



FUESCYL
FUNDACIÓN UNIVERSIDADES
Y ENSEÑANZAS SUPERIORES
DE CASTILLA Y LEÓN



**Junta de
Castilla y León**

I PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN UNIVERSIDADES Y ENSEÑANZAS SUPERIORES DE CASTILLA Y LEÓN

PLAN DE IGUALDAD

Fundación Universidades y Enseñanzas Superiores de Castilla y León

FUESCYL

Introducción	3
Presentación de la Fundación	3
Marco legal	4
Principios que rigen un Plan de Igualdad	5
Definiciones	6
Compromiso con la Igualdad	9
Partes suscriptoras del plan	10
Ámbito personal, territorial y temporal	10
Informe diagnóstico	10
Objeto	10
Metodología	11
Análisis	12
Procesos de selección y contratación	13
Clasificación profesional	14
Formación	15
Promociones	16
Condiciones de trabajo	16
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	18
Infra representación femenina	18
Retribuciones	19
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	19
Resultados de la auditoría retributiva	20
Objetivos generales del Plan de Igualdad	22
Objetivos específicos y plan de acción	22
Cultura Organizativa	22
Procesos de selección y contratación	24
Clasificación profesional	25
Formación	26

Promoción	26
Condiciones de trabajo	27
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	29
Infrarrepresentación femenina	30
Retribuciones	30
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	32
Composición de la comisión negociadora.....	33
Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	33
Procedimiento de modificaciones.....	34
Firma del Plan de Igualdad	35

Introducción

Presentación de la Fundación

La Fundación Universidades y Enseñanzas Superiores de Castilla y León, FUESCYL, es una Fundación pública sin ánimo de lucro perteneciente al sector público de la Comunidad de Castilla y León que está vinculada a la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León. Su sector de actividad es la educación.

La actual FUESCYL procede de la fusión de dos fundaciones: en diciembre de 2012 se llevó a cabo una operación de Fusión por Absorción donde la entidad Fundación para la Enseñanza de las Artes en Castilla y León (ARCyL) fue la Fundación Absorbida y la Fundación Universidades de Castilla y León la Fundación Absorbente, pasando a denominarse la entidad FUNDACIÓN UNIVERSIDADES Y ENSEÑANZAS SUPERIORES DE CASTILLA Y LEÓN (FUESCYL). Acuerdo de 15 de noviembre de 2012 por la Junta de Castilla y León.

La Fundación desarrolla sus actividades principalmente en el territorio de la Comunidad de Castilla y León, sin perjuicio de la realización fuera del mismo, tanto en territorio nacional como en el extranjero, de cuantas actividades de toda índole tiendan a la consecución y logro de los fines fundacionales.

FUESCYL tiene como fin primordial, tal y como establecen sus Estatutos, contribuir al desarrollo científico, tecnológico, de fomento de la innovación, formativo, cultural, artístico, social y económico, así como la impartición, fomento, financiación y desarrollo de las Enseñanzas Artísticas, Musicales y Escénicas, y la promoción y difusión del sistema educativo, principalmente de la Comunidad de Castilla y León, a cuyo objeto organizará y/o desarrollará cualesquiera actividades que resulten aptas para su cumplimiento.

La Fundación se encuentra organizada geográficamente del siguiente modo:

1. Servicios Centrales en Valladolid: en este lugar trabajan personal de administración
2. Escuela de Arte Dramático y Escuela Profesional de Danza de Castilla y León, ambas escuelas se encuentran en Valladolid, en el edificio C.C Miguel Delibes, donde desarrollan su trabajo parte de personal de administración y servicios, dando apoyo a ambas Escuelas. El personal docente imparte la formación de los estudios de Arte Dramático y Danza de la especialidad de D. Clásica y Española, en sus centros respectivamente.
3. Escuela Profesional de Danza "Ana Laguna" de Burgos, en esta sede trabajan docentes de la especialidad de D. Clásica y Contemporánea, además de personal administrativo y de servicios apoyando a la Escuela.

Además, la Fundación se encuentra en fase de negociación de un único Convenio Colectivo para todo el personal de la Fundación.

Por otro lado, FUESCYL es una organización sin ánimo de lucro que trabaja sobre la base de un presupuesto anual que se recoge en los presupuestos generales de la Comunidad de Castilla y León.

FUESCYL es una Fundación pública que se rige por derecho privado, con independencia de que sea de titularidad pública. La Ley 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del Sector Público de la Comunidad de Castilla y León, define en su artículo 2 la configuración del sector público autonómico y determina en el punto d) que las fundaciones públicas de la Comunidad forman parte del mismo.

La principal fuente de ingresos de la Fundación es de la aportación de la Consejería de Educación. Otra fuente de ingresos recurrente es el ingreso por matrículas de los alumnos que estudian en las escuelas que gestiona la Fundación, la Escuela Superior de Arte Dramático en Castilla y León, y las Escuelas Profesionales de Danza de Castilla y León "Ana Laguna", Burgos y la Escuela Profesional de Danza de Castilla y León, Valladolid.

FUESCYL también cuenta con ingresos provenientes de Proyectos Europeos: Erasmus, Interreg y Cooperación 2020, entre otros.

Marco legal

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Posteriormente, se aprueba el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que se recogen las materias mínimas que debe contener un plan de igualdad; estos requisitos han sido desarrollados en mayor medida por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de FUESCYL tiene como fin dar cumplimiento a estos requisitos legales.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de 50 o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad con

el alcance y contenido establecidos en este capítulo que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de **medidas evaluables** dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un **diagnostico negociado**, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras que **contendrá al menos** las siguientes materias:

- a) Cultura organizativa
- b) Procesos de selección y contratación
- c) Clasificación profesional
- d) Formación
- e) Promociones
- f) Condiciones de trabajo
- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- h) Infrarrepresentación femenina
- i) Retribuciones
- j) Prevención de acoso sexual y por razón de sexo

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la Fundación facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias anteriormente enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del ET.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en las políticas de RRHH de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de FUESCYL.

Principios que rigen un Plan de Igualdad.

- **Principio de transversalidad de las políticas de género.** Es la incorporación y la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las políticas de la empresa, de modo que garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real.
- **Principio de prevención de la discriminación y de información.** Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del Estado de Derecho, “todas las personas están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación”, comprometiéndonos a respetar la igualdad de derechos de todas las personas, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.
- **Principio del diálogo social como base de implementación del sistema: sobre una igualdad participada.** Adoptando medidas para fomentar el diálogo social orientado al seguimiento de las prácticas en el lugar de trabajo sobre acceso al empleo, formación, promoción,

seguimiento de convenios colectivos, códigos de conducta e intercambio de buenas prácticas.

- **Principio de prohibición del acoso sexual.** Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Principio de prohibición del acoso por razón de sexo.** Se considera acoso por razón de sexo 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.
- **Principio de no discriminación directa por razón de sexo.** La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable, así como todo el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad. Se velará por evitar la discriminación directa por razón de sexo.
- **Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo.** La discriminación indirecta por razón de sexo que se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se cuidará por evitar la discriminación indirecta por razón de sexo.
- **Principio de prohibición del acoso moral.** Entendemos por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, verbal o físico, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones laborales diarias.

Definiciones

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el 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, y por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, además del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres de aquellas expresiones que serán contenidas en este documento.

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

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de acceso al empleo, promoción, retribución, comunicación y prevención del acoso.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra de dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

Se considera en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.



Compromiso con la Igualdad

La dirección de FUESCYL quiere hacer público su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, como muestra de garantía para su cumplimiento. Y se compromete a promover, elaborar, instaurar y aplicar un Plan de Igualdad, en los términos y bajo los principios contenidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y regulación posterior (Real Decreto-ley 6/2019 y Real Decreto 901/2020).

La elaboración y aplicación de dicho Plan es iniciativa de la Fundación, si bien este ha sido objeto de negociación colectiva.

El compromiso fundamental de la Fundación es la efectiva y plena consecución del Principio de Igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, en el marco de las relaciones laborales. Solo se entiende el éxito organizativo, profesional y humano de una organización como la nuestra, desde el respeto absoluto, como presupuesto básico y esencial, del mencionado derecho fundamental.

FUESCYL velará por el cumplimiento íntegro y efectivo del Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres, y no tolerará conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer potencialmente, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo, en cualquier de sus manifestaciones.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Fundación, desde la selección hasta la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación FUESCYL asume el Principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Por su parte, toda persona que forme parte de FUESCYL está obligada a respetar el mencionado Principio, debiendo, en todo momento, abstenerse de realizar comportamientos, actuaciones, o manifestaciones que se traduzcan, directa o indirectamente, en discriminación a la mujer, debiendo asimismo poner en conocimiento de la Fundación, cualquier vulneración de este Principio que pudiera conocer.

Las conductas de acoso, sea éste por razón de sexo, sexual, o por cualquier otra causa discriminatoria, o consista en el mero hostigamiento psicológico de una persona empleada sin causa discriminatoria, serán debidamente prevenidas y detectadas, adoptándose en su caso las medidas disciplinarias que sean acordes a los incumplimientos que se produzcan.

Es deseo de la dirección poder contar con el apoyo de los distintos agentes presentes dentro de la organización, en la puesta en marcha e implantación de este Plan de Igualdad para mujeres y hombres. Solo así, se logrará que este Plan sea un instrumento efectivo en mejora del clima laboral, la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, por tanto, de la mejora en la calidad de vida de las personas, así como de la productividad de la organización.

Partes suscriptoras del plan

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la Fundación como por sus trabajadoras y trabajadores, a través de la comisión negociadora, constituida de manera paritaria entre la representación de la Fundación y la representación legal de la plantilla.

Esta comisión negociadora ha conocido, analizado y aprobado el diagnóstico de género realizado y ha aprobado el presente plan.

Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras de FUESCYL, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que tiene FUESCYL distribuidos a lo largo del territorio nacional, así como en cualquier otro que pudiera generarse durante la vigencia temporal del mismo.

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde el día de su firma, con una duración de 4 años a partir de ese momento. En este mismo sentido, se realizarán el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, con frecuencia semestral, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

Informe diagnóstico

Objeto

El objetivo de este documento es analizar la situación de la Fundación Universidades y Enseñanzas Superiores de Castilla y León (en adelante, FUESCYL) en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la obligación recogida por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres* y regulaciones posteriores (especialmente, *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* y *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*).

Se trata de dejar constancia del estado actual de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de manera detallada, si bien no como un fin en sí mismo, sino como un punto de partida para la identificación de ámbitos específicos de actuación y acciones concretas (que posteriormente constituirán el Plan de Igualdad) y, por tanto, de carácter práctico y orientado a la toma de decisiones. Se recuerda que el objetivo del Plan de Igualdad es alcanzar la igualdad de trato y oportunidades y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para ello, se analizan las características de la Fundación y su estructura organizativa y cultura, así como las características de la plantilla, los procesos de selección y contratación, lo relativo a clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, corresponsabilidad,

infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello desde la perspectiva de género y teniendo en cuenta datos cuantitativos y cualitativos, así como la opinión de los distintos agentes implicados. Se trata de identificar *cómo* es la plantilla de FUESCYL para, a partir de ésta, conocer *qué* desequilibrios existen entre mujeres y hombres y *qué* prácticas y aspectos deben mejorarse para lograr que la Fundación gestione sus recursos humanos desde la óptica de la igualdad de oportunidades.

La estructura del presente informe muestra, para cada uno de los bloques (cultura organizativa, selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, corresponsabilidad, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo) los datos, tanto cualitativos (procesos) como cuantitativos (datos estadísticos), junto con la opinión de las personas (también cualitativa, obtenida a través de grupos focales, y cuantitativa, mediante encuesta), para a continuación exponer las conclusiones extraídas del análisis de los mismos y, por último, las medidas de igualdad a tener en cuenta para fomentar la igualdad de oportunidades o paliar cualquier discriminación detectada. En todo caso, los resultados aquí reflejados no pretenden aportar valoraciones sobre **datos o procedimientos de trabajo**, sino únicamente reflejar la realidad de la organización.

Este ejercicio de diagnóstico ha sido realizado por consultores externos a la FUESCYL entre los meses de marzo a junio de 2021. Los datos cuantitativos, relativos a la plantilla, reflejados en este informe corresponden a 2020, salvo que se especifique lo contrario.

Metodología

La metodología utilizada para la ejecución del diagnóstico de igualdad de FUESCYL, así como el informe del mismo, sigue las pautas establecidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el 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, y 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, así como las guías y manuales relacionados elaborados por el Ministerio correspondiente.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deben negociar y acordar, con los representantes legales. Estas medidas de igualdad se constituyen como un Plan de Igualdad.

El artículo 46 del mismo texto legal establece que:

- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como

el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

- Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Análisis

FUESCYL es una Fundación sin ánimo de lucro constituida para la realización de fines de interés general, primordialmente de fomento, coordinación y difusión de las actividades de investigación científica y desarrollo de la innovación tecnológica, y, por otro lado, mediante la impartición, fomento y financiación y desarrollo de las Enseñanzas Artísticas, Musicales y Escénicas. Entre otras actividades, la Fundación da apoyo a dos escuelas: la Escuela Profesional de Danza de Castilla y León, EPDCyL, y la Escuela Superior de Arte Dramático de Castilla y León (ESADCYL). La Fundación, como Fundación pública, tiene como principio rector el sometimiento a la Ley y al Derecho vigente de acuerdo a la Constitución española. Al respecto, se constata en el análisis de la documentación aportada que los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia están presentes en sus procesos y actividades.

La percepción mayoritaria en los tres grupos focales realizados es que la igualdad es un valor que forma parte de la Fundación. Hay consenso en esta valoración positiva de la organización y los participantes destacan que es un ambiente respetuoso donde se tolera la diversidad de opiniones. En este sentido, aunque no haya nada sistemático, consideran que la igualdad forma parte de su identidad.

En opinión de los encuestados y encuestadas durante la elaboración de este informe diagnóstico, la percepción general es que mujeres y hombres reciben el mismo trato en la Fundación. El 74% está conforme con este aspecto. Sin embargo, el 22% de las mujeres se posicionan en contra de esta afirmación.

A la hora de recomendar trabajar a un amigo o amiga o familiar, hay que destacar que el 65% de mujeres y el 81% de hombres recomendarían trabajar aquí a una mujer. Por otro lado, el 68% de mujeres y el 76% de hombres se lo recomendarían a un hombre. En ambas cuestiones hay un porcentaje considerable de las personas encuestadas que no se posicionan de manera clara ("no estoy de acuerdo ni desacuerdo"). Existe cierta diferencia porcentual entre los sexos, aunque de forma global se puede entender que tanto hombres como mujeres consideran FUESCYL como un lugar recomendable para trabajar, los hombres lo recomiendan más que las mujeres.

El análisis de las diferentes comunicaciones, contenido web, publicaciones etc. indica una aplicación irregular del lenguaje inclusivo y no sexista, con un uso frecuentemente masculinizado, por lo que se recomienda una revisión de los contenidos y comunicaciones para asegurar que se utiliza un lenguaje neutro o inclusivo. En el momento de realizar el informe, FUESCYL no cuenta con una guía interna o unas pautas para el uso de lenguaje inclusivo (aunque sí se ha realizado formación a la plantilla), por lo que se podría valorar la elaboración de una guía de comunicación. Se constata de forma positiva que los contenidos visuales de la web y otros materiales reflejan una representación equilibrada de género y de la diversidad de la Fundación.

La situación de partida de la organización es favorable, por lo que se recomiendan acciones dirigidas a dar a conocer e impulsar el Plan de Igualdad, destacar el compromiso con la igualdad como un valor de la Fundación en los documentos estratégicos y las comunicaciones, e incluso valorar la creación de la figura de Agente de Igualdad.

Procesos de selección y contratación

El proceso de selección del personal en la Fundación evidencia su compromiso con el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, publicidad y transparencia contenidos en el artículo 103 de la Constitución, y está regulado por el *Convenio Colectivo Arcyl*.

Este convenio es de aplicación al personal dependiente de la Fundación Arcyl, que presta servicios en todos sus centros de trabajo (Valladolid y Burgos), tanto en los Servicios Centrales, como en la Escuela Superior de Arte Dramático de Castilla y León (ESADCYL) y la Escuela Profesional de Danza de Castilla y León (EPDCYL). La selección y contratación de personal adscrito al *VI Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos* y el *Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid*, siguen igualmente el proceso detallado en el Convenio Arcyl. Este convenio destaca que este proceso se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Se comprueba con la documentación aportada por la Fundación que el proceso de selección está sistematizado y cumple con los requisitos de transparencia, igualdad y mérito. El proceso de selección abierto para personal con contrato indefinido utiliza un sistema formado, al menos, por un examen y una baremación de méritos. Las vacantes se publican en la página web de la Fundación.

El análisis estadístico de las incorporaciones producidas en los últimos años pone de manifiesto una tendencia de la compañía hacia el equilibrio por lo que a los sexos se refiere. Este último año, se han generado 10 contrataciones, de las cuales, cuatro recaen sobre mujeres (40%) y las seis restantes sobre hombres (60%).

Por otro lado, sin tener en cuenta exclusivamente el último año, se observa una clara voluntad de la Fundación dirigida hacia el empleo indefinido, y el 82% de los contratos totales se encuentran bajo la modalidad de indefinidos. Estos a su vez, se reparten de manera equilibrada entre las personas de FUESCYL. De los 93 contratos fijos que tienen lugar en la compañía, 56 corresponden a mujeres (60%) y los 37 restantes a hombres (40%).

En relación con los ceses, desde enero de 2017 a diciembre de 2020, el 69% de las bajas han sido de mujeres. Analizando todos los aspectos del diagnóstico, se puede decir que esto no tiene que ver con ningún tipo de sesgo de género, sino que, simplemente está relacionado con la propia composición de la plantilla.

Por lo que se refiere a la opinión de las personas, la consideración mayoritaria es que hombres y mujeres tiene las mismas posibilidades de ser contratados. El 78% de la plantilla que participan en la encuesta están a favor de esta afirmación, y solamente un 5% de las personas entrevistadas se posiciona en contra.

Con una mayoría algo menor, un 62% de las personas que participaron en la encuesta afirman que, en los procesos de selección realizados por la Fundación no se tienen en cuenta situaciones personales (pareja, hijos, etc.). Además, hay un porcentaje considerable de los entrevistados y las entrevistadas (24%) que no se posicionan de manera clara. Es decir, afirma no estar de acuerdo ni desacuerdo.

A través del análisis de la información y documentación publicada se constata que el lenguaje utilizado en las convocatorias es masculinizado (por ejemplo, “el aspirante”, “el candidato”, “el gerente” etc.) por lo que se recomienda una revisión del mismo, y el impulso del uso de lenguaje inclusivo.

La opinión expresada por las personas participantes en los grupos focales, con un gran consenso, es que hay igualdad de oportunidades en la contratación de mujeres y hombres. No se percibe ninguna discriminación y se incide en que las convocatorias son públicas y transparentes, basadas en méritos y capacidades. Esta opinión también está respaldada por la RLT.

Clasificación profesional

La sistematización de todo lo relativo a clasificación profesional se recoge en los tres convenios colectivos aplicables: I Convenio Colectivo Arcyl, VI Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos y el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid. Se está negociando un nuevo convenio que abarque toda la plantilla de la Fundación.

Considerando la realidad estadística de la organización, casi la mitad de la plantilla se ubica en la categoría “profesores EPDCYL”, esta categoría refleja una mayor presencia de mujeres (38 mujeres y 16 hombres). Por otro lado, las categorías profesionales “alta dirección”, “jefe de área”, “técnico”, y “técnico de nivel II” están íntegramente o de manera mayoritaria ocupadas por hombres, aunque también es cierto que son grupos profesionales ocupados por muy pocas personas (máximo cuatro).

Además, las categorías profesionales “técnico nivel I”, “técnico medio”, “administrativo”, “administrativo I” y “auxiliares” están íntegramente o de manera mayoritaria ocupadas por mujeres, aunque también son grupos ocupados por muy pocas personas (máximo cinco).



En este mismo sentido, el grupo profesional “jefe de sección” está compuesto de manera completamente equilibrada por hombres y por mujeres. De las dos personas que lo forman, una es una mujer y la otra un hombre.



Analizando la distribución por niveles jerárquicos, desde una perspectiva de género, se observa que la dirección está compuesta por una única persona y es un hombre. Por otro lado, los mandos intermedios y el nivel jerárquico referido al resto de la plantilla están compuestos de manera equilibrada.

En términos generales, la plantilla está de acuerdo en que no existe un reparto estereotipado de tareas, y en que la Fundación no prefiere a un hombre o a una mujer en función de las tareas a desempeñar (el 66% total de las personas encuestadas está conforme con esta afirmación. Sin embargo, un porcentaje considerable de la Fundación, que supera el 20%, sí que considera que, el sexo juega un papel fundamental a la hora de asignar tareas.



El análisis de la clasificación profesional refleja una organización generalmente equilibrada en relación a la distribución de mujeres y hombres en las diferentes categorías y niveles, aunque se observa una segregación horizontal basada en el género en algunas áreas como el personal docente de EPDCYL (danza). El único desequilibrio por nivel jerárquico que se detecta es a nivel de la dirección, ocupada por un hombre.



Formación

FUESCYL cuenta con un Plan de Formación 2019-2021, comunicado a la plantilla, en el que se detalla la oferta formativa anual que pueden solicitar las personas que trabajan en la Fundación y que incluye formación en tecnologías aplicadas, habilidades personales, empresa saludable e idiomas. La oferta formativa está a disposición de todo el personal y se ofertan formaciones tanto presenciales como online, ambos dentro del horario laboral.



En relación con la formación impartida, este 2020 existe un importante desequilibrio favorable a las mujeres. El 88% de la formación que ha tenido lugar en la Fundación ha recaído sobre ellas y tan solo el 12% restante ha ido dirigido hacia los hombres de la organización.

Según la opinión mayoritaria de la encuesta y de las personas participantes en los grupos focales, las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de recibir formación en FUESCYL. Concretamente, un 88% de las personas están totalmente de acuerdo con esta afirmación y menos del 2% no estaría de acuerdo.

La percepción general en los grupos focales es que la formación se imparte en horarios y modalidades que facilitan la conciliación de la vida personal y profesional y que es accesible para todos.

En materia de igualdad, y en el marco del cumplimiento normativo y el impulso del plan de igualdad, en 2020 se ha ofrecido a la plantilla una formación en lenguaje inclusivo, aunque se constata una valoración variable de esta formación por parte de las personas participantes en los grupos focales.

Se ha recibido la sugerencia de facilitar formación menos genérica y más específica para las funciones de cada puesto y ajustada a la actividad del centro.

Promociones

La información cualitativa indica que las opciones de promoción interna en FUESCYL son muy limitadas, aunque los convenios colectivos vigentes recogen en su articulado procedimientos de traslados y promoción interna. En FUESCYL, antes y desde la fusión llevada a cabo en el 2012, se han realizado varios procesos de promoción interna aplicando el convenio colectivo vigente correspondiente al trabajador afectado. En la Escuela Superior de Arte Dramático se registran más promociones internas entre el profesorado (8 desde 2018).

No se han podido analizar datos estadísticos ya que no se han cuantificado los datos de 2020.

En cuanto a la evaluación del desempeño, la Fundación seguirá las indicaciones del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, así como normativa autonómica en materia de Función Pública. Se constata que en el momento de hacer este informe la Fundación carece de planes de carrera.

La opinión generalizada en los grupos focales y las entrevistas realizadas es que no hay oportunidades de promoción, independientemente del sexo. Esta falta de expectativas de progresión profesional puede incidir negativamente en las personas que trabajan en la Fundación, por lo que sería recomendable valorar la introducción de sistemas de promoción y progresión interna, planes de carrera, evaluación del desempeño y valoración de puestos de trabajo, etc.

En este sentido, gran parte de la plantilla de la Fundación considera que, el género no supone una limitación a las posibilidades de ser ascendido o promocionado (69% del total de personas que participan en la encuesta). Sin embargo, hay un porcentaje considerable de los entrevistados y las entrevistadas (17%) que se posicionan de manera contraria a esta afirmación.

Condiciones de trabajo

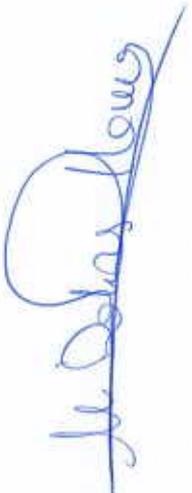
El aspecto clave de las condiciones de trabajo es el Acuerdo de 26 octubre de 2012. En virtud de éste, se modifica sustancialmente la jornada laboral del personal docente para adecuarlo a la jornada laboral de 37,5 horas semanales aplicable a todo el personal de la Fundación, incluyendo horas lectivas, complementarias y de libre disposición para la preparación de actividades pedagógicas. El horario lectivo varía en cada centro (Escuela Superior de Arte Dramático o Escuela Profesional de Danza) según se detalla en este acuerdo.

En todo lo relativo a condiciones de trabajo (jornada, horario de trabajo, horas extraordinarias, calendario laboral, vacaciones anuales, permisos retribuidos, permisos por asuntos propios y licencias sin sueldo etc.) FUESCYL se rige por lo establecido en los convenios colectivos de aplicación y los acuerdos posteriores entre los representantes de los trabajadores de la Fundación y la Dirección de la misma (véanse los Acuerdos de 2012, de 2015 y 2020).

Independientemente de los convenios colectivos de aplicación, hay que tener en cuenta que, FUESCYL pertenece al sector público. Los presupuestos de la Fundación se encuentran



sometidos normativamente en materia retributiva (se ajustan a las subidas salariales establecidas por la ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Castilla y León). Por otra parte, y en materia de jornada, se aplica lo establecido en la administración autonómica tanto al personal de Administración (servicios centrales y PAS) como a los docentes, donde la jornada es regulada por normativa propia de educación.



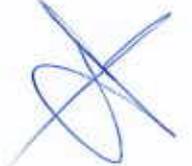
La Fundación aplica medidas de conciliación familiar y laboral para todas las personas que trabajan de la Fundación de acuerdo con los derechos mínimos derivados de la normativa y detalladas en los Convenios Colectivos de aplicación, entre ellos medidas de flexibilidad horaria, reducción de jornada o una serie de permisos.

La gran mayoría de la plantilla trabaja en una franja de entre 36 y 39 horas semanales (37,5 concretamente). Además, Las mujeres representan el 67% de los absentismos, lo que resulta coherente con la composición de la plantilla.

El absentismo se concentra en el tramo de edad entre los 30 y los 50 años, en personas con contratación indefinida, antigüedad superior a los 10 años y formación universitaria. En relación con el nivel jerárquico y la categoría profesional, la mayor parte del absentismo se da entre "resto de la plantilla" y en la categoría de "titulado superior". Por otro lado, el departamento con mayor incidencia de absentismo es el de danza (siete mujeres y dos hombres).



La conciliación, en opinión de las personas que participan en la encuesta, es otro de los puntos de mejora de FUESCYL. Sin embargo, Un 50% de los encuestados y encuestadas consideran que en la organización disponen de la flexibilidad necesaria para conciliar su vida laboral y personal.



En cuanto a la desconexión digital, el dato es peor que al anterior, y el 48% de las personas entrevistadas consideran que, no pueden desconectar de su trabajo cuando termina su jornada laboral, en fines de semana o vacaciones. Solamente el 33% de los empleados y empleadas de la Fundación sienten que pueden desconectar.



El análisis cualitativo indica que en general, las personas que trabajan en FUESCYL conocen las medidas de conciliación, que son por convenio. La mayoría están satisfechos y utilizan las medidas cuando las necesitan. No se percibe que utilizar medidas de conciliación influya de manera negativa en compañeros, jefes o dirección. Sin embargo, se constatan diferencias en la percepción de esta materia entre los grupos realizados en los diferentes centros de trabajo. En algunos centros se ha destacado la conciliación como un valor positivo de la Fundación mientras que en otros se identifican dificultades para conciliar en torno a los horarios de mañana y tarde y la planificación docente, en particular. Entre las sugerencias recibidas para funciones administrativas está valorar una mayor flexibilidad horaria, jornada intensiva y regular el teletrabajo para algunas actividades; en funciones docentes se sugiere agilizar la planificación docente y mejorar la gestión de los picos de trabajo y horas extraordinarias.



Se identifica la comunicación de las medidas y la promoción de la conciliación como un área a mejorar.

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

La Fundación cuenta con las medidas de conciliación familiar y laboral para todas las personas trabajadoras de la Fundación, analizadas en la sección 9. Estas medidas de flexibilidad, permisos o reducción de jornada facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y están a disposición de las personas que trabajan en la Fundación independientemente de su sexo. En el momento de realizar este informe la Fundación no cuenta con medidas o acciones que promuevan específicamente la corresponsabilidad de mujeres y hombres.

Los permisos de conciliación son disfrutados mayoritariamente por mujeres (80% del total). Estos permisos se concentran en la franja de edad entre 30 y 50 años, en personas con contrato indefinido, y de uno a cinco años de antigüedad.

Por otro lado, casi la totalidad de los permisos se producen en la categoría profesional “titulado superior arte drama”

Tal y como cabe esperar de este tipo de permisos, un núcleo importante de estos (seis de mujeres y dos de hombres) se dan entre personas que tienen descendientes a su cargo.

En cuanto a la percepción de las personas, existe diferencia entre la percepción de las personas encuestadas sobre las posibilidades de tener una familia y trabajar en FUESCYL para mujeres y hombre. El 72% de la plantilla considera que, para las mujeres es posible tener familia y trabajar en la organización (62% en opinión de las mujeres, 90% en opinión de los hombres). Por otro lado, el 81% de las personas entrevistadas considera que, la situación es posible para los hombres (76% en opinión de las mujeres, 90% de los hombres). Esto demuestra que, en opinión de las personas que participan en la encuesta, tanto para hombres como para mujeres es posible tener una familia y al mismo tiempo trabajar en FUESCYL, aunque esto se percibe de forma más clara en el caso de los hombres. .

Finalmente, más de la mitad de la plantilla (56%) considera que, acogerse a las medidas de conciliación que ofrece la Fundación no supone un freno para el desarrollo profesional del trabajador o trabajadora. Los datos son muy desequilibrados en ambos sexos, y pese a que hay un considerable porcentaje de la plantilla que se posiciona en una participación intermedia (“no estoy de acuerdo ni en desacuerdo”), el 19% de las mujeres entrevistadas están desacuerdo con esta afirmación y opinan que, las medidas de conciliación, sí pueden ser una barrera para su desarrollo profesional

Infra representación femenina

La plantilla de FUESCYL está constituida de manera equilibrada por hombres y mujeres. De las 114 personas que componen el equipo, 67 son mujeres (59%) y 47 son hombres (41%). Esta situación ha sido así históricamente, tal y como pone de manifiesto la distribución de plantilla en los años anteriores.

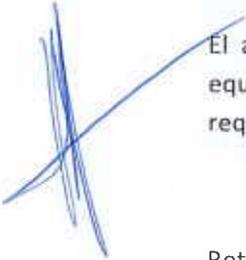


Además, la distribución de la plantilla por categoría profesional y nivel jerárquico es bastante equilibrada a excepción del nivel directivo (donde hay una única persona y es un hombre) y de algunas categorías que muestran mayor feminización, como se ha analizado en la sección 6.

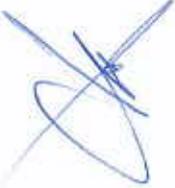


Las mujeres tienen una presencia importante en las incorporaciones de los últimos años, y en este 2020, de las de las 10 altas totales que se han ocasionado, seis han ido dirigidas hacia hombres (60%) y las cuatro restantes hacia mujeres (40%).

Entre las personas participantes en los tres grupos focales, hay menor consenso en relación a la representación entre mujeres y hombres en la organización que en otras materias de igualdad, aunque no se percibe como una cuestión problemática. Mientras que algunos participantes perciben un equilibrio de género a todos los niveles, otros destacan el hecho de que los Gerentes hayan sido siempre hombres o que exista un desequilibrio de género en algunas disciplinas como la danza. La RLT destaca que en general es un entorno diverso e igualitario, aunque pueda haber diferencias por disciplinas.



El análisis de los datos y la información cualitativa indica una composición generalmente equilibrada de la plantilla por sexos, sin que exista una infrarrepresentación femenina que requiera acciones adicionales.



Retribuciones

En FUESCYL la retribución se rige por lo establecido por los convenios colectivos de aplicación, como se detalla en el apartado 12.1. La Fundación no cuenta con un sistema de retribución variable como bonus, incentivos u otros beneficios.

En este sentido, se debe recordar la naturaleza pública de la Fundación. Todas las personas de FUESCYL están sometidas a las subidas salariales y al presupuesto económico de la Fundación. A su vez, esta es fijada por la ley de presupuestos de la Comunidad de Castilla y León.



Con respecto al análisis de los datos salariales, se remite a las conclusiones contenidas en el informe de la Auditoría retributiva con perspectiva de género, elaborada de acuerdo al Real Decreto 902/2020 y adjunto al presente informe diagnóstico para su aprobación por la Comisión Negociadora.



En opinión de las personas encuestadas, ser hombre o mujer no es un criterio para fijar salarios en FUESCYL (el 88% de las personas encuestadas están de acuerdo con esta afirmación, y tan solo el 5% se posiciona en contra.). Además, esta opinión fue compartida por las personas participantes en los grupos focales, que destacaron la transparencia en las condiciones salariales.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se constata que la Fundación carece actualmente de un Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y por Razón de Sexo, por lo que se recomienda su elaboración. Se valora positivamente que en dos de los convenios vigentes se sanciona expresamente el acoso, pero

se constata que las definiciones y el proceso de actuación varían entre ellas y sería recomendable armonizarlo en el marco de un protocolo común.

Se evidencia a través del análisis cualitativo y cuantitativo, y los grupos focales en particular, que las personas que trabajan en FUESCYL no conocen la regulación contenida en los convenios. En cuanto a los procedimientos a seguir en caso de una situación de acoso estos se conocen de forma muy desigual.

Todo lo que se ha comentado anteriormente queda reforzado con los datos de la encuesta. Un 29% de las personas encuestadas no sabrían a quién dirigirse en el caso de sufrir acoso sexual o conocer a una compañera o compañero en esa situación. Un 18% no se define al respecto y el 52% de la plantilla afirma que sabría a quién acudir en esa situación.

Por último, es importante apuntar que en el marco de las características específicas y la actividad docente de FUESCYL se constata que no existe actualmente un protocolo de prevención y actuación ante el acoso para el alumnado. Dada las características de la formación, en su mayoría a menores y en disciplinas con contacto físico, sería especialmente importante que el protocolo abarcara al alumnado, al margen de que se puedan desarrollar acciones específicas dirigidas a este colectivo.

La comunicación y difusión del Protocolo será esencial para que todas las personas que trabajan en FUESCYL lo conozcan y para su correcta implementación.

Resultados de la auditoría retributiva

En FUESCYL la presencia de mujeres en los puestos de trabajo es predominante, siendo ligeramente superior al 60% del total de trabajadores, y focalizada en unos pocos puestos de trabajo. En el resto, los ocupan mujeres u hombres e incluso existen algunos en los que no hay presencia de alguno de los sexos.

Para el cálculo estimativo de salarios por cada puesto de trabajo se ha realizado una asignación directamente proporcional a los puntos obtenidos, poniendo como valores de referencia de cálculo los promedios salariales normalizados más alto y más bajo.

Efectuando un análisis de los salarios reales normalizados (anualizados y a jornada completa) con los estimados según el cálculo expuesto más arriba, se desprende lo siguiente:

- Que están equiparadas las percepciones reales y las estimadas (5 niveles)
- Que no se encuentra ningún nivel con estimaciones de salarios superiores o inferiores al 25% de los realmente percibidos, en relación con los puntos obtenidos, por lo que existe equiparación salarial transversal.

A pesar de que no es necesaria ninguna justificación dado que ninguna de las brechas de los niveles supera el 25% de diferencias, podemos hacer mención de la causa que supone la brecha más alta en este caso, del 17%.

Se trata del primer nivel, Gerencia / Jefatura, en el que la única razón clara de la existencia de la brecha a favor del personal masculino es debido a que la posición más elevada (Gerente) es desempeñada por un hombre. Debido a ello, aumenta ligeramente la brecha y hace que

aparezcan mayores diferencias, que, reiteramos, se encuentran dentro de lo legalmente tolerado.

Para el resto de los niveles, como podemos observar, la brecha es mínima, e incluso, negativa (favorable al personal femenino), por lo que las razones serán circunstanciales para las personas que ocupan ese grupo.

Tras el análisis completo realizado sobre FUESCYL, podemos afirmar que el factor más importante para la Fundación es la formación de sus trabajadores, debido a que tenemos que hacer mención a lo que entendemos que es un valor principal de la compañía, y por tanto es el factor con mayor relevancia, aunque muy seguido del esfuerzo mental y visual y la experiencia/aprendizaje. Es decir, para la Fundación, lo más importante son los conocimientos y las aptitudes de sus trabajadores como base para desempeñar sus funciones.

El enfoque al cliente de los trabajadores de la organización es un aspecto fundamental para que la Fundación pueda seguir creciendo, así como el clima que estos generen.

Como vimos al analizar la herramienta, para la Fundación los factores más relevantes son:

- Formación Básica
- Esfuerzo Mental y Visual
- Experiencia/Aprendizaje

Esto tiene su razón de ser en el tipo de negocio y actividad que desarrolla la Fundación, precisando una decidida implicación con la misión corporativa, pues la filosofía de comportamiento en la Fundación es la de sentirse miembros de un equipo y el fuerte espíritu de sus miembros, lo que sin duda tiene entronque con los valores de la compañía.

Además, prácticamente todos los puntos otorgados por el SVP (Sistema de Valoración de Puestos) corresponden a factores neutros, con tres factores *masculinizantes* y uno *feminizante*, lo que nos lleva a decidir que no existe sesgo de género a la hora de elegir y ponderar la importancia de los factores.

Podemos decir que, en esta Valoración de Puestos de Trabajo, los factores utilizados son los relacionados con la actividad llevada a cabo en FUESCYL, siendo por tanto los más adecuados para la valoración. Asimismo, se han analizado todos los puestos de trabajo, junto a sus condiciones singulares que nos hacen determinar que no se están invisibilizando ninguna de las características específicas de los puestos.

Objetivos generales del Plan de Igualdad

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Fundación, fomentando una cultura organizativa alejada de los roles de género estereotípicos.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, acceso al empleo, formación y promoción profesional.
- Asegurar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Fundación. Garantizar que el uso de las medidas de conciliación no supone un impacto negativo para la formación y promoción profesional.
- Asegurar el uso de un lenguaje no sexista.
- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso y respetuoso con las personas.

Objetivos específicos y plan de acción

Cultura Organizativa

Objetivos específicos:

- Fomentar una cultura corporativa alejada de los roles de género estereotípicos.
- Crear la figura de Agente Responsable de Igualdad
- Establecer de manera explícita el compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Fomentar el respeto a la diversidad: orientación sexual e identidad de género.

Acciones	Indicador	Medios	Plazo	Responsable
Dar a conocer el Plan de Igualdad de la compañía, en el momento de su aprobación y, posteriormente, todos los logros alcanzados en la materia, para transmitir, de manera clara, el compromiso con la igualdad de oportunidades de FUESCYL y las actividades que proactivamente desarrolla para alcanzar la igualdad real.	N.º de comunicados difundidos en relación con el Plan de Igualdad.	Internos	Toda la vigencia del Plan	RRHH/Dep. de comunicación

Crear la figura de Agente o Responsable de Igualdad, como persona de referencia para cualquier cuestión relacionada con la igualdad de oportunidades dentro de la Fundación.

Creación de la figura del Agente de igualdad.
SI/NO.

Por determinar

2022

Dirección

Incluir de manera explícita, el compromiso con la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad, orientación sexual e identidad de género en los documentos estratégicos de la organización, como su misión, visión, valores, plan estratégico, etc....

Número de documentos que de manera explícita hagan referencia a la igualdad de oportunidades

Internos

2022

RRHH/Dep. Comunicación

Acciones	Indicador	Medios	Plazo	Responsable
Revisión del lenguaje utilizado en contenidos web y comunicaciones, para asegurar que se utiliza un lenguaje neutro y no sexista. Valorar la elaboración de una guía de comunicación inclusiva.	N.º de comunicaciones/textos revisados Guía de comunicación inclusiva (Sí/No)	Internos	Toda la vigencia del Plan	Departamento de Comunicación y RRHH

Procesos de selección y contratación

Objetivos específicos:

- Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la discriminación indirecta, en todo el proceso de selección.
- Realizar un seguimiento de la contratación desagregados por sexo
- Realizar las ofertas de empleo de manera que se vinculen directamente con el principio de igualdad de oportunidades
- Revisar el lenguaje utilizado en las vacantes externas e internas

Acciones	Indicador	Medios	Plazo	Responsable
Incluir, de manera explícita, el compromiso con la igualdad de oportunidades como valor de la Fundación en las ofertas de empleo y otra documentación relacionada. Teniendo en cuenta la valoración positiva sobre la igualdad de oportunidades en el proceso de selección derivada del análisis, se recomienda incidir en este compromiso en las comunicaciones de oportunidades de empleo como punto de atracción de talento.	Se incide en el compromiso con la igualdad en las ofertas de empleo y documentación/comunicaciones relacionadas Sí/No Nº de ofertas/documentos	Internos	2022 y durante la vigencia del plan	RRHH/Dep. de comunicación
Implantar un sistema de seguimiento de la contratación, estableciendo un control anual de las candidaturas y contrataciones por área/disciplina con datos desagregados por sexo, para detectar cualquier desequilibrio de género.	Sistema de control implantado (Sí/No) Número y % candidaturas y contrataciones desagregado por sexo y área	Internos Internos	2022 Anualment e durante la vigencia del plan	Servicios informáticos RRHH

Acciones	Indicador	Medios	Plazo	Re
Revisión del lenguaje utilizado en los anuncios de vacantes internas y externas para asegurar el uso de un lenguaje neutro y no sexista, ya que se ha detectado que es un área de mejora.	Número vacantes revisadas anualmente	Internos	Durante la vigencia del plan	RRHH

Clasificación profesional

Objetivos específicos:

- Fomentar una cultura corporativa alejada de los roles de género estereotípicos.

Acciones	Indicador	Medios	Plazo	Responsable
Fomentar el equilibrio de género en todas las categorías profesionales , valorando la introducción de medidas de acción positiva en los casos de infrarrepresentación de un sexo.	Seguimiento anual de las categorías profesionales, promociones y contrataciones con datos desagregados Sí/No Introducción de medidas de acción positiva sí/no	Internos	Toda la vigencia del Plan	RRHH, Comisión de igualdad

Promover una comunicación inclusiva que refleje la diversidad de la Fundación y se aleje de cualquier estereotipo de género asociado a diferentes disciplinas o funciones.	Revisión de comunicaciones para reflejar imagen diversa e inclusiva en todas las disciplinas Sí/No Nº de campañas específicas	Internos	Toda la vigencia del Plan	Dep. Comunicación
---	---	----------	---------------------------	-------------------

Formación

Objetivos específicos:

- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.

Acciones	Indicador	Medios	Plazo	Responsable
Formación en materia de igualdad de género a toda la plantilla, con contenidos transversales, además de formaciones específicas para el personal de RRHH y con responsabilidades de gestión de equipos, y representantes de los trabajadores con el objetivo de establecer conocimientos de base sobre la igualdad de oportunidades, la discriminación, diversidad, los sesgos de género etc.	N.º de formaciones N.º y % de personas formadas (h/m)	Internos	2022 y Toda la vigencia del Plan	RRHH

Promoción

Objetivos específicos:

- Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción interna. Siempre teniendo en cuenta las características especiales de FUESCYL que pertenece al sector público y todos los procesos de selección deben obedecer a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Acciones	Indicador	Medios	Plazo	Responsable
Revisar los sistemas de promoción y progresión interna, siempre teniendo en cuenta el régimen especial de FUESCYL y la normativa de función pública, para incrementar las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la Fundación.	Revisión de sistemas de promoción Si/no	Internos	2022	RRHH

Unuiz

Valorar el desarrollo de planes de carrera y otras medidas que promuevan el desarrollo profesional, como puede ser facilitar opciones de movilidad interna.	Desarrollo de planes de carrera y otras medidas de movilidad interna Sí/No	Internos	Toda la vigencia del Plan	RRHH
--	---	----------	---------------------------	------

Realizar un seguimiento anual de los procesos de promoción y traslados con datos disgregados por sexo.	Seguimiento anual sí/no Nº y % de h/m promociones y traslados	Internos	Toda la vigencia del Plan	RRHH
---	--	----------	---------------------------	------

Condiciones de trabajo

Objetivos específicos:

- Identificar las necesidades existentes en materia de conciliación
- Creación e impulso de un protocolo de desconexión digital
- Comunicar periódicamente las medidas de conciliación familiar presentes en la Fundación

Acciones	Indicador	Medios	Plazo	Responsable
Mejorar la comunicación de las medidas de conciliación, con el	Número de comunicaciones	Internos	2022	RRHH

objeto de dar difusión a las medidas que ya implementa la Fundación a través de los respectivos convenios colectivos y así facilitar el acceso del personal a estas medidas. Por ejemplo, a través de una campaña informativa interna o de un área de la intranet dedicada.

anuales de las medidas de conciliación

Regular la implantación del teletrabajo en las áreas donde sea factible, por ejemplo, en los departamentos administrativos (no se considera recomendable para la docencia).

Política de teletrabajo como herramienta de apoyo a la conciliación (sí/no)

Internos

Toda la vigencia del Plan

RRHH

Velar por la introducción de jornada intensiva y mayor flexibilidad horaria para los grupos de personal donde sea factible

Desarrollo y asentamiento de la jornada intensiva
Sí/No

Internos

Toda la vigencia del Plan

RRHH

Agilizar la planificación docente para facilitar la conciliación de este grupo de interés.

Desarrollo de planificación docente
Sí/No

Internos

Toda la vigencia del Plan

RRHH

Muñoz

~~...~~

~~...~~

~~...~~

~~...~~

Mejorar la gestión de la carga de trabajo y las horas extraordinarias para minimizar su impacto negativo sobre la conciliación.	Planificación de los picos de trabajo a nivel docente	Internos	Toda la vigencia del Plan	RRHH
	Sí/No			

Desarrollar una política de desconexión digital, como medida de apoyo a la conciliación.	Aprobación del protocolo de desconexión digital (SI/NO)	Internos	Toda la vigencia del Plan	RRHH
	N.º de comunicaciones en relación con el protocolo de desconexión digital			

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

Objetivos específicos:

- Promocionar el uso de los derechos de conciliación legalmente establecidos y las medidas puestas en marcha voluntariamente por la Fundación también entre los hombres, impulsando con ello un reparto de tareas y responsabilidades familiares más equilibrado entre hombres y mujeres.

Acciones	Indicador	Medios	Plazo	Responsable.
Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, realizando campañas	N.º de comunicaciones/campañas realizadas.		2022	RRHH

informativas y de sensibilización

específicamente dirigidas a los empleados hombres, sobre las medidas de conciliación existentes. Informar a toda la plantilla sobre la posibilidad de disfrutar estos tanto por parte del padre como de la madre (ej. Lactancia).

Infrarrepresentación femenina

Objetivos específicos:

Dada la composición generalmente equilibrada de la plantilla por sexos, con ligeramente una mayor representación de mujeres, no se prevén acciones necesarias más allá de las ya indicadas en las secciones 5.5, 6.5 y 8.5.

Acciones	Indicador	Plazo	Responsable.
Velar para que la representación de ambos sexos esté equilibrada y donde existan diferencias en la misma categoría profesional estén justificadas	N.º de personas (H/M) por grupo profesional	Toda la vigencia del Plan	RRHH

Retribuciones

Objetivos específicos:

- Garantizar una política retributiva ausente de discriminación por sexo, promoviendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor.

- Velar porque las retribuciones salariales se establezcan con la aplicación de criterios objetivos de equidad interna, mérito, legalidad, desempeño y capacidad sin que existan desigualdades retributivas por razón de sexo.

Acciones	Indicador	Plazo	Responsable
Mantener actualizado el Registro salarial de toda su plantilla, a fin de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada.	Número de revisiones del informe de auditoría retributiva	Toda la vigencia del Plan	RRHH

Realizar periódicamente una valoración de todos los puestos de trabajo de la Fundación e impulsar la ejecución de una nueva auditoría retributiva cuando se creen nuevos puestos de trabajo o cambien sustancialmente las condiciones en las que se hizo de manera anterior	Se realizan nuevas valoraciones de puestos /Se realiza una nueva auditoría salarial Si/No	Toda la vigencia del Plan	RRHH
---	--	---------------------------	------

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos específicos:

- Crear un protocolo prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo específico.
- Asegurar el conocimiento del Protocolo de prevención de situaciones de acoso laboral y sexual y garantizar su eficacia.
- Valorar la posibilidad de crear un protocolo de prevención del acoso para el alumnado o incorporarlo al protocolo general dadas las características y actividad de la Fundación.
- Conseguir una cultura de respeto a la diversidad.

Acciones	Indicador	Medios	Plazo	Responsable
Redacción y aprobación de un Protocolo prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo específico, con los contenidos establecidos en la legislación vigente.	Redacción y aprobación del protocolo SI/NO	Internos	2022	RRHH
Difusión del Protocolo de prevención del acoso a toda la plantilla, a través de acciones de comunicación y formación.	N.º de comunicaciones N.º de formaciones	Internos Por determinar coste formaciones	Toda la duración del Plan	RRHH
Desarrollar un Protocolo de prevención del acoso para el alumnado y/o incorporarlo al Protocolo de acoso general Difusión del protocolo entre el alumnado	Redacción y aprobación del protocolo para el alumnado/inclusión en el protocolo general SI/NO N.º de campañas/comunicaciones dirigidas al alumnado	Internos Internos	2022 Vigencia del plan	RRHH



Velar para que no se produzca discriminación, en el ámbito laboral, por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, discapacidad o enfermedad.	N.º de campañas/comunicaciones dirigidas al personal de la Fundación.	Internos	Vigencia del plan	RRHH
		Internos		

El Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad. Asimismo, parte de las acciones planteadas no requerirán de dotación presupuestaria, puesto que constituyen iniciativas que se desarrollarán dentro de actuaciones ya vigentes o que contarán con los recursos humanos ya existentes.

Al mismo tiempo, la Fundación podrá solicitar cuantas subvenciones y ayudas económicas públicas sean convocadas para la realización de las actividades.

Composición de la comisión negociadora

La comisión negociadora del Plan de Igualdad de FUESCYL está compuesta de manera paritaria por personas que actúan en representación de la Fundación y por personas de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la organización.

La parte de la Fundación está integrada por tres personas, pertenecientes a las categorías profesionales de gerente, jefe de sección y técnico, que prestan servicios en las áreas de Gerencia y Sección administrativa (recursos humanos).

La representación sindical está formada por tres personas, adscritas a los sindicatos CGT y CCOO cuya categorías profesionales son una administrativa y dos docentes, que prestan servicios en la sección económica, en la Escuela Superior de Arte Dramático de Castilla y León y en la Escuela Profesional de Danza "Ana Laguna", Burgos.

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Tal y como establece la Ley 3/2007 de Igualdad de género entre mujeres y hombres, se ha constituido formalmente una Comisión de Igualdad formada de manera paritaria por el mismo número de representantes de la Fundación que de representantes de los trabajadores y trabajadoras, al tiempo que se ha respetado la paridad en cuanto a la representación de género.

Este comité de igualdad tiene entre sus funciones:

- Llevar a cabo un seguimiento periódico cada 6 meses de las medidas previstas en el plan de igualdad. Siempre en consonancia del calendario de actuaciones que aparece estipulado en los objetivos específicos y plan de acción definidos en el presente plan.
- Evaluar los objetivos y medidas establecidos en el plan de igualdad, identificando los medios humanos y materiales necesarios para tal fin.
- Revisar las medidas del plan de igualdad en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose a lo largo del tiempo.
- Revisar los resultados del diagnóstico con el fin de poder establecer las acciones que constituirán el Plan de Igualdad de la Fundación.
- Velar por el cumplimiento de las acciones que constituyen el Plan de Igualdad, los plazos y los recursos para llevarlas a cabo, así como realizar las actuaciones relacionadas con el seguimiento y evaluación de estas.
- Recibir, gestionar y responder las dudas o cuestiones que surjan a la plantilla en materia de igualdad de género o relacionadas con la redacción, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El funcionamiento, composición y responsabilidades de la Comisión de Igualdad están enumerados tanto en el Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad como en su Reglamento de Funcionamiento. Junto con las acciones del Plan de Igualdad se comunicará a la plantilla de la Fundación qué personas constituyen dicha Comisión, así como la forma de contacto con ellos.

Procedimiento de modificaciones

Como se ha citado en el apartado anterior y de manera periódica en el seno de la Comisión de Igualdad, se realizará un seguimiento del grado de ejecución de las medidas previstas en el Plan, en tiempo y forma, su impacto en la situación de la Fundación en materia de igualdad de oportunidades y el correcto desempeño de los indicadores asociados a cada una de estas acciones.

Así mismo, la Comisión de Igualdad realizará una evaluación de los objetivos y medidas establecidos en el plan de igualdad, identificando los medios humanos y materiales necesarios para tal fin y asegurando la aportación de estos.

Se revisarán las medidas del plan de igualdad en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose a lo largo del tiempo. Igualmente, se revisarán los resultados del diagnóstico con el fin de poder establecer nuevas acciones, cuando proceda, adaptadas a la realidad cambiante de la organización. A título de ejemplo, se recomienda realizar una nueva encuesta a mitad de vigencia del mismo, con el objetivo de analizar los cambios que hubieran podido producirse en la percepción de las personas.

Firma del Plan de Igualdad

- En Valladolid, el 21 de diciembre de 2021, por los siguientes miembros:

Por parte de la Fundación:

Presidente y representante de la empresa:

D. Jose Luis Sarmiento Oliva, Gerente de FUESCYL

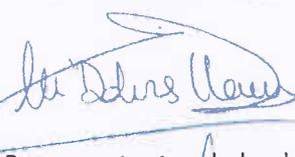


Otros representantes de la empresa

Dña. Angélica Vázquez Justel

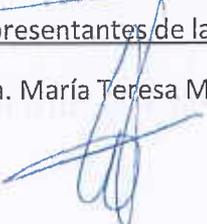


Dña. María Dolores Llamas Gómez



Representantes de la plantilla

Dña. María Teresa Manjarres González.



D. Xabier Irurzun del Castillo



Secretario de la Comisión y representante de la plantilla

D. Jose María Ureta Sixto



