

**Fundación Francisco Ayala**  
**I Plan de Igualdad (2024-2027)**

**Índice:**

1. Introducción
2. Recursos
3. Recogida de datos y seguimiento
4. Formación
5. Conciliación de la vida profesional y familiar y cultura organizativa
6. Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones
7. Igualdad de género en la contratación y la promoción profesional
8. Integración de la dimensión de género en los contenidos de investigación y docencia
9. Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual

**1. Introducción**

La Fundación Francisco Ayala tiene por objeto custodiar el legado creativo, intelectual y material de Francisco Ayala, cifrado en sus obras (literarias y científicas) y en los objetos y documentos que testimonian su presencia en el mundo de la cultura, como representante muy destacado de un tiempo histórico de la vida nacional e internacional.

La Fundación promueve el estudio y la difusión de la obra de Francisco Ayala, haciendo hincapié en aquellos aspectos que han caracterizado su figura y su personalidad de precursor en los debates estéticos e ideológicos: la renovación de la prosa vanguardista española, la narrativa y el ensayo del exilio, el pensamiento social, la teoría y la historia literaria.

La Fundación asume la apuesta ética de Francisco Ayala en defensa de la libertad, entendida como patrimonio individual y compromiso social.

El I Plan de Igualdad de la Fundación Francisco Ayala ha sido elaborado y consensuado entre todos los integrantes del equipo de la Fundación.

Este plan de igualdad ha sido aprobado en reunión ordinaria del Patronato de la Fundación Francisco Ayala de 13 de diciembre de 2023. Se encuentra publicado en el sitio web de la Fundación ([www.ffayala.es](http://www.ffayala.es)).

**2. Recursos dedicados**

El equipo de la Fundación está formado por tres personas: dos hombres y una mujer. Todos tienen un contrato laboral indefinido con una jornada laboral de 35 h semanales.

La Fundación se compromete a dedicar los recursos necesarios para aplicar el plan de igualdad. Los recursos para el diseño, la implementación y el seguimiento del plan de igualdad incluirán la formación especializada en materia de género así como tiempo de trabajo asignado para el personal investigador, administrativo y de gestión.

### **3. Recogida de datos y seguimiento**

El presente plan de igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su firma.

El seguimiento del plan de igualdad se plasmará en informes anuales. Los informes harán referencia a la situación actual de la Fundación y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del plan de igualdad a medida que se van implementando. Los informes elaborados serán trasladados a la dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la Fundación en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Una primera evaluación del plan de igualdad se realizará tras superar el segundo año de vigencia del plan y la evaluación final tendrá lugar dentro del último trimestre de vigencia del plan. Para la elaboración de las evaluaciones se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos principalmente las actas de reuniones, los informes anuales, las memorias anuales de la Fundación y cualquier otra documentación que el propio equipo considere necesaria para la realización de la evaluación.

### **4. Formación**

La Fundación tiene previsto la formación en igualdad y sesgos de género para el personal y la dirección. Con periodicidad anual, se contratarán servicios profesionales que impartirán formación específica (talleres, charlas, etc.) con el fin de sensibilizar sobre la igualdad de género y los prejuicios de género inconscientes para el personal y los responsables de la toma de decisiones.

### **5. Conciliación de la vida profesional y familiar y cultura organizativa**

La Fundación adoptará las medidas necesarias que garanticen conciliar la vida laboral, familiar y personal, así como fomentar que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas y del cuidado de hijas/os y personas dependientes.

El objetivo principal es garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Fundación sin perjuicio de la promoción profesional, facilitando a todas las personas el efectivo disfrute de permisos, excedencias, reducciones de jornada, cambios de turno, prestaciones y los demás derechos reconocidos por la ley, los acuerdos y los convenios colectivos.

Entre las acciones específicas se contempla:

- Facilitar el teletrabajo como medida para fomentar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación laboral y familiar, evitando cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.

- Observar el derecho a la adaptación de jornadas de las personas trabajadoras, tanto en formato de presencialidad como a distancia, a fin de lograr una mejor conciliación familiar y laboral.
- Garantizar que las reuniones de trabajo se realicen en el marco de un horario que facilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
- Garantizar en los casos de promoción profesional el mantenimiento de las condiciones de conciliación que se hayan establecido previamente.
- Incluir medidas de conciliación y corresponsabilidad en las prácticas realizadas por estudiantes, como, por ejemplo, la adaptación del horario laboral en la Fundación al horario lectivo del estudiantado.
- Valorar como criterio de contratación y colaboración con otras empresas y entidades la promoción y aplicación por parte de estas de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## **6. Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones**

A través de la implementación del presente plan de igualdad, la Fundación se compromete a:

- Promover la representación igualitaria en órganos de toma de decisiones.
- Promover, desde la alta dirección y el equipo directivo, la eliminación de la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas.

## **7. Igualdad de género en la contratación y la promoción profesional**

La Fundación tendrá en cuenta la igualdad de género en la contratación y la promoción profesional.

La Fundación garantizará una política retributiva ausente de discriminación por sexo, promoviendo la igualdad en las retribuciones salariales entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor.

Además, la Fundación se asegurará de incluir una representación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades que desarrolla, como la composición de los integrantes de las mesas redondas, conferencias, etc.

## **8. Integración de la dimensión de género en los contenidos de investigación y docencia**

El género puede ser un factor importante en la excelencia investigadora. La inclusión de la dimensión de género en la investigación que pueda realizar o promover la Fundación no solo mejorará la calidad de la investigación sino que posibilitará una aplicación más amplia de sus resultados a la población.

## 9. Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual

La Fundación Francisco Ayala está comprometida en la erradicación de la violencia contra las mujeres. Este compromiso se manifiesta en este I Plan de Igualdad, por un lado, mediante la prevención y detección de casos de violencia de género y situaciones de acoso; por otro lado, mediante las acciones diseñadas con el objetivo de garantizar una atención especializada ante estas circunstancias respetando el mantenimiento de todos los derechos laborales y académicos.

Las empresas externas con las que la Fundación establezca relación contractual o colaborativa deberán adherirse a estos principios rectores y arbitrar procedimientos específicos para la prevención de situaciones de acoso y violencia de género y para dar cauce a las quejas o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de dichas circunstancias.

En Granada, a 13 de diciembre de 2023

Firmado:



*fundación*  
**FRANCISCO AYALA**

Luis Manuel Gómez Ros  
Secretario del Patronato  
Fundación Francisco Ayala

*fundación* **FRANCISCO AYALA**