

El **I PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN VICTORIA 2023-2027**, tiene como objetivo fundamental trabajar en la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos que desarrolle nuestra empresa. Se valoran en su justa medida las habilidades y competencias de las personas trabajadoras, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias, así como seguir avanzando en la elaboración del diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones que se desarrollen basados en *la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Real Decreto 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 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. De acuerdo a la legislación vigente el desarrollo e implantación de nuestro Plan tiene carácter obligatorio, de acuerdo al número de trabajadores/as de nuestra plantilla.

Entendemos por **PLAN DE IGUALDAD**, un conjunto de medidas encaminadas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de género de forma transversal en toda nuestra entidad, hasta alcanzar una Igualdad real entre ambos sexos. Estas medidas son planteadas partiendo de un diagnóstico de impacto de género realizado en base a un conjunto de datos cuantitativos y cualitativos aportados por **FUNDACIÓN VICTORIA**, que nos brinda una visión global de la situación en esta materia.

Este I Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **FUNDACIÓN VICTORIA** para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de modernizar su estructura interna, impulsar mejoras en los procesos de participación y visualizar su continuo compromiso con la igualdad. La promoción de las mujeres dentro de la organización debe ser una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la Igualdad de Oportunidades entre géneros deben implicarse. Debe ser un trabajo conjunto entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta siempre que la Igualdad de Oportunidades no es solo un principio de justicia social sino también un elemento que facilita la calidad y sostenibilidad organizativa.

La elaboración de este **I Plan de Igualdad** ha contado con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por la representación de la empresa y la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores de **FUNDACIÓN VICTORIA**. El proceso de participación se ha articulado mediante reuniones de trabajo presencial orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del Plan de Igualdad. El presente **I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN VICTORIA**, se suscribe, por tanto, por ambas partes, por una parte, la representación de la empresa de la empresa, y por la parte social, por la representación de las trabajadoras y trabajadores, dando conformidad al *artículo 5.2 del R.D. 901/2020*.

En representación de la empresa por:

- D^a M.J.F.G. Directora General
- D^a Á.J.H. Directora de RRHH
- D^a. T.S.G. Área de selección, talento y formación
- D. A.C.L. Prevención de Riesgos Laborales
- D^a. U.U.O. Área económica

En representación de la plantilla por:

- D. R.A.M. (UGT)
- D. A.J.P.P (CCOO)
- D. J.M.R. (FSIE)
- D. A.C.G. (FSIE)
- D^a. M.T.G.R. (FSIE)

OBJETIVOS GENERALES:

- ☐ Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado en cada grupo profesional.
- ☐ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación del personal del sexo menos representado.
- ☐ Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades.
- ☐ Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo de las mujeres en aquellos grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas.
- ☐ Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- ☐ Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- ☐ Favorecer el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
- ☐ Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.
- ☐ Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- ☐ Lucha contra la violencia de género, apoyando la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- ☐ Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- ☐ Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Infrarrepresentación femenina:

- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.
- Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

2. Proceso de selección y contratación:

- Eliminar y prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, garantizando la igualdad en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
- Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados, donde están infrarrepresentadas.

3. Promoción Profesional:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.
- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada, eliminando la segregación vertical y horizontal.

4. Política Retributiva:

- Garantizar de forma transparente un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género para que un trabajo que tenga igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad junto con una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

5. Corresponsabilidad y Conciliación de la vida personal, familiar laboral.

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

6. Formación:

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, entre otras materias.
- Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género, con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo sin distinción de género.

7. Condiciones de trabajo. Salud laboral y Género

- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, garantizando unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

8. Comunicación. Lenguaje e imágenes inclusivas

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen inclusiva e igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, promoviendo acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.

10. Violencia de género

- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, aplicando y mejorando los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

11. Responsabilidad Social Corporativa

- Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad en todos los aspectos de la estructura organizativa de la empresa. **La Comisión Negociadora de Igualdad, en el momento de la aprobación del presente documento pasa a formar parte de Comisión de Seguimiento y Evaluación de forma íntegra.** Por tanto, estaría formada por:

En representación de la empresa por:

- D^a M.J.F.G. Directora General
- D^a Á.J.H. Directora de RRHH
- D^a. T.S.G. Área de selección, talento y formación
- D. A.C.L. Prevención de Riesgos Laborales
- D^a. U.U.O. Área económica

En representación de la plantilla por:

- D. R.A.M. (UGT)
- D. A.J.P.P (CCOO)
- D. J.M.R. (FSIE)
- D. A.C.G. (FSIE)
- D^a. M.T.G.R. (FSIE)

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el I Plan con reuniones semestrales.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de **FUNDACIÓN VICTORIA** con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.

EL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE FUNDACIÓN VICTORIA 2023- 2027 queda aprobada por la Comisión Negociadora de Igualdad y presentado en REGCON con fecha 20 julio de 2023. La autorización de la **COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN VICTORIA** a **D^a. M.J.F** para la presentación del **I PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN VICTORIA** negociado y firmado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la autoridad laboral (REGCON), tal y como se indica en el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo da cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto.*

El plan de Igualdad tendrá vigencia hasta el 05 de Julio de 2027. Todas las medidas negociadas están planificadas para que se lleven a cabo durante la vigencia del mismo. Si tienes cualquier duda o sugerencia puedes escribir a: info@fundacionvictoria.edu.es