayo de 2024

Aprobado por el Comité de Igualdad

2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ABUSO Y/O ACOSO LABORAL

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, FUNDACIÓN JUAN XXIII implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al de abuso y/o acoso laboral, que ha sido acordado por el Comité de Igualdad del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de abuso y/o acoso laboral, incluido el acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidas en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del abuso y/o acoso laboral e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al de abuso y/o acoso laboral para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al abuso y/o acoso laboral y en su caso, el régimen disciplinario.

En concreto, en el Plan de Igualdad aprobado por la Comisión Negociadora el 14 de julio de 2022 e inscrito según la RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO, SOBRE INSCRIPCIÓN Y REGISTRO, DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA FUNDACIÓN JUAN XXIII RONCALLI de fecha 3 de septiembre de 2022, se establecieron los siguientes objetivos y acciones a desarrollar:



Objetivos específicos	• Prevenir el acoso sexual y por razón de género, sexo y orientación sexual en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. • Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. • Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al 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.
Acciones a desarrollar	• Difusión del protocolo de entorno seguro (incluye canales de denuncia y/o Sistema interno de información). • Incorporar formación básica: Asegurar la formación a mandos intermedios. • Formación específica para personas claves o de mayor exposición: Revisión de protocolo en cuanto al cumplimiento de los siguientes aspectos: normativos ya garantizados por ley y las medidas nuevas que se considere adecuado implementar. • El protocolo contendrá los mecanismos para garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. También se incluirán unas pautas de actuación ante situaciones donde el acoso se produzca por parte de una persona en un puesto superior o por parte de la persona responsable directa. • La difusión incluirá la información con los canales de denuncia, identificando los datos de contacto de las personas responsables del protocolo. • El protocolo abarcará personas en prácticas si las hubiera y voluntariado, realizando también difusión del documento, garantizando un espacio seguro, libre de todo tipo de acoso sexual, por razón de género, sexo y orientación sexual. • Identificación de la conducta de abuso/acoso mediante formaciones y campañas de sensibilización. • Revisar el Canal de denuncias y/o Sistema interno de información para que sólo tenga acceso la persona encargada de ser el órgano instructor, y que se especifique la posibilidad de usar el Canal para poder comunicar un delito de Acoso sexual o por razón de sexo. Dar publicidad al Canal y formación sobre la explicación de su funcionamiento y cómo plasmar una denuncia en el mismo.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de abuso y/o acoso laboral

FUNDACIÓN JUAN XXIII formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la Fundación y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de abuso y/o acoso laboral que pueda manifestarse en FUNDACIÓN JUAN XXIII.

FUNDACIÓN JUAN XXIII, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de abuso y/o acoso laboral en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El abuso y/o acoso laboral genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y puede ser incluso constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de FUNDACIÓN JUAN XXIII no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de abuso y/o acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones. La Fundación sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos FUNDACIÓN JUAN XXIII, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de abuso y/o acoso laboral, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de abuso y/o acoso laboral, FUNDACIÓN JUAN XXIII sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de abuso y/o acoso laboral

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de abuso y/o acoso laboral

La FUNDACIÓN JUAN XXIII propone como definición de Abuso *“cualquier situación en la que una persona hace daño a otra de manera intencionada”*, encontrando que éste puede ser de tipo:

- Psicológico (dominar, culpar, amenazar, insultar, humillar...).



- Físico (pegar, empujar, escupir, cortar, golpear...).
- Sexual (obligar a hacer algún acto sexual sin consentimiento o cualquier acto definido en el artículo 178 del Código Penal).
- Material o Económico (quitar, ocultar o no dar informar sobre el dinero, robar...).
- Abandono/Negligencia (no cuidar, ayudar, educar, dar cariño, atención, asistencia...).

Este tipo de situaciones de abuso tienen su correlato en el Código Penal, pudiendo tipificarse, entre otros, como se detalla a continuación.

- Delito de amenazas, Delito contra la integridad moral y Delito de Odio (Abuso Psicológico).
- Delito de lesiones y Delito contra la integridad moral (Abuso Físico)
- Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales (Abuso Sexual).
- Delito de extorsión, Delito de estafa y Delito de apropiación indebida (Abuso Material).
- Delito de abandono (Abandono).

Además, de cara al adecuado ejercicio de nuestras responsabilidades legales es preciso conocer que los delitos relacionados con la violencia doméstica o de género son de carácter público, por tanto, cualquier persona que sea testigo de los mismos debe interponer denuncia, según el artículo 259 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Por el contrario, si el delito es una agresión sexual nos encontramos ante un delito semipúblico, por lo que la víctima (o su representante legal si está incapacitada) es la única persona que puede decidir si interpone denuncia.

En términos generales, se trabajará para garantizar un trato digno hacia las personas en riesgo de vulnerabilidad psicosocial y/o trabajadoras de FUNDACIÓN JUAN XXIII, evitando la infantilización, sobreprotección y/o cualquier otro comportamiento que pudiera limitar el ejercicio de los derechos de éstos, así como su autonomía, participación activa e inclusión social.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:



- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio, incluida la discriminación directa, indirecta o múltiple definidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:



- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- 1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- 2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- 3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- 4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- 5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- 6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- 7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- 8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- 9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- 10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- 1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- 2. Ignorar la presencia de la persona.
- 3. No dirigir la palabra a la persona.
- 4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- 5. No permitir que la persona se exprese.
- 6. Evitar todo contacto visual.
- 7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).



Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner moteles, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.2.4. Definición y conductas constitutivas de otros tipos de acosos discriminatorios

Además de los anteriores tipos de acoso, el presente Protocolo también persigue el acoso discriminatorio. En este caso, el motivo del acoso puede venir dado porque el acosado forme parte de una clase protegida por su raza o nacionalidad, religión, orientación sexual, edad y/o discapacidad:

Acoso racial o por su nacionalidad: debido a su raza, color de piel, ascendencia, país de origen o ciudadanía.

Acoso religioso: debido a las creencias religiosas de la víctima.

Acoso basado en la orientación sexual: Las personas de cualquier orientación sexual (heterosexual, homosexual, bisexual, asexual, etc.) pueden experimentar esta forma de acoso.

Acoso basado en la identidad de género: Las personas que no cumplen con los roles binarios de género (transexualidad, transición de género, etc.).

Acoso basado en la edad: personas que sufren faltas de respeto y/o discriminaciones basándose en tu edad.

Acoso basado en discapacidad: personas que sufren de una discapacidad o están familiarizados con una persona o personas con discapacidad.

Igualmente, se debe garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias



2.1.2.5. Acciones orientadas a la sensibilización y prevención

Éstas irán destinadas a dos tipos de población identificada: trabajadores, responsables y directores, tal y como se indica a continuación:

Con los trabajadores:

- Talleres de Educación Afectivo-Sexual.
- Talleres de Prevención del Abuso Sexual.
- Talleres Formativos sobre el uso seguro de las redes sociales y CiberAbusos.
- Taller Formativo en Derechos.
- Formación sobre el Canal de denuncias impartido por el Comité de Compliance.
- Formación sobre el Plan de Igualdad impartido por el Comité de Igualdad.
- Acciones de sensibilización sobre el día de la mujer y el día para la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Orientación individual a través de los agentes clave.
- Entrevistas con las Familias, en las que trabajaremos junto al trabajador la comunicación y búsqueda de los apoyos oportunos y específicos en cada situación para garantizar el bienestar y la protección frente a posibles abusos. El 100% de los trabajadores se beneficiarán de este tipo de acción, en función de sus necesidades y circunstancias personales.
- Taller de educación financiera (por abusos económicos).
- Acompañamiento y apoyo en temas de banco.
- Taller autocuidado e imagen personal.

Con los Responsables y Directores:

- Formación en prevención y detención de abusos a personas en situación de vulnerabilidad.
- Información sobre la adhesión y participación de FUNDACIÓN JUAN XXIII en el Programa en Red PREDEA.
- Notificación, a través del correo interno, sobre las acciones a desarrollar como participantes del Programa en Red PREDEA (documentación, actividades, etc.) y en el presente Protocolo, de manera puntual a lo largo de todo el año, siendo las principales responsables las Agentes Clave designadas, que resolverán además cualquier duda al respecto.
- Sesiones de Formación para Profesionales, en función de las necesidades detectadas e impartidas por formadores especialistas en el tema, dirigidas a la adquisición y mejora de habilidades para la prevención, detección y atención a posibles situaciones de abuso sufridas por los trabajadores del Servicio, con el objetivo de favorecer una actuación profesional ética y responsable. La acción formativa se dirigirá al 100% de los responsables y directores.
- Reuniones de Coordinación periódicas del equipo multidisciplinar para supervisar el correcto cumplimiento del plan de apoyo individual del trabajador, donde se recogerán de manera específica, en caso de detección de abuso hacia el mismo, las actuaciones a seguir. Estas reuniones de seguimiento sobre

cada uno de los beneficiarios se realizarán un mínimo una vez al año, sin fijar un máximo de coordinaciones en función de las necesidades individuales detectadas.

- Participación en otras acciones de formación relevantes para garantizar la adecuada calidad del servicio prestado a los trabajadores, tales como Apoyo Conductual Positivo, Planificación Centrada en la Persona, Planificación por Adelantado, etc. Las acciones formativas irán dirigidas a la totalidad de la plantilla de responsables y directores y serán gestionadas por el Departamento de Talento y Desarrollo, en colaboración con las respectivas Coordinadoras y Direcciones de la FUNDACIÓN JUAN XXIII.

De manera complementaria, la Entidad tendrá en cuenta la incorporación de las siguientes **medidas de cara a mejorar la prevención** de posibles situaciones de abuso hacia personas en riesgo de vulnerabilidad psicosocial y/o empleados:

- Solicitar referencias sobre puestos de trabajo anteriores en el proceso de selección de los candidatos por parte del Departamento de Personas.
- Solicitar, cuando legalmente proceda, el certificado negativo de delitos sexuales y sus renovaciones correspondientes.
- Elaborar un plan de acogida para profesionales y voluntarios, que contemple información relativa a la filosofía de trabajo en el Centro y la evitación de situaciones de abuso hacia los trabajadores por parte del Departamento de Talento y Desarrollo.
- Crear un plan de formación y voluntariado, que incluya acciones específicas de formación relacionadas con la prevención del abuso en la Organización, por parte del Departamento de Talento y Desarrollo.
- Incorporar en el reglamento de régimen interno cuestiones relacionadas con el presente plan de actuación, así como las consecuencias y sanciones ante conductas de abuso dentro de la Organización, por parte del Departamento de Personas.
- Mantener los Convenios de Colaboración y Prácticas con las entidades pertinentes en cada caso para favorecer el estilo abierto y transparente de la Organización, por parte del Departamento de Personas, Direcciones y Dirección General.
- Mejorar los sistemas y criterios de Calidad de la Organización, incorporando cuestiones relativas a la prevención, detección y actuación en caso de abuso, desde el Departamento de Calidad.
- Potenciar el uso de los buzones de sugerencias, canal de denuncias y/o cualquier otro medio que permita transmitir y/o identificar situaciones potenciales de abuso que puedan estar ocurriendo en la Organización, por parte del Departamento de Personas, Direcciones y Dirección General, siempre en coordinación con el Comité de Compliance.

2.1.2.6. Acciones orientadas a la detección

El punto de partida sería la **implicación de todas las personas** que forman FUNDACIÓN JUAN XXIII para eliminar cualquier forma de abuso que pudieran sufrir las personas en riesgo de vulnerabilidad psicosocial beneficiarias de sus servicios y/o empleados.

De manera concreta, se tendrán en cuenta las siguientes **Claves para la Detección**:

- Indicadores (signos) objetivos de un posible abuso tales como heridas, fracturas, quemaduras, moratones, sangrado...
- Consecuencias (síntomas), posibles efectos en las áreas:



- Conductual (comportamientos autolesivos, heteroagresivos, disruptivos, pérdida de atención, hábitos atípicos, ideas suicidas, problemas de alimentación...).
 - Física (quejas somáticas, alteraciones del sueño o apetito, evidencias físicas de abuso...).
 - Sexual (conducta sexualizada, fobia sexual, conductas de abuso...).
 - Social (dificultades en las relaciones sociales e íntimas).
 - Emocional (trauma, ansiedad, culpa, vergüenza, miedo...).
- Cambios, se observarán los posibles cambios en la conducta, apariencia y/o comunicación de la persona, lo que implicará un seguimiento diario por parte de los responsables, que comunicarán cualquier incidencia al resto de personas pertinentes, agentes clave.
 - En el Anexo 5 se incluye un cuadro con los posibles Indicadores y Consecuencias de los diferentes tipos de Abuso que puede ser de utilidad para favorecer la detección y que ha sido extraído de la Guía “Abuso y Discapacidad Intelectual: Orientaciones para la prevención y la actuación”, elaborada por la Fundación A la Par en el año 2013 y que se recomienda como material de apoyo, referencia y consulta.

Teniendo en cuenta las citadas Claves, en caso de detectarse signos, consecuencias o cambios como los señalados que nos hagan plantearnos la **Hipótesis de un Abuso** sufrido por la persona en riesgo de vulnerabilidad psicosocial y/o el empleado, nos encontraremos ante dos posibles situaciones:

1) Sospecha, definida como valoraciones o intuiciones que nos pueden hacer contemplar el abuso como una hipótesis válida para explicar el estado actual de la persona, como pueden ser cambios conductuales repentinos, insinuaciones o sintomatología compatible con aquel. De forma complementaria, cuando hay una revelación espontánea de una situación abusiva por parte de la persona nos encontraremos ante un caso de alta sospecha.

2) Evidencia, entendida como la existencia de signos físicos consecuencia de daños producidos por terceros, tales como moratones, quemaduras, desgarros... En estos casos, y dada la importancia de recoger y preservar las pruebas por parte del médico forense, se requiere la intervención inmediata de éste, al tiempo que se debe velar por que la asistencia médica necesaria sea prestada.

Siguiendo las líneas anteriores, ante cualquier **sospecha o evidencia** de abuso se iniciará el procedimiento de actuación recogido en el Diagrama de la página 30 del Protocolo PREDEA y en las medidas de protección de la página 31 de dicho Protocolo PREDEA.

2.1.2.7. Atención en situaciones de abuso detectadas

En el caso de abusos y/o acoso laboral detectado ya sea Intracentro o intrafamiliar, se actuará de acuerdo con el procedimiento de actuación recogido en el Diagrama de la página 30 del Protocolo PREDEA y en las medidas de protección de la página 31 de dicho Protocolo PREDEA.

Por otro lado, en caso de situación de riesgo e intervención de urgencia, en función del caso (tipo de riesgo, situación de urgencia, etc.) se ayudará a la persona, a través de sus principales figuras de apoyo para que reciba los cuidados esenciales que garanticen su salud y calidad de vida, lo que puede implicar la llamada a un Servicio de Emergencias, el acompañamiento al correspondiente Servicio Médico de urgencia o ambulatorio (de acuerdo con las Responsabilidades del Centro recogidas en el Acuerdo Marco



firmado con la Comunidad de Madrid), a la Comisaría, la búsqueda de asesoramiento legal y/o recursos de vivienda, etc.

3 PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN DE SITUACIONES DE POSIBLES ABUSOS

Cualquier persona en riesgo de vulnerabilidad psicosocial y/o empleado que tenga conocimiento de una situación de posible abuso lo podrá comunicar a través de la intranet corporativa o accediendo a la página web institucional, a través de la siguiente dirección URL: <https://www.fundacionjuanxxiii.org/> o en el siguiente link:

<https://www.sofidya.com/canal-etico.php?id=fa43b7ba7043e496302d500aeb2981ae1e4e50a3159e0c2a32361419f06f0208>

Las comunicaciones se efectúan exclusivamente a través del cauce establecido a tal efecto y pueden ser de tres tipos:

- Confidencial: el informante proporciona sus datos identificativos (nombre y apellidos). Estos llegarán a conocimiento del órgano competente de la Fundación y serán tratados con la más estricta confidencialidad.
- Anonimizada: el informante puede proporcionar sus datos identificativos (nombre y apellidos), pero estos nunca llegarán en conocimiento de la Fundación, quedando encriptados.
- Anónima: el informante no proporciona ningún dato personal. En todo caso, la comunicación tiene que contener la exposición de los comportamientos o hechos sospechosos que se desea comunicar, indicando, en la medida de lo posible:
 - ✓ Tipo de situación de posible abuso.
 - ✓ Descripción de los hechos (características de estos, personas implicadas, etc.).
 - ✓ Cómo y cuándo tuvo conocimiento de los hechos.
 - ✓ Área o división afectada.
 - ✓ Posible impacto en procesos relevantes.
 - ✓ Documentos que respalden la comunicación (imagen, video, audio, documentos).
 - ✓ Personas involucradas e información relevante.



Una vez realizada la comunicación, el informante obtendrá un número de referencia de la misma, y tendrá a disposición un área privada en la que podrá acceder para realizar el seguimiento de la comunicación. El informante podrá también aportar información adicional o mantener comunicaciones con el personal competente para gestionar la comunicación, a través de la propia herramienta.

Una vez recibida la comunicación, el órgano competente de la Fundación acusará recibo de la misma en un plazo máximo de 7 días a partir de la recepción e iniciará las investigaciones pertinentes para resolver en un plazo máximo de 3 meses, ampliable otros 3 meses, salvo en el caso que entienda que la denuncia no se considera fundada, suficientemente motivada o se trata de hechos o acusaciones falsas o previamente comunicadas, en cuyo caso la desestimaré, archivando el proceso.

En cuanto a la gestión del caso, se llevará a cabo utilizando la Ficha de Incidencias recogida en el Anexo XIV del Protocolo PREDEA. En cualquier caso, el Comité de Compliance podrá contar con la colaboración de los miembros del Comité de Igualdad para la instrucción del caso y la realización de la Ficha de Incidencias.

4 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

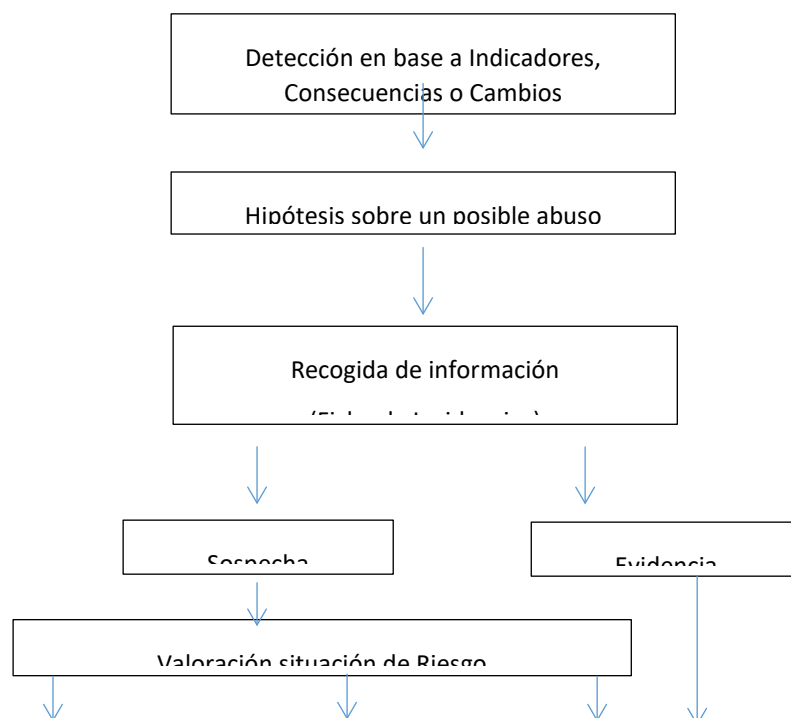
El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de firma anteriormente indicada o, en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de Comunicación Interna, manteniéndose vigente hasta que expresamente se modifique o se notifique a los empleados lo contrario.

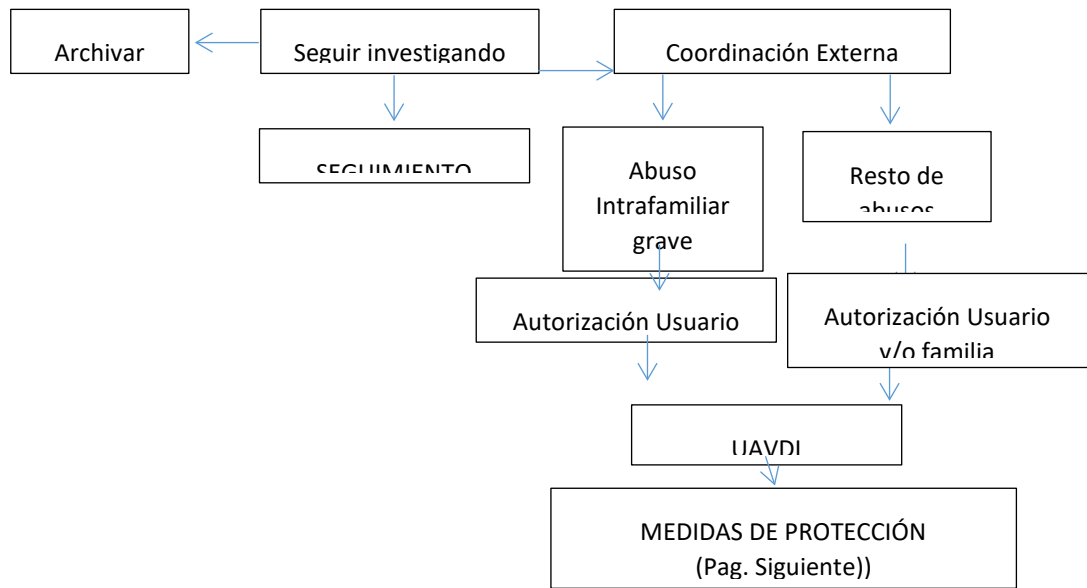
Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

ANEXO 1 DEL PROTOCOLO

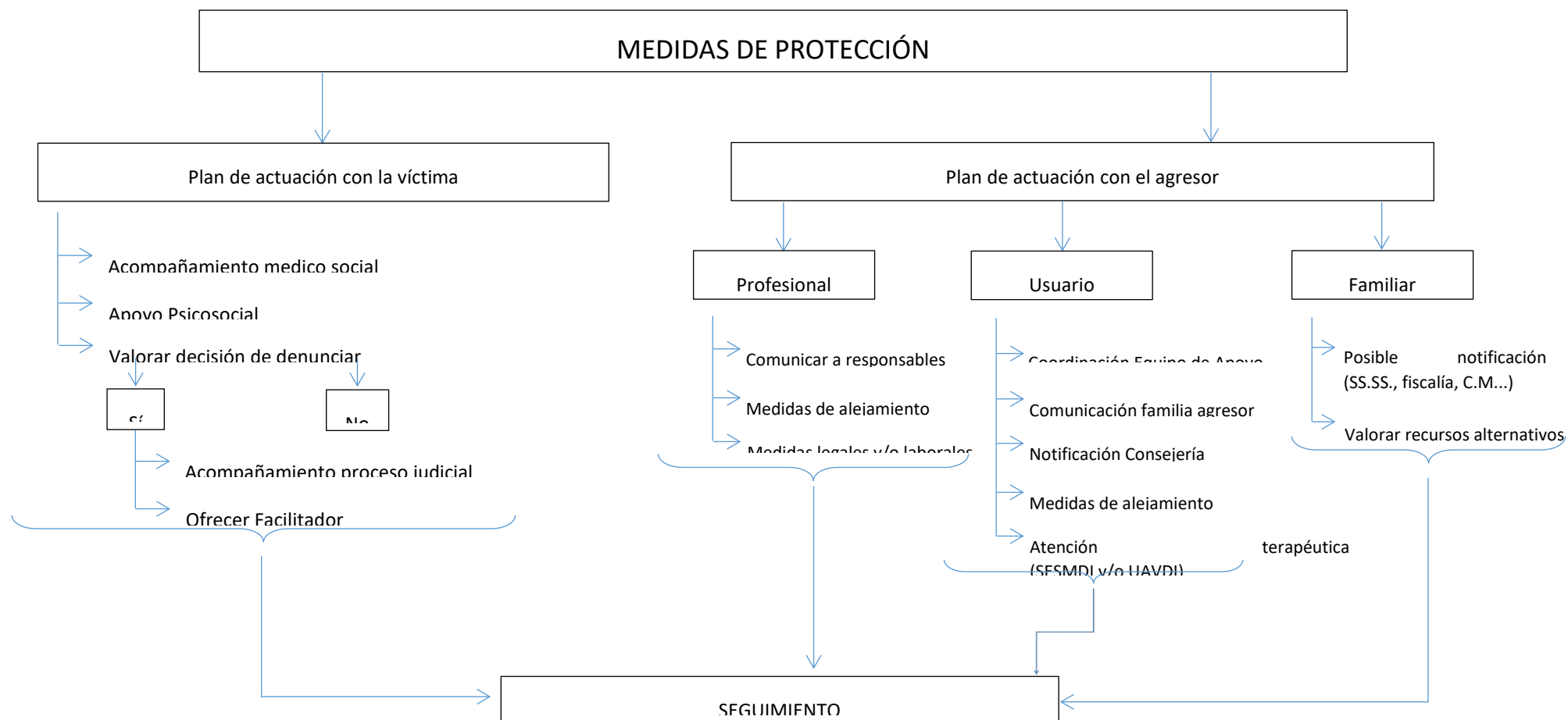
DIAGRAMA DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ABUSO:







ANEXO 2 DEL PROTOCOLO



ANEXO 3 DEL PROTOCOLO

FICHA DE INCIDENCIA

(Las instrucciones para cumplimentar la ficha se encuentran al final del documento)

Ficha nº: _____

Fecha de apertura: _____

Profesional: _____

DATOS RELATIVOS A LA PERSONA

Código identificativo: _____ Edad: _____ Sexo: V / M

Necesidades de apoyo / Tipo de discapacidad intelectual:

Porcentaje de discapacidad _____ Grado de dependencia: _____

Situación legal:

- ☐ Menor de edad
- ☐ Sin incapacitación
- ☐ Incapacitado totalmente
- ☐ Incapacitado parcialmente

Centro / recurso de la entidad del que es usuario/a: _____

INFORMACIÓN FAMILIAR Y SOCIAL RELEVANTE (para el seguimiento y la intervención)



DATOS SOBRE LA DETECCIÓN DE LA SITUACIÓN DE RIESGO / ABUSO

La situación:

☐ Es una evidencia

☐ Es una sospecha

Desde cuándo se conoce la situación: _____

La situación ha sido detectada por:

- ☐ Profesional de atención directa
- ☐ Profesional de perfil técnico
- ☐ Profesional directivo
- ☐ Otro profesional / trabajador del centro: _____
- ☐ Persona con discapacidad intelectual
- ☐ Familiar

Tipo(s) de abuso/maltrato evidenciado(s) y/o sospechado(s):

- ☐ Físico
- ☐ Psicológico
- ☐ Financiero/patrimonial
- ☐ Sexual
- ☐ Negligencia
- ☐ Trato indigno físico
- ☐ Trato indigno psicológico
- ☐ Otros: _____

Ámbito del abuso(s)/maltrato(s) evidenciado(s) y/o sospechado(s):

- ☐ Intrafamiliar
- ☐ Intracentro (profesional)
- ☐ Intracentro (compañero/a)
- ☐ Externo

REGISTRO DE INDICADORES



Fecha de aparición	Quién lo detecta	Descripción del indicador	Actuaciones desplegadas



Fecha de aparición	Quién lo detecta	Descripción del indicador	Actuaciones desplegadas
REGISTRO DE VERBALIZACIONES			
Fecha	Quién la recibe	Transcripción de la verbalización	Transcripción de las preguntas formuladas



--	--	--	--

CONCLUSIONES DEL REGISTRO DE DETECCIÓN

A fecha de _____ se han valorado todos los indicadores anteriores y se ha decidido (pueden marcarse varias):

- ☐ Archivar la incidencia
- ☐ Continuar con el seguimiento y el registro
- ☐ Consultar el caso con el Equipo PREDEA
- ☐ Desplegar medidas cautelares de protección*
- ☐ Adoptar medidas de intervención*

*En caso de marcar una de estas casillas, continuar cumplimentando en la siguiente página el apartado relativo a la intervención con el caso.

Propuesta de intervención:

Acción	Temporalización	Profesional responsable



Profesional que cumplimenta: _____

DATOS SOBRE LA INTERVENCIÓN ANTE LA INCIDENCIA

Ante la situación riesgo/sospecha/evidencia de abuso/maltrato, se han tomado las siguientes medidas (pueden marcarse varias):

- ☐ Medidas de protección intracentro
 - ☐ Separación entre supuesta víctima y presunto agresor
 - ☐ Trabajo individualizado de prevención y autoprotección con la persona
 - ☐ Adopción de medidas de vigilancia y observación adicionales
 - ☐ Seguimiento del equipo técnico / comité ético
- ☐ Comunicación al entorno familiar/representantes legales de la persona
- ☐ Acompañamiento/derivación a servicios sanitarios
- ☐ Notificación a Servicios Sociales (detallar si procede):

--

- ☐ Notificación a la Comunidad de Madrid (detallar si procede):

--

- ☐ Derivación a otros recursos de atención especializada (detallar si procede):

--

- ☐ Notificación a Fiscalía (detallar si procede):



☐ Denuncia (detallar si procede):
Estado judicial del caso (si procede): ☐ Denunciado/notificado ☐ En instrucción ☐ Sobreseído ☐ Juicio oral señalado ☐ Sentenciado
¿Tiene la persona asistencia letrada? ☐ Sí, de la propia entidad ☐ Sí, externa ☐ No
Tras/durante las intervenciones anteriores, se le ha proporcionado a la persona los siguientes servicios/apoyos: ☐ Acompañamiento durante el proceso judicial ☐ Por parte de la propia entidad ☐ Por otro servicio externo ☐ Apoyo psicológico ☐ Por parte de la propia entidad ☐ Por otro servicio externo ☐ Psicoterapia individual ☐ Por parte de la propia entidad ☐ Por otro servicio externo ☐ Psicoterapia grupal ☐ Por parte de la propia entidad ☐ Por otro servicio externo
Tras/durante la intervención, ¿se han confirmado las sospechas? ☐ Sí ☐ No



OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS

COMENTARIOS AL CIERRE / VALORACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Fecha de cierre: _____