



C/ Rafael Alberti 4,
28038 MADRID



Plan de Igualdad Fundación Raíles





Plan de igualdad Fundación Raíles

A. Partes que lo conciertan

Según el RD Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, la entidad fusionada tiene un plazo de 1 año y 3 meses para la creación de una Comisión Negociadora.

Tras la creación de la nueva Fundación Raíles, la decisión de la Gerencia es seguir con políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por tanto, continuar con los Planes de igualdad de las dos entidades fusionadas.

En esta línea, se crea la Comisión de Igualdad. Se ha constituido el martes 13 de junio del 2023, conformada por cuatro personas.

Las funciones de Comisión de Igualdad son las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y 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 empresa.
- 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.



B. Ámbito, personal, territorial y temporal

El ámbito de aplicación abarca todas las personas trabajadoras de Fundación Raíles.

El plazo límite de este Plan de Igualdad es de 4 años, desde el 1 de julio del 2023 hasta el 1 de julio del 2027.

Plan de igualdad Fundación Raíles

C. Informe del diagnóstico de situación de la empresa

Tras realizar la Comisión Negociadora el diagnóstico de la Fundación Raíles, en materia de igualdad, se han detectado las siguientes áreas de mejora:

- Para mejorar la sensibilización y concienciación en materia de igualdad, se pretende continuar realizando la formación de igualdad al resto de personas trabajadoras. Está dentro del Plan de Formación del 2023. E incluir en la información del proceso de acogida de las personas trabajadoras.
- La expresión de las comunicaciones internas y externas no tiene una metodología clara, ni una guía en la que podamos todos basarnos. A partir de este plan pretendemos generar un Manual de lenguaje no sexista, sin género, mejorando con ello el lenguaje e imagen no sexista para la documentación y para las comunicaciones, tanto internas como externas.
- Fundación Raíles tiene un catálogo de medidas de conciliación para la mejora de conciliación en la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, pero entre sus medidas no se incluye ninguna medida sobre desconexión digital fuera de las horas de trabajo. Actualmente se hace necesario realizar un protocolo de desconexión digital según lo marcado en el artículo 88 de la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales.
- Desde 2016 tenemos un Protocolo de Prevención del Acoso Moral de manera general. Se pretende realizar un protocolo nuevo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.



D. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Se ha contratado a una empresa externa para el análisis de los datos.

Se ha creado un registro retributivo de toda la plantilla, incluyendo los complementos salariales, desagregadas por sexo y distribuidos por puesto de trabajo. Se ha tomado como referencia todas las personas trabajadoras que han pasado por la Entidad desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022, y el período temporal de referencia es el del año natural del 2022.

Plan de igualdad Fundación Raíles

Las conclusiones son las siguientes:

- **Salario base:** se observa un equilibrio en la media de los salarios totales anuales brutos de hombres y mujeres, siendo la media de las mujeres 15.288 euros, y la de los hombres 16.435 euros. Respecto a los distintos puestos de trabajo, en los casos en los que existe la presencia de ambos sexos, no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$).
- **Complementos salariales:** en los que respecta a los complementos salariales totales anuales de hombres y mujeres, se aprecia una diferencia del 18% en favor del sexo masculino, siendo la media de los hombres 9.450 euros y la de las mujeres 7.728 euros.
 - ✓ Respecto a los distintos puestos de trabajo, se observan algunas brechas salariales ($\geq 25\%$) en los siguientes complementos: "CDCPN1"; "Ctos. personales"; Gratificación voluntaria", "A cuenta convenio"; "Pagas extras"; "Bonificación comedor"; "Cto. puesto convenio XV"; "Cto. Apoyo/Ayuda"; "Plus nocturnidad" o "Festivo"; "Antigüedad"; "Complemento vacaciones imsero". Las brechas salariales que surgen del análisis de cada uno de los puestos de trabajo obedecen a que, los complementos salariales anuales tienen en cuenta aspectos de carácter variable que fluctúan mucho de una persona a otra en función de lo que reconozca el convenio colectivo aplicable, o lo pactado con cada persona trabajadora. Así, hay complementos que se abonan a determinadas personas trabajadoras en función de las tareas realizadas, las responsabilidades asumidas y otras características del puesto de trabajo. Es decir, las diferencias salariales que se pueden observar no se deben a prácticas discriminatorias por razón de sexo.
 - ✓ Destacar que los complementos por "Antigüedad" y "Pagas extraordinarias", dependen del salario base y de la antigüedad de cada persona trabajadora.

Por parte de la Comisión Negociadora se ha detectado que hay muchas categorías de complementos que dificultan su análisis y su interpretación. Se determina por tanto, como medida, que se van a revisar las categorías de los complementos, para reducir y homogeneizar los mismos.





Plan de igualdad Fundación Raíles

E. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

- 1.- Buscar empresa externa para la realización de las formaciones a todas las personas trabajadoras en materia de igualdad. Y generar el documento de formación inicial para incluir en el proceso de acogida de las nuevas contrataciones.
- 2.- Mejorar el lenguaje e imagen no sexista para la documentación y para las comunicaciones, tanto internas como externas.
- 3.- Aprobar un protocolo de desconexión digital según lo marcado en el artículo 88 de la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales.
- 4.- Homogeneización de complementos.
- 5.- Realizar el Protocolo de Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

F. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. Recursos materiales y humanos

1º OBJETIVO:						
Buscar empresa externa para que la formación de igualdad llegue a todas las personas trabajadoras. Y generar el documento de formación inicial para incluir en el proceso de acogida de las nuevas contrataciones.						
Medidas concretas	Plazo de ejecución	Recursos materiales	Recursos humanos	Indicadores	Frecuencia de Seguimiento	Evaluación
Buscar empresa externa	Octubre 2023	10 horas	Responsables de Recursos Humanos	Documentación del curso completo	Anual	Documentación del curso completo
Realizar la formación	Octubre-Diciembre 2023	3 horas de formación por profesional	Todos los/as profesionales que no tienen la formación de diciembre de 2022	Formación realizada por todos/as los profesionales	Semestral	Formación realizada por todos/as los profesionales
Generar una sensibilización para la acogida de las nuevas personas trabajadoras	Octubre 2023	10 horas	Responsables de Recursos Humanos	Documentación de sensibilización realizado	Semestral	Sensibilización incluida en el proceso de acogida



Plan de igualdad Fundación Raíles

2º OBJETIVO:

Mejorar el lenguaje e imagen no sexista para la documentación y para las comunicaciones, tanto internas como externas.

Medidas concretas	Plazo de ejecución	Recursos materiales	Recursos humanos	Indicadores	Frecuencia de Seguimiento	Evaluación
Realizar Manual de lenguaje no sexista, sin género	Diciembre 2023	20 horas por profesional	Personal de Recursos Humanos	Documento realizado o no	Semestral	Documento realizado en plazo
Adaptación y validación a lectura fácil	Febrero 2024	20 horas por profesional	Educadoras del equipo de accesibilidad cognitiva	Documento realizado o no	Semestral	Documento realizado en plazo
Publicación en la página web	Febrero 2024	1 hora	Personal de Comunicación	Documento publicado o no	Semestral	Documento publicado en plazo
Difusión del Manual a todas las personas trabajadoras	Marzo 2024	8 horas	Personal de Recursos Humanos y Comunicación	14 centros y servicios	Semestral	Difusión realizada en los 14 centros y/o servicios y servicios en plazo

3º OBJETIVO:

Aprobar un protocolo de desconexión digital según lo marcado en el artículo 88 de la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales

Medidas concretas	Plazo de ejecución	Recursos materiales	Recursos humanos	Indicadores	Frecuencia de Seguimiento	Evaluación
Aprobación del protocolo	Julio 2023	10 horas	Comité de Igualdad	Documentación del curso completo	Anual	Documentación del curso completo
Difusión del protocolo a todas las personas trabajadoras	Octubre 2023	8 horas	Personal de Calidad	14 centros y servicios	Semestral	14 centros y servicios

Plan de igualdad Fundación Raíles

4° OBJETIVO:

En relación a la auditoría retributiva, revisar la distribución de los complementos, para su homogeneización

Medidas concretas	Plazo de ejecución	Recursos materiales	Recursos humanos	Indicadores	Frecuencia de Seguimiento	Evaluación
Revisión de los complementos para su homogeneización	Diciembre 2023	20 horas por profesional	Dpto. Financiero y Recursos Humanos	Revisión realizada	Semestral	Revisión realizada en plazo
Difusión a las personas trabajadoras de los cambios	Diciembre 2023	20 horas por profesional	Recursos Humanos	Difusión realizada	Semestral	Difusión realizada

5° OBJETIVO:

Realizar el protocolo de prevención del acoso sexual y/ por razón de sexo

Medidas concretas	Plazo de ejecución	Recursos materiales	Recursos humanos	Indicadores	Frecuencia de Seguimiento	Evaluación
Realización del protocolo	Diciembre 2023	20 horas por profesional	Departamento de recursos Humanos	Revisado	Anual	Protocolo revisado en plazo
Difusión del protocolo a todas las personas trabajadoras	Abril 2024	8 horas	Personal de Calidad y Comunicación	14 centros y servicios	Semestral	14 centros y servicios





Plan de igualdad Fundación Raíles

G. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Los indicadores establecidos se revisan anualmente en el marco de la Comisión Negociadora.

Jornada de trabajo/año	Nº de mujeres	Nº de hombres
Completa		
Parcial		

Horario y distribución del tiempo/año	Nº de mujeres	Nº de hombres
Horas extraordinarias		
Horas complementarias		

Régimen de trabajo a turnos/año	Nº mujeres	Nº hombres
Viviendas tuteladas		

Remuneración y cuantía salarial	Nº de mujeres	Nº de hombres
Primas e incentivos		

*Anualmente se realiza la auditoría retributiva, analizando las diferencias en los complementos, justificando dichas diferencias

Profesionales con medida de Teletrabajo	Nº mujeres	Nº hombres
Personal docente y complementario		
Personal titulado. Coordinadores/as administrativos (psicología/trabajo social/dirección/administración/informático/coordinación/logopedia/fisioterapia)		



Plan de igualdad Fundación Raíles

Nº de procedimientos en el marco de la protocolo de acoso moral en 2022	Nº mujeres	Nº hombres
Nº de personas que han sido denunciadas por acoso moral		
Nº de personas que han sufrido acoso moral		
Nº de personas que han denunciado casos de acoso moral		

Nº de procedimientos en el marco de la protocolo de entorno digital y la desconexión en 2022	Nº mujeres	Nº hombres
Nº de personas que han sido denunciadas por incumplimiento de entorno digital y la desconexión		
Nº de personas que han sufrido casos de incumplimiento de entorno digital y la desconexión		
Nº de personas que han denunciado casos por incumplimiento de entorno digital y la desconexión		

Se rellenará este cuadro por cada promoción:

SEXO Y CENTRO	Grupo profesional	Puesto de trabajo	Responsabilidad familiar	Nivel de formación	Características de los puestos de trabajo objeto de promoción
Puesto de origen					
Puesto promocionado					



Plan de igualdad Fundación Raíles

Por cada despido o suspensión temporal (por parte de la empresa) se rellenará este cuadro:

Ceses Sexo y centro	Fecha	Causa	Edad	Tipo de contratación	Jornada	Grupo profesional	Puesto de trabajo

Por cada permiso y excedencia se rellenará la siguiente tabla:

Ceses Sexo y centro	Fecha	Causa	Edad	Antigüedad	Tipo de contratación	Grupo profesional	Puesto de trabajo	Nivel de formación

Nº de procedimientos en el marco de la lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo/año	Nº mujeres involucradas	Nº hombres involucrados
Nº de personas que han sido denunciadas por acoso sexual y/o por razón de sexo		
Nº de personas que han sufrido acoso sexual y/o por razón de sexo		
Nº de personas que han denunciado casos de acoso sexual y/o por razón de sexo		

Ausencias no justificadas/año	Nº mujeres con días descontados	Nº hombres con días descontados
Días descontados por las ausencias no justificadas		

Casos de movilidad funcional o geográfica/año	Nº mujeres	Nº hombres
Casos de movilidad funcional o geográfica		

Nº de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo/año	Nº mujeres	Nº hombres
Nº de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo		



Plan de igualdad Fundación Raíles

Nº de personas trabajadoras cedidas por otra empresa/año	Nº mujeres	Nº hombres
Nº de personas trabajadoras cedidas por otra empresa		

Nº de inaplicaciones del convenio/año	Nº mujeres	Nº hombres
Nº de inaplicaciones del convenio		

H. Composición y funcionamiento de la Comisión Negociadora encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Está compuesto por una parte, por una parte, la representación de la empresa:

- Cristina García González, Responsable de Calidad y Recursos Humanos
- César Jiménez de Diego, Dirección Técnica y Recursos Humanos

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

- Yolanda Jáuregui Miñano, Comité Empresa USO
- Carla La Parra Ferrer, Comité Empresa UGT

I. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

Cualquier cambio en el plan debe ser consensado en la Comisión Negociadora.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse 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 que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de los objetivos.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Por tanto, una nueva inscripción legal.

En caso de no solventar las posibles discrepancias, la inscripción legal se realizará de igual forma, marcando que no se ha llegado a acuerdo.