



PLAN DE IGUALDAD
FUNDACIÓN HOGAR MADRE DE DIOS
2025-2029



Contenido

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a large, stylized scribble. The second is a smaller, more legible signature. The third and fourth are also stylized but more recognizable signatures.

1. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA	3
1.1 CONTEXTO ORGANIZATIVO	5
1.2 SITUACIÓN DE LA FUNDACIÓN RESPECTO A LA LEY DE IGUALDAD	6
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN	9
3. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL	10
4. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN	11
4.1 SITUACIÓN DE PARTIDA.....	12
4.2 PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	14
4.3 POLÍTICA SALARIAL E IGUALDAD RETRIBUTIVA. AUDITORIA RETRIBUTIVA.	19
4.4 ANÁLISIS DE LA PLANTILLA.....	26
4.5 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y PERMISOS... 28	
4.6 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	31
5. OBJETIVOS DEL PLAN	32
6. MEDIDAS DE IGUALDAD	37
6.1 MEDIDAS, ACCIONES Y MEJORAS DERIVADAS DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO.	38
6.2 COMUNICACIÓN DEL PLAN	44
6.3 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	45
7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	47

1. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

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



La Unión Europea lo recoge como principio fundamental en el Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y medidas y en las de sus estados miembros. En nuestro país, la Constitución de 1978 en su artículo 14 recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y, por otra parte, en el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, para Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, tal y como recoge en su artículo 1, tiene por objeto hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y específicamente eliminar la discriminación de la mujer, en cualquier circunstancia o condición y, especialmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

En su Capítulo III, dedicado a los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de igualdad, se recogen los aspectos más relevantes sobre la igualdad en la empresa.

Art. 45 Ley de Igualdad, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para ello deberán adoptar las medidas oportunas necesarias, medidas que serán negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras. Para ello dispone que:

Las empresas de 50 o más personas en plantilla deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad. En este sentido, se establece un periodo transitorio, siendo obligatorio en el 2020 para empresas de más de 150 personas, en el 2021 para empresas de más de 100 personas y en el 2022 para empresas de 50 o más personas. Además, las empresas deberán contar con un plan de igualdad, cuando así lo recoja en su convenio colectivo, y cuando así se establezca en un procedimiento sancionador. Por último, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

- Art. 46 Ley de Igualdad, “los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad 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”. Con carácter previo a la elaboración del plan de igualdad, se elaborará un diagnóstico negociado que al menos debe contener las materias establecidas en el art. 46.2. Además, se establece que los planes de igualdad incluirán a la totalidad de la empresa y la obligatoriedad de inscribir los planes de igualdad en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos.
- 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.
- 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.



- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Al objeto de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la organización de manera transversal, eficiente y eficaz, con parámetros de control que aseguren la calidad y promover una gestión óptima de las personas y procesos en la empresa, Fundación Hogar Madre de Dios ha impulsado la realización de su primer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

1.1 CONTEXTO ORGANIZATIVO

Fundación Madre de Dios, a partir de ahora La Fundación, es una organización sin ánimo de lucro que surge en el año 1972 tras la fusión de varias instituciones sociales radicadas en la ciudad: Santo Hospital de la Madre de Dios, Real Casa de la Caridad, Fundación García Cid Paternina y La Gota de Leche.

La Fundación se encuentra ubicada en Haro, un pueblo de La Rioja y a sus espaldas lleva muchos años de experiencia en el cuidado de personas mayores y trabaja con profesionales cualificados para que el cuidado de su familiar sea el mejor posible.

DATOS GENERALES	
Denominación social:	Hogar Madre de Dios
Forma jurídica:	FUNDACIÓN
Dirección:	Avda. San Millán de la Cogolla 3, 26200, Haro, La Rioja.
Teléfono:	941 31 02 02
E mail:	direccion@hogarmadrededios.com
Página web:	www.fundacionhogarmadrededios.com

Entre los servicios que ofrece La Fundación se encuentran:

- Enfermería:** Se cuenta con un servicio profesional de enfermería que atiende las patologías de todos los residentes, así como farmacología y otras atenciones tan necesarias para las personas mayores.
- Fisioterapia:** La salud de los residentes se basa en funcionalidad y calidad de vida. El objetivo es alcanzar la mayor autonomía posible aplicando tratamientos específicos para cada usuario.
- Servicio Médico:** Se ofrece a los residentes una atención geriátrica individualizada en la propia residencia con un médico para atender todas sus afecciones de manera presencial.
- Terapia ocupacional:** Este departamento posee el propósito de ayudar a las personas mayores a adquirir destrezas y capacidades para tareas cotidianas y conseguir así la mayor autonomía posible.



- **Trabajo social:** Desde la residencia se orienta, informa y ayuda de una manera psicosocial tanto a residentes como familiares. Dedicado a la atención y prevención de cualquier necesidad.
- **Peluquería:** Una buena imagen hace sentir mejor, por eso, se favorecen hábitos y costumbres de higiene fomentando el cuidado de la imagen personal.
- **Cocina casera:** Todos los alimentos están elaborados por los cocineros que trabajan en La Fundación, con productos de la zona de primera calidad. Una alimentación equilibrada y adaptada es esencial para los residentes.
- **Lavandería:** Se cuenta con una lavandería propia, en la cual tanto ropa de residentes como cualquier textil de la casa es lavado e higienizado de manera efectiva con todas las garantías de higiene.
- **Ocio y tiempo libre:** Estas actividades mejoran el estado físico, mental y emocional de las personas mayores, al mismo tiempo que aumenta sus intereses, su iniciativa y habilidades sociales.

La misión de La Fundación es acoger en régimen de internado a los ancianos de ambos sexos, matrimonios ancianos, canónicos o civiles, que sean pobres o estén necesitados, naturales de Haro, o que sean residentes y que estén empadronados en el Censo Municipal de esta Ciudad de Haro en el momento de la solicitud para su ingreso. Las condiciones de ancianidad, necesidad o pobreza serán apreciadas en cada caso por el Patronato. Por obligación contraída por una de las fundaciones, podrán ser admitidos, ancianos pobres o necesitados naturales y residentes en Foncea (La Rioja).

Se excluyen terminantemente de su ingreso a los que padezcan: enfermedad contagiosa, alcoholismo, enajenación mental y los que no puedan valerse por sí mismos.

1.2 SITUACIÓN DE LA FUNDACIÓN RESPECTO A LA LEY DE IGUALDAD

Respecto a la Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial, la Ley establece la obligatoriedad de todas las empresas de “respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres. Asimismo, y para determinadas empresas, esta ley, establece la obligatoriedad de la adopción de este tipo de medidas a través de la puesta en marcha de Planes de Igualdad en la organización.

La Fundación, al ser una organización constituida por una plantilla de 64 personas, según el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, está sujeta a la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad en la empresa. Cabe destacar, que éste presente plan de igualdad afecta al 100% de la plantilla de Fundación Hogar Madre de Dios.

Para la elaboración del Plan se ha utilizado como guía las herramientas y metodología que facilita el Ministerio de Trabajo Asuntos Sociales, a través de la Secretaria General de Políticas de Igualdad y el Instituto de la Mujer, estableciendo y cumpliendo con todas y cada una de las fases

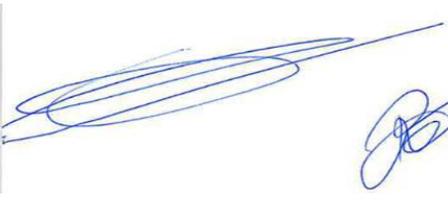


recomendadas. Durante todo el proceso, se ha velado porque dicho Plan contemple en su integridad las características de:

- Colectivo-Integral:** Pretende incidir positivamente, no sólo en la situación de las mujeres, sino en toda la plantilla.
- Transversal:** Implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente:** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible:** Es un plan a medida, adaptándose a las necesidades de la organización, posibilidades y coyuntura actual.










2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

La Representación legal de las personas trabajadoras, ha negociado y aprobado el Diagnóstico e impulsado y participado en la elaboración del Plan de Igualdad desde el inicio hasta el final del proyecto. En la comunicación interna del Proyecto del Plan de Igualdad y su difusión y recogida de información, así como en la aprobación del Diagnóstico. Han participado en la elaboración y en la selección de las medidas que se llevarán a cabo en el Plan de Igualdad.

Una vez aprobado el Plan conjuntamente con la representación de la organización, realizarán el seguimiento y facilitarán la realización de las medidas con seguimiento sobre los resultados de estas.

La comisión negociadora de igualdad está compuesta por la representación de la organización y la representación legal de las personas trabajadoras, siendo paritario y representativo de diferentes departamentos y con personas capacitadas para diseñar y decidir las medidas que la compañía llevará a cabo en el Plan de Igualdad.

La comisión negociadora está formada por:

1. Guillermo Castro Carnicer – Trabajador Social
2. Roberto García Ruiz de Arbulo – Mantenimiento

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

3. Maria Carmen Ríos Villanueva – Administrativa
4. Nerea Calzón Ochoa – Gerocultora

The image shows four handwritten signatures in blue ink. From left to right: a large, stylized signature; a smaller signature; a signature that appears to be 'Nerea'; and a signature that appears to be 'Maria Carmen Ríos'.

3. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El Ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad va dirigido a todo el personal que integra Fundación Hogar Madre de Dios, con independencia de su nivel jerárquico, de su estado civil, sexo, edad, raza/color o etnia, enfermedad, religión o convicciones, discapacidad, orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, ideas políticas y afiliación o no a un sindicato, y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de La Fundación. Actualmente la compañía se encuentra ubicada en Haro, un pueblo de la provincia de La Rioja.

El Plan de Igualdad, está previsto para 4 años, sin perjuicio de poder modificarlo o sustituirlo por uno nuevo, si así lo considera necesario la Comisión Negociadora de Igualdad.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, entrará en vigor en abril de 2025 y su periodo de vigencia se prolongará hasta abril de 2029, siendo su duración de 4 años sin perjuicio de que, a propuesta de la Comisión Negociadora de Igualdad, se acuerde su actualización y modificación.

VIGENCIA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La vigencia de la auditoría retributiva será la misma que la del Plan de Igualdad, entrará en vigor en abril de 2025 y durará hasta abril de 2029, siendo su duración de 4 años sin perjuicio de que, a propuesta de la Comisión Negociadora de Igualdad, se acuerde su actualización y modificación.



4. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN

El informe de diagnóstico realizado ha constituido el documento base de trabajo para poder elaborar el Plan de Igualdad de La Fundación.

El Diagnóstico, ha consistido en analizar la situación actual de la organización en materia de igualdad desde la perspectiva de género, para cada una de las áreas que recoge la Ley, con la finalidad de definir las medidas positivas para cada una de ellas.

En lo que respecta a la recogida de información cuantitativa y cualitativa, SGS suministró los instrumentos de medida que necesitaba para su posterior análisis y reflexión.

Durante esta fase, se contó en todo momento con la participación de la comisión negociadora de igualdad.

El objetivo del diagnóstico consiste en identificar las necesidades de mejora, que tengan por objeto establecer la igualdad entre hombres y mujeres en materia de oportunidades. Este Plan de Igualdad, nos permitirá lograr eliminar las desigualdades de género que existan y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en La Fundación. De igual manera, potenciará la lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo.

La información que obtenemos es sobre la totalidad de la plantilla, así como información diferenciada por ambos sexos, permitiéndonos comparar las características del personal de la organización y detectar posibles diferencias en el caso de que las hubiere. Todos los datos recogidos están desagregados por sexo y en algunos casos expresados en porcentajes para facilitar el análisis y evaluación del impacto de género en políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos.

Las propuestas de medidas que se generaron, después de realizar el diagnóstico, se integran en el Plan de Igualdad que se presenta en este documento, el cual permitirá a la empresa:



Para garantizar la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la compañía, el diagnóstico se referirá a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Formación, Promoción Profesional
- Clasificación Profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones y Auditoría Retributiva
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación y lenguaje no sexista e inclusivo.

4.1 SITUACIÓN DE PARTIDA

La compañía tiene un total de 115 personas trabajadoras a lo largo de todo el ejercicio del año 2024, de las cuales 104 son mujeres y 11 hombres. A 31 de diciembre de 2024 había un total de 64 personas trabajadoras, siendo 57 mujeres que representan el 89% de la plantilla y 7 son hombres que representan el 11% del total de la plantilla.

Como representación legal de las personas trabajadoras hay 5 representantes y son todas mujeres.

La Fundación está enmarcada en un sector feminizado debido a una combinación de factores históricos, culturales y socioeconómicos:

1. **Roles de género tradicionales:** Históricamente, el cuidado ha sido considerado una extensión del trabajo doméstico, que ha recaído mayoritariamente en las mujeres. Esto se refleja en el ámbito profesional, donde el cuidado de ancianos, enfermos y niños sigue siendo una ocupación predominantemente femenina.
2. **Falta de reconocimiento profesional:** A pesar de la importancia del cuidado, estas labores han sido históricamente infravaloradas en comparación con otras profesiones del sector sanitario dominadas por hombres, como la medicina. Esto ha contribuido a que se mantenga como un sector feminizado.
3. **Mayor acceso de mujeres a empleos del sector servicios:** En muchos países, las mujeres han tenido más facilidad para acceder a empleos en el sector servicios, incluyendo el cuidado de personas mayores, mientras que los hombres han estado más representados en sectores industriales y técnicos.
4. **Vocación y expectativas sociales:** Existe una percepción de que las mujeres tienen una mayor "vocación" o "habilidad natural" para el cuidado, lo que refuerza la idea de que estos trabajos son más adecuados para ellas, limitando el acceso de los hombres.
5. **Migración y trabajo del hogar:** En muchos países, la feminización del cuidado de ancianos también se cruza con fenómenos migratorios, ya que muchas mujeres

migrantes encuentran en este sector una de sus principales opciones de empleo, a menudo en condiciones de vulnerabilidad.

En resumen, la feminización de las residencias de ancianos es el resultado de una combinación de construcciones sociales sobre el rol de la mujer, desigualdades laborales y falta de reconocimiento del trabajo de cuidados.

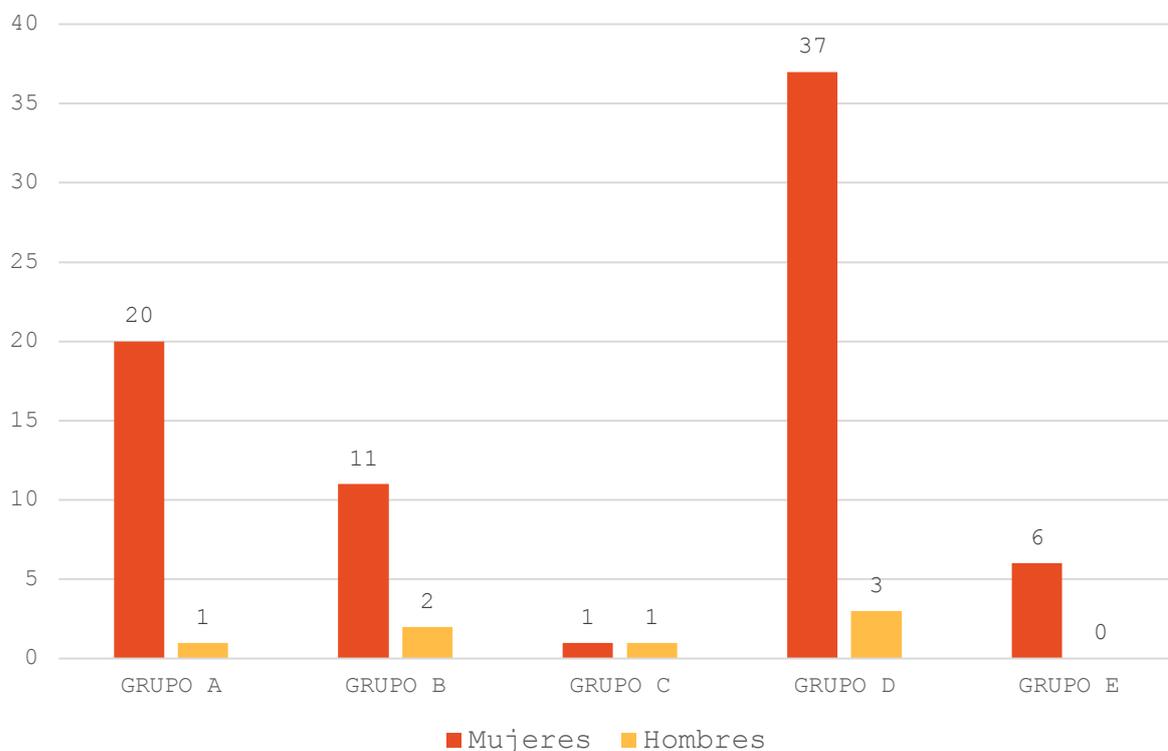
PERSONAL TRABAJADOR AÑO 2024 DISTRIBUIDO POR SEXOS				
Mujeres	% TM	Hombres	% TH	Total
57	89%	7	11%	64



Distribución de la plantilla por grupos profesionales					
GRUPOS PROFESIONALES	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
GRUPO A	2	3,5%	1	14,3%	3
GRUPO B	11	19,3%	2	28,6%	13
GRUPO C	1	1,70%	1	14,3%	2

Handwritten signatures in blue ink, including a large scribble on the left, a signature in the middle, and a signature on the right.

GRUPO D	37	65%	3	42,8%	40
GRUPO E	6	10,5%	0	-	6
TOTAL	57	100%	7	100%	114



4.2 PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

SELECCIÓN

En La Fundación se entiende que la selección de personal es importante ya que además de crear un buen clima laboral, motiva al talento humano a vincularse con la organización a largo plazo y garantiza una alta productividad de la plantilla.

Los factores que determinan que la organización inicie un proceso de selección y contratación son fundamentalmente, sustitución por maternidad o baja y jubilación de algún empleado o empleada, y, el reclutamiento de candidaturas se realiza a través del Servicio Público de Empleo (SEPE).

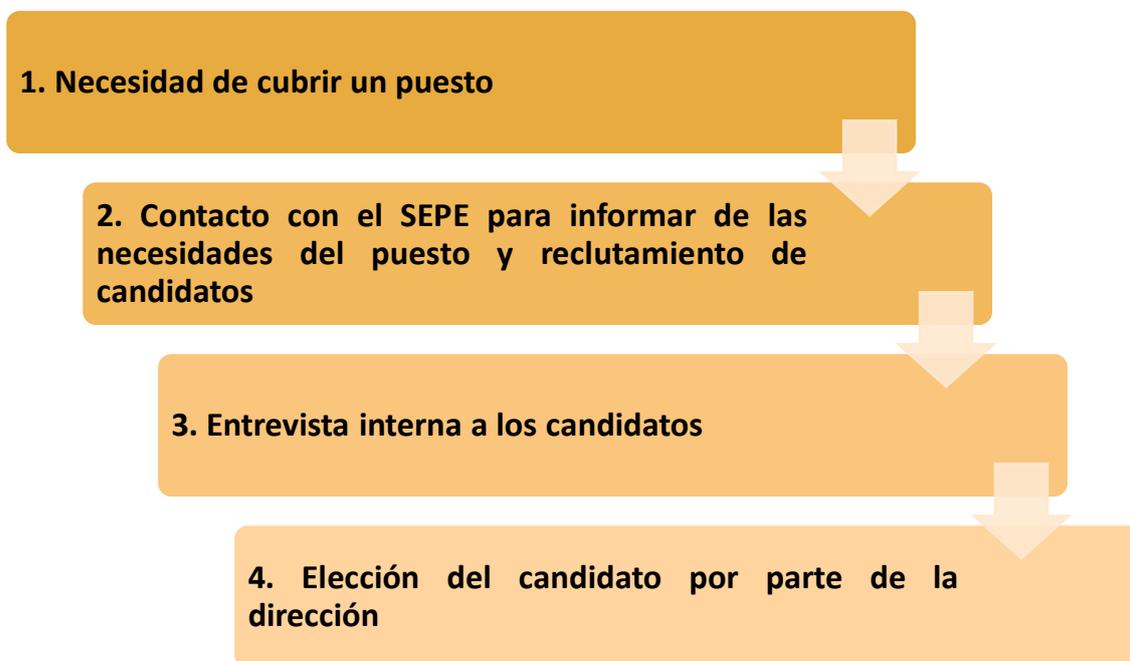
Los perfiles profesionales los establecen la Dirección de La Fundación en función del puesto de trabajo a desempeñar y las características de cada uno de esos puestos, atendiendo a la evolución de cada puesto de trabajo y las normativas laborales.

Además de esto, se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa y serán los responsables de departamentos los que intervendrán en el proceso de selección dependiendo del puesto a cubrir.

La Fundación busca en su organización que las/os candidatas/os que se incorporen tengan interés, motivación y profesionalidad.

Por último, no se observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía, ya que, la mayoría de los puestos están ocupados por mujeres.

En líneas generales la metodología y los criterios utilizados para la promoción de los trabajadores y trabajadoras se basa en lo siguiente:



En la siguiente tabla se muestra la evolución de incorporaciones y bajas de los últimos tres años, en este contexto, en el año 2024 se ha producido 32 incorporaciones nuevas a la plantilla de mujeres y 2 incorporaciones nuevas a la plantilla de hombres.

AÑOS	Incorporaciones	Bajas
------	-----------------	-------

PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2024	32	2	34	1
2023	29	1	28	3
2022	23	2	23	0
TOTAL	84	5	85	4

Incorporaciones por tipo de contrato año 2024		
Tipo de contrato	Mujeres	Hombres
Temporal a tiempo completo	29	1
Temporal a Tiempo Parcial	-	-
Fijo Discontinuo	-	-
Indefinido a Tiempo Completo	3	1
Indefinido a Tiempo Parcial	-	-
Prácticas	-	-
Aprendizaje	-	-
Otros (becas de formación, etc.)	-	-
TOTAL	32	2

Incorporaciones por grupo profesional año 2024		
Denominación grupos	Mujeres	Hombres
GRUPO B	2	1
GRUPO D	22	1
GRUPO E	8	0
TOTAL	32	2

Analizando el número de bajas, se observa mayor actividad en el sexo femenino, ya que se trata también del sexo con más número de altas, en este aspecto nos encontramos con la barrera de falta de candidaturas de hombres que sufre La Fundación.

Bajas definitivas año 2024		
Descripciones bajas definitivas	Mujeres	Hombres
Jubilación	1	0
Despido	0	0
Finalización del contrato	22	1
Cese voluntario	11	0
Cese por personas a cargo	0	0
Otros (Incapacidad, muerte, etc.)	0	0
TOTAL	34	1

Bajas definitivas último año por edad				
Descripciones bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación		1	0	1
Jubilación anticipada		0	0	0
Despido	< 20 años	0	0	0
	20 – 29 años	0	0	0
	30 – 45 años	0	0	0
	46 y más	0	0	0
Finalización del contrato	< 20 años	1	0	1
	20 – 29 años	5	1	6
	30 – 45 años	4	0	4
	46 y más	12	0	12
Cese voluntario	< 20 años	0	0	0
	20 – 29 años	1	0	1
	30 – 45 años	3	0	3
	46 y más	7	0	7
Cese por personas a cargo	< 20 años	0	0	0
	20 – 29 años	0	0	0
	30 – 45 años	0	0	0
	46 y más	0	0	0
Otros (muerte, incapacidad, etc.)		0	0	0
TOTAL		34	1	35

FORMACIÓN

En La Fundación no cuenta con un plan de formación anual pero las necesidades de formación las impone la normativa vigente, o, se detectan a través de la plantilla a la hora de desarrollar el trabajo. Las ofertas de formación se cuelgan en el tablón de anuncios de la organización para que todo el mundo esté informado.

La formación ofrecida por la organización es de carácter tanto voluntaria como obligatoria, aunque nunca ha habido una negativa por parte de los empleados y empleadas a realizar una formación obligatoria.

Los cursos realizados suelen ser en el lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral casi siempre, también han impartido cursos online y fuera del lugar de trabajo ocasionalmente.

Cuando se imparten cursos fuera del horario laboral se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral.

Por último, no se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres, ya que la plantilla de La Fundación está feminizada y hay mas mujeres que hombres.

PROMOCIÓN

Respecto a la promoción, los criterios y metodología que se utilizan son los marcados por la normativa siendo el más importante la formación que tenga la persona, la existencia de vacantes se comunica al resto de la plantilla a través del tablón de anuncios y verbalmente. La figura encargada de tomar la decisión de la promoción interna es la directora de La Fundación.

En la siguiente tabla se puede observar la evolución de promociones que se han producido en los últimos 3 años, en el año 2024 se ha promocionado a 1 mujer.

AÑOS	Promociones	
	Mujeres	Hombres
2024	1	0
2023	0	0
2022	1	0
TOTAL	2	0

Como se observa a continuación, se ve que la promoción que se ha realizado en la organización es una promoción salarial sin cambio de categoría.

Tipos de promociones año 2024 desagregadas por sexos			
Tipo de promoción	Mujeres	Hombres	Total
Promoción salarial sin cambio de categoría	1	0	1
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0	0
Cambio de categoría por prueba objetiva	0	0	0

Cambio de categoría por antigüedad	0	0	0
Cambio de categoría decidido por la empresa	0	0	0
TOTAL	1	0	1

La tabla que sigue nos muestra las promociones en el año 2024 por grupo profesionales:

Promociones por grupos profesionales año 2024			
Denominación de categorías	Mujeres	Hombres	Total
GRUPO D - GEROCULTORA	1	0	1
TOTAL	1	1	2

4.3 POLÍTICA SALARIAL E IGUALDAD RETRIBUTIVA. AUDITORIA RETRIBUTIVA.

Respecto a la política salarial, La Fundación utiliza un sistema de remuneración basado en el convenio colectivo estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal el cual les aplica, pero hay casos en los que la responsabilidad del puesto de la persona hace que el salario sea por encima de convenio.

Los criterios en los que se basa la organización para decidir tanto los aumentos salariales como los incentivos y beneficios sociales, los establece la normativa o la responsabilidad y las tareas del puesto.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para la elaboración de la Auditoria Retributiva, se requiere del análisis de la situación de partida, para desde ahí, tomar las medidas necesarias que puedan corregir las desigualdades retributivas y eliminar las barreras que obstaculizan el avance en la consecución de la igualdad retributiva real y efectiva de las mujeres y de los hombres de La Fundación. Estas desigualdades serán analizadas a través de dos herramientas:

HERRAMIENTA DE REGISTRO RETRIBUTIVO



SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El diseño de esta herramienta ha sido acordada en sus diferentes apartados

con las organizaciones sindicales y La Auditoría Retributiva, se realiza con los datos de patrones y elaborada de manera

conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

VALORACIÓN DE PUESTOS

Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Herramienta diseñada y elaborada

por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Los datos cualitativos, se han obtenido durante el periodo de enero a diciembre de 2024.

Para la realización de la valoración de los puestos de trabajo, los factores usados se agrupan en 4 grandes grupos:

- A. **NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS**
- B. **CONDICIONES EDUCATIVAS**
- C. **CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN**
- D. **CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño**

Por cada uno de los factores se establecen los siguientes sub-factores que se ponderan para obtener las puntuaciones de cada puesto.

Tipo	Nombre del Factor	Género
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Polivalencia o definición extensa de obligaciones	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Esfuerzo Físico	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Esfuerzo Mental	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Esfuerzo Emocional	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Responsabilidades funcionales	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Autonomía	NEUTRO
B. CONDICIONES EDUCATIVAS	Enseñanza Reglada	NEUTRO
C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	Conocimientos y comprensión	NEUTRO
C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	Aptitudes	NEUTRO
C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	Habilidades sociales	NEUTRO
D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	Entorno	NEUTRO
D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	Condiciones Organizativas	NEUTRO

Puestos valorados

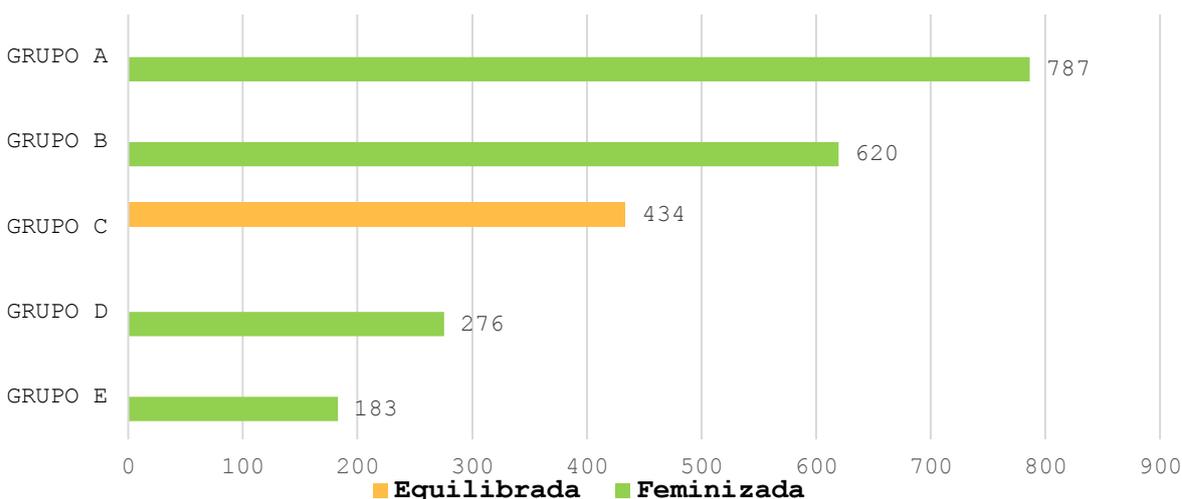
Después de realizar la catalogación de cada puesto de trabajo, se han valorado según su grupo profesional ya que hay muchos de estos puestos que son parecidos tanto en funciones como en



condiciones educativas o condiciones profesionales, de esta manera se ha facilitado la valoración.

Grupos profesionales valorados	Puesto de trabajo correspondiente
GRUPO A	Director, Administración, Responsables y Coordinadores, Médico, Psicólogo
GRUPO B	Enfermero, Terapeuta ocupacional, Trabajador social
GRUPO C	Oficial administrativo, Oficial de mantenimiento, Técnicos y Ayudantes
GRUPO D	Personal auxiliar, Gerocultora, Conductor
GRUPO E	Limpieza y Lavandería, Pinche cocina, Ayudante de varios oficios.

En el siguiente gráfico se muestra la puntuación por puesto y sexo que se ha obtenido tras la valoración de cada grupo profesional:



Título del Puesto	N.º de Mujeres	N.º de Hombres	Categorización
GRUPO A	20	1	Feminizada
GRUPO B	11	2	Feminizada
GRUPO C	1	1	Equilibrada
GRUPO D	37	3	Feminizada
GRUPO E	6	0	Feminizada
Total	75	7	

(Firmas manuscritas)

En las siguientes tablas se muestra la agrupación de puestos resultante de la herramienta de valoración de puestos del ministerio y la correlación existente entre la agrupación dada por convenio y la nueva agrupación:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 10	GRUPO A (787)
Agrupación 7	GRUPO B (620)
Agrupación 5	GRUPO C (434)
Agrupación 3	GRUPO D (276)
Agrupación 1	GRUPO E (183)

REGISTRO RETRIBUTIVO

Estructura salarial de La Fundación.

Los salarios percibidos por las personas que componen la plantilla de La Fundación, tienen la siguiente estructura salarial:

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
S. BASE	S.base	salario base	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	P.trabajo	puesto trabajo	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	Antigüedad	Antigüedad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.03	P.puesto	Plus puesto	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí

Desglose estructura salarial

Salario base: Remuneración fija que recibe la persona trabajadora. Se establece en función del grupo profesional que integra el puesto de trabajo.

Puesto de trabajo: cantidad adicional al salario base que se paga a un trabajador debido a las características específicas del puesto que desempeña. Este complemento se otorga por circunstancias relacionadas con el trabajo en sí y no con la persona que lo ocupa.

Antigüedad: Remuneración adicional al salario que se concede a la plantilla en función del tiempo que llevan en la empresa. Su objetivo es reconocer y premiar la permanencia y experiencia del empleado dentro de la organización.

Plus puesto: pago adicional que recibe un trabajador en función de las características específicas del puesto que desempeña dentro de la empresa. Este complemento se otorga debido a las condiciones especiales del trabajo y no por circunstancias personales del empleado.

En la siguiente tabla se muestra la distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones salariales. Se puede destacar que, el porcentaje mayoritario de personas trabajadoras son hombres que se encuentran en la banda salarial de los 18.001 a los 24.000 euros anuales, y el porcentaje de mujeres mayoritario se encuentra en la misma banda salarial.



Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
Menos de 7.200 €	0	-	0	-	0
Entre 7.201 € y 12.000 €	1	2%	0	-	1
Entre 12.001 € y 14.000 €	0	-	0	-	0
Entre 14.001 € y 18.000 €	6	10,5%	1	14,3%	7
Entre 18.001 € y 24.000 €	48	84%	5	71,4%	53
Entre 24.001 € y 30.000 €	2	3,5%	1	14,3%	3
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	-	0	-	0
Entre 36.001 € y 45.000 €	0	-	0	-	0
Entre 45.001 € y 60.000 €	0	-	0	-	0
TOTAL	57	100%	7	100%	64

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

En la siguiente tabla se muestra la distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones salariales. Se puede destacar que, el porcentaje mayoritario de personas trabajadoras son hombres que se encuentran en las bandas salariales de los 18.001 a los 24.000, y por la parte de las mujeres, también se encuentra el porcentaje mayoritario en esa misma banda salarial.

Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones (**)					
Bandas salariales	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
Menos de 7.200 €	0	-	0	-	0
Entre 7.201 € y 12.000 €	1	2%	0	-	1
Entre 12.001 € y 14.000 €	0	-	0	-	0
Entre 14.001 € y 18.000 €	6	10,5%	3	42,6%	9
Entre 18.001 € y 24.000 €	42	73,4%	2	28,8%	44
Entre 24.001 € y 30.000 €	7	12,1%	1	14,3%	8
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	-	1	14,3%	1
Entre 36.001 € y 45.000 €	1	2%	0	-	1
Entre 45.001 € y 60.000 €	0	-	0	-	0
TOTAL	57	100%	7	100%	64

(**) Salario bruto anual con compensaciones extrasalariales

A continuación, se puede observar la distribución de la plantilla por categorías y por banda salarial. En el GRUPO C es en el que se encuentran la mayoría de las personas trabajadora con 41 personas. De este total, 37 empleadas y 4 empleados se encuentran en la banda salarial de los 18.001 a los 24.00 euros.



PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Fecha: abril de 2025

Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
A	Menos de 7.200 €	0	-	0	-	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	2	66,67%	1	33,33%	3
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	-	0	-	0
	Más de 36.000 €	0	-	0	-	0
B	Menos de 7.200 €	0	-	0	-	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	1	100%	0	-	1
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	4	80%	1	20%	5
	Entre 18.001 € y 24.000 €	7	87,5%	1	12,5%	8
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	-	0	-	0
	Más de 36.000 €	0	-	0	-	0
C	Menos de 7.200 €	0	-	0	-	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	37	90%	4	10%	41
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	-	0	-	0
	Más de 36.000 €	0	-	0	-	0
D	Menos de 7.200 €	0	-	0	-	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	6	100%	0	-	6
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	-	0	-	0
	Más de 36.000 €	0	-	0	-	0
E	Menos de 7.200 €	0	-	0	-	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	-	0	-	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	-	0	-	0

	Entre 24.001 € y 30.000 €	0		0		0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0		0		0
	Más de 36.000 €	0		0		0
	TOTAL	57		7		

En la siguiente tabla se muestran los datos de los importes efectivos promedios del total de la plantilla:

		SALARIO BASE Ef.	Tot COMPL.SAL Ef.	TOTAL, SALARIO Ef.	Tot Extrasalarial Ef.	TOTAL, Retrib Ef.
TOTAL		-1%	23%	1%	-	1%
Hombre	11	1.191	97	1.289	-	1.289
Mujer	104	1.201	75	1.276	-	1.276

En el análisis de los promedios de los importes efectivos, observamos que los totales de salarios medios promediados efectivos, generan una brecha del 1%. Aunque en la realidad tanto hombres como mujeres tienen salarios similares según su grupo y categoría profesional, los salarios efectivos se ven distorsionados por las situaciones individuales de cada grupo.

La tabla de los importes equiparados promedios arroja resultados más objetivos que los salarios efectivos, a causa de los salarios efectivos percibidos por personas que no trabajaron el año completo, por salir de la empresa o incorporarse durante el periodo de referencia.

		SALARIO BASE Eq.	Tot COMPL.SAL Eq.	TOTAL, SALARIO Eq.	Tot Extrasalarial Eq.	TOTAL, Retrib Eq.
TOTAL		-9%	23%	-6%	-	-6%
Hombre	11	1.191	97	1.289	-	1.289
Mujer	104	1.294	75	1.369	-	1.369

La compañía cuenta con una brecha salarial en la retribución total equiparada de un -6% esto es debido principalmente a que las mujeres cobran un poco más de salario base que los hombres, además de esto, estamos evaluando diferentes grupos profesionales en un solo análisis, por tanto, es lógico que entre diferentes grupos exista brecha salarial.

La brecha del salario base es de un -9% a favor de las mujeres. En el salario base la mujer cobra más que el hombre, pero, lo recibido por los hombres en complementos salariales es superior, viendo que la brecha existente es del 23% a favor de ellos.

Individualmente estudiando a cada grupo por separado existe brecha salarial de un -50% a favor de la mujer en la retribución total equiparada del GRUPO B (GRUPO 2) debido sobre todo a que la mujer cobra más en complementos salariales que el hombre.

4.4 ANÁLISIS DE LA PLANTILLA

En este apartado se evaluará la plantilla de La Fundación con la información recogida en referencia a las trabajadoras y trabajadores de la organización.

- Si analizamos la edad del personal, observamos mayor concentración de personas en el tramo de 46 años o más con 33 empleadas y 4 empleados. En general la cantidad de empleados hombres y mujeres no está repartida de igual manera en todas las franjas de edad.

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
Menos de 20 años	1	100%	0	-	1
20 – 29 años	6	100%	0	-	6
30 – 45 años	17	85%	3	15%	20
46 años y más	33	89%	4	11%	37
TOTAL	57		7		64

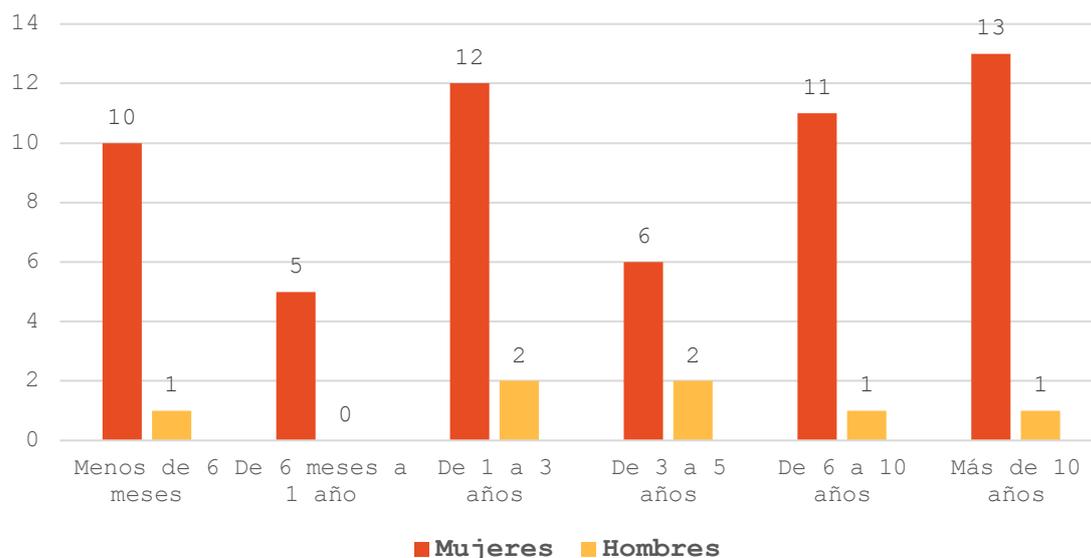


- Evaluando la plantilla por su antigüedad en La Fundación, observamos que la mayoría de la plantilla tanto de mujeres como de hombres llevan en la empresa de 1 a 3 años y más de 10 años, ambas franjas de antigüedad cuentan con 14 personas.

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
Menos de 6 meses	10	17,5%	1	14,3%	11

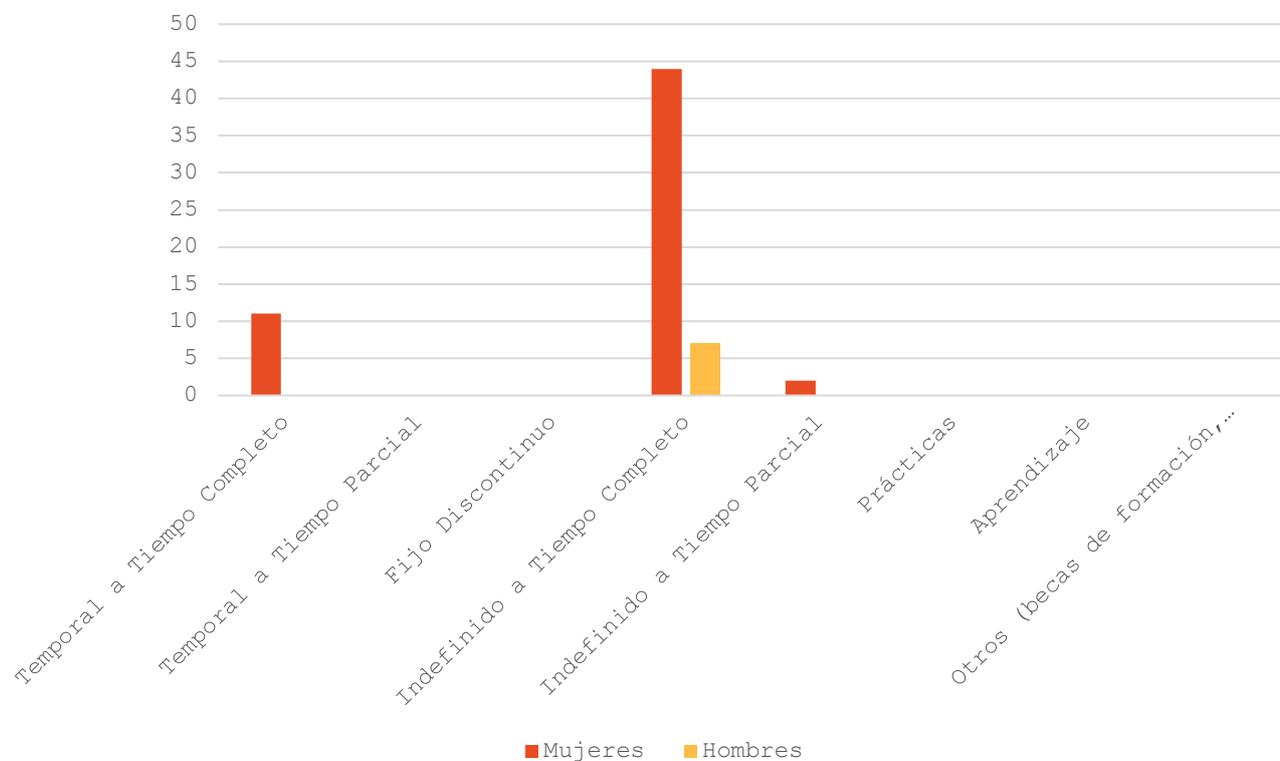
(Firmas manuscritas)

De 6 meses a 1 año	5	9%	0	-	5
De 1 a 3 años	12	21%	2	28,5%	14
De 3 a 5 años	6	10,5%	2	28,5%	8
De 6 a 10 años	11	19%	1	14,3%	12
Más de 10 años	13	23%	1	14,3%	14
TOTAL	57	100%	7	100%	64



- En la siguiente tabla se muestra la distribución de la plantilla por tipo de contrato. Como se puede observar el porcentaje de personas mayoritario se encuentra dentro de los contratos indefinido a tiempo completo con 77,3% de mujeres y 100% de hombres.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	Total
Temporal a Tiempo Completo	11	19,2%	0	-	11
Temporal a Tiempo Parcial	0	-	0	-	0
Fijo Discontinuo	0	-	0	-	0
Indefinido a Tiempo Completo	44	77,3%	7	100%	51
Indefinido a Tiempo Parcial	2	3,5%	0	-	2
Prácticas	0	-	0	-	0
Aprendizaje	0	-	0	-	0
Otros (becas de formación, etc.)	0	-	0	-	0
TOTAL	57	100%	7	100%	64



4.5 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y PERMISOS.

En relación con las jornadas laborales, la organización cuenta con tres turnos de trabajo, intensivo de mañana y tarde y partido. También hay un turno de noche para las Gerocultoras, ya que ellas siempre hacen noches, y, dos turnos para el personal de oficina, partido y continuo. Los horarios de los turnos son los siguientes:

- Intensivo Mañana: 8:00h a 15:00h
- Intensivo Tarde: 15:00h a 22:00h
- Partido: 8:00 a 13:30 – 19:00 a 21:00h
- Noches: 22:00 a 8:00h y 23:00h a 8:00h
- Oficinas partido: 8:00h a 14:00h – 16:00h a 18:00h
- Oficinas continuo: 10:30h a 18:30h

Las comunicaciones que realiza cualquier trabajador con preaviso inferior a 48 horas han de realizarse al teléfono fijo que se ha destinado a tal fin **941-312-202**.

En las siguientes tablas se observan la distribución de la plantilla por horas de trabajo y la cantidad de horas extras y complementarias que se realizan, ambas tablas separadas por sexos:

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo			
Nº de horas	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	0	0	0
De 20 a 35 horas	2	0	2
De 36 a 39 horas	0	0	0
40 horas	55	7	62
Más de 40 horas	0	0	0
TOTAL	57	7	64

Horas extraordinarias y complementarias			
Horas realizadas	Mujeres	Hombres	Total
Extraordinarias	0	0	0
Complementarias	0	0	0

La conciliación laboral-familiar es primordial para equilibrar las responsabilidades y demandas del trabajo con las necesidades y obligaciones familiares y personales de todos los trabajadores de La Fundación. Se trata de encontrar un equilibrio que permita a los empleados cumplir con sus tareas profesionales sin sacrificar su bienestar personal o el tiempo con sus familias.

Importancia de la Conciliación Laboral:

- **Bienestar Emocional y Salud:** Mejora la salud mental y emocional al reducir el estrés y el agotamiento causado por el desequilibrio entre la vida laboral y personal.
- **Productividad:** Las personas que pueden conciliar su vida laboral y familiar suelen ser más productivos, ya que están más motivados y comprometidos con su trabajo.
- **Retención de Talento:** Facilitar la conciliación ayuda a consolidar la plantilla, reduciendo la rotación de personal y los costes asociados a la contratación y formación de nuevas empleadas y empleados.
- **Igualdad de Género:** Promueve la igualdad de género al permitir que tanto hombres como mujeres compartan responsabilidades familiares, facilitando que ambos participen activamente en el mercado laboral.

Estrategias de Fundación Hogar Madre de Dios para Mejorar la Conciliación

1. **Flexibilidad Horaria:** Permite ajustar la jornada laboral para atender responsabilidades familiares, como horarios de entrada y salida flexibles.

2. **Permisos y Licencias:** Facilitar permisos remunerados o no remunerados por motivos familiares, como cuidados de hijos o familiares enfermos, o la ampliación de la baja por maternidad.
3. **Promoción de la Cultura Organizacional:** Fomentar una cultura empresarial que valore y respete la vida personal evitando expectativas de disponibilidad constante fuera del horario laboral.

Desafíos:

- **Resistencia al Cambio:** Algunas organizaciones pueden mostrar resistencia a cambiar los modelos tradicionales de trabajo en las que se muestra al hombre como dominante.
- **Cultura de Presencialismo:** En algunas organizaciones todavía se valora más la presencia física que los resultados, lo cual dificulta la implementación de medidas de flexibilidad.
- **Equilibrio Individual:** La conciliación es un reto personal y lo que funciona para una persona puede no funcionar para otra, por lo que las soluciones deben ser adaptables y personalizadas a cada persona.

Beneficios:

- **Mejora de la Calidad de Vida:** Los empleados y empleadas que pueden equilibrar su trabajo y vida personal reportan una mejor calidad de vida y satisfacción personal.
- **Incremento en la Lealtad y Compromiso:** Las plantillas que sienten que su empresa se preocupa por su bienestar personal tienden a ser más leales y comprometidos.

La conciliación laboral-familiar no solo beneficia a las personas trabajadoras, sino que también fortalece a la organización y a la sociedad en su conjunto, creando entornos de trabajo más humanos y sostenibles.

En las siguientes tablas se muestran las bajas y permisos concedidos a los empleados y empleadas en el año 2024 separas por sexos:

Bajas temporales y permisos año 2024			
Descripciones bajas temporales	Mujeres	Hombres	Total
Incapacidad Temporal	49	1	50
Accidente de Trabajo	10	0	10
Maternidad (parto)	0	0	0
Maternidad	0	0	0
Cesión al padre del permiso de maternidad	0	0	0
Paternidad	0	0	0
Adopción o acogimiento	0	0	0
Riesgo durante el embarazo	0	0	0

Reducción de jornada por lactancia	1	0	1
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	1	0	1
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0	0
Reducción de jornada por otros motivos	1	0	1
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	0	0	0
Excedencia voluntaria	0	0	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	102	0	102
TOTAL	164	1	165

Medidas de conciliación año 2023			
Medida	Mujeres	Hombres	Total
Reducción de jornada	1	0	1
TOTAL	1	0	1

4.6 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y la discriminación por género son realidades que por desgracia aún perviven en nuestro entorno laboral. En este sentido, La Fundación cuenta con un protocolo contra el acoso sexual en el que se establecen los límites y comportamientos inaceptables y ayuda a crear un entorno seguro, respetuoso y productivo, además la organización quiere dejar claro que promueve condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

No se han realizado estudios dentro de la organización para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual, y, en el caso de que existiera algún caso y se quisiera denunciar, las vías de comunicación serán de forma directa con el Comité de Igualdad, no obstante, si la persona que comunica los hechos prefiere hacerlo a un superior, a un compañero o compañera de la empresa o al departamento de recursos humanos también puede realizarlo así. Será responsabilidad de todas las personas conocedoras de los hechos dar parte al Comité de Igualdad para poder atender la situación.

Aun así, la compañía no ha recibido ninguna denuncia por estos motivos y prohíbe expresa y taxativamente la conducta de acoso.

5. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivos generales.

- El objetivo general del Plan de Igualdad es: “Especificar y formalizar a través del Plan de Igualdad, que se presentan en este documento, los objetivos y medidas que se van a implantar para eliminar cualquier situación discriminatoria de género, garantizar la igualdad en oportunidades y trato, y potenciar una cultura igualitaria en las personas que forman la organización, sin discriminación directa o indirectamente por razón de sexo”. Atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta como, “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo” así como el impulsar y fomentar cualquier medida, que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento.
- Garantizar la transparencia e igualdad retributiva en todos los puestos de la organización, incluyendo a alta/os directivas/os, tanto a nivel de salarios base, como en los complementos salariales y extrasalariales, si los hubiera en un futuro.

Considerando que en la fase de diagnóstico se han identificado las necesidades específicas para cada área, en el Plan de Igualdad definiremos objetivos específicos en cada una de ellas que nos servirán para la elaboración de las medidas del Plan de Igualdad. Los objetivos cuantitativos específicos deberán ser aquellos que aun teniendo una filosofía de igualdad y medidas concretas que la acompañan, nos ayuden a conseguir, modificar o paliar las desviaciones existentes respecto a los resultados del diagnóstico o, en cualquier caso, llevar a cabo un seguimiento respecto a las medidas existentes en materia de igualdad, que nos permita su mantenimiento y mejora.

Objetivos específicos por áreas

Los objetivos que se indican a continuación no pretenden excluir a las mujeres si no generar un entorno de trabajo más equilibrado derribando barreras culturales y estructurales.

Selección y Contratación

✓ Principales Problemas identificados

- Bajo porcentaje de candidaturas de hombres en los procesos de selección y contratación de personal tanto para puestos de responsabilidad como para el resto de los puestos.
- Percepción errónea de exclusión de candidatos masculinos en los procesos de selección reduciendo el número de postulaciones.
- Falta de referentes masculinos en roles de liderazgo, lo que podría hacer que ciertos estilos de gestión o toma de decisiones sean más homogéneos.



✓ **Ámbito prioritario:**

- Captación de candidaturas de hombres en los procesos de selección.
- Implementar estrategias para garantizar un enfoque más neutral (uso de evaluaciones objetivas, paneles mixtos en entrevistas).
- Crear campañas de atracción de talento diverso para asegurar que la imagen corporativa no excluya a ningún grupo y promover una cultura inclusiva.
- Uso del curriculum ciego para que los procesos de selección estén libres de sesgos.
- Establecer un porcentaje cada cuatro años mayor como objetivo para la contratación de hombres.
- Asistir a ferias de empleo y networking dirigidas a hombres que realicen las empresas de RRHH. Estos eventos pueden servir para atraer el talento masculino en sectores feminizados como es este caso.

✓ **Objetivos generales:**

- Intentar llegar a tener igualdad en todos los puestos de la fundación ya que existe infrarrepresentación masculina.
- Intentar llegar a tener igualdad en los puestos de decisión y poder ya que existe infrarrepresentación masculina.

Promoción

✓ **Principales Problemas identificados:**

- No existe un sistema de evaluación implantado y tampoco un procedimiento de promoción establecido que contenga criterios objetivos conocido por todas las personas de la empresa.
- La Fundación no cuenta con un procedimiento para la promoción del desarrollo profesional con perspectiva de género.
- No se cuenta con programas de desarrollo de liderazgo específicamente para hombres.
- No se visibilizan los recursos económicos que dedica la organización a la promoción de la igualdad.

✓ **Ámbito prioritario:**

- Establecer un sistema de evaluación continua.
- Incluir a hombres en los planes de sucesión para asegurar una representación equilibrada en los niveles superiores de la empresa.



- Dar a conocer al personal trabajador los recursos económicos que invierte La fundación en la promoción de la igualdad.

✓ Objetivos generales:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción.
- Incrementar la representación de los hombres en los niveles jerárquicos de menor representación a través de la promoción interna.

Formación

✓ Principales Problemas identificados.

- Desconocimiento de hombres referentes en el ámbito empresarial, económico y social.
- No se imparten cursos en los que se fomenten habilidades de gestión y empoderamiento de los trabajadores.
- No se cuenta con un plan de formación anual.
- Ausencia de personal directivo con formación en materia de igualdad.
- Ausencia de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades de las personas implicadas en la comunicación interna.
- Falta de actividades o acciones orientadas a difundir el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.
- Falta de formación y sensibilización continuada en perspectiva de género para las personas que conforma la RLT.
- Falta de formación en igualdad al personal administrativo.
- No se incluye la formación en igualdad en la formación anual.

✓ Ámbito prioritario:

- Llevar a cabo ciclos de charlas abiertas con hombres referentes en el ámbito empresarial, económico y social, y talleres de prestigio que buscan abrir el debate sobre el papel del hombre en temas relevantes como empresas feminizadas.
- Realizar casos prácticos como forma de sensibilizar a la plantilla. De esta manera se mejora la comprensión de situaciones reales y se fomenta el trabajo en equipo.



- Formación y sensibilización en materia de igualdad al personal directivo, al personal que conforma la RLT y al personal administrativo.
- Elaboración de un plan de formación anual.
- Incluir en el plan de formación anual formación en materia de igualdad.

✓ Objetivos generales:

- Seguir en la retención del talento de hombres para garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción y carrera profesional y formar a todos los departamentos implicados en temas de igualdad.

Clasificación Profesional. Retribuciones

✓ Principales problemas identificados:

- Infrarrepresentación masculina: El hombre tiene menor representación en la organización.
- Existe brecha salarial de un -50% a favor de la mujer en el grupo B (Grupo 2)

✓ Ámbito prioritario

- Realizar una auditoría retributiva periódica para detectar posibles desigualdades salariales.
- Contar con una política retributiva objetiva, transparente e igualitaria, aplicable a toda la plantilla de la empresa.
- Crear una escala salarial clara que establezca criterios para aumentos y promociones.

✓ Objetivos generales.

- Detectar brechas salariales injustificadas entre trabajadores que desempeñan funciones similares.
- Asegurar que los criterios salariales sean claros y objetivos.
- Evitar sesgos o discriminaciones en la fijación de sueldos y beneficios.

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

✓ Problemas identificados:

- Se recoge una necesidad implantación de medidas de conciliación como pueden ser la flexibilidad laboral o el teletrabajo para favorecer la corresponsabilidad.



- Se percibe que no es posible el teletrabajo general, solo para ciertos puestos.

✓ Ámbito prioritario

- Estructurar las medidas de conciliación implantadas de manera formal para garantizar su accesibilidad a toda la plantilla.
- Comunicar a la plantilla las medidas que se van a implantar para favorecer la conciliación laboral.

✓ Objetivos generales:

- Facilitar la conciliación personal, familiar y laboral potenciando con ello la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y potenciar la retención del talento en la compañía.

Condiciones laborales.

✓ Problemas identificados:

- Culturalmente percepción errónea a la contribución de mecanismos para la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La organización no tiene implantado un protocolo de desconexión digital.
- Desconocimiento en la plantilla acerca de la desconexión digital.

✓ Ámbito prioritario:

- Implantar mecanismos para conciliación de la vida personal y laboral.
- Implantar política de desconexión digital y comunicarlo de manera formal a toda la plantilla.

✓ Objetivos generales:

- Potenciar la conciliación, corresponsabilidad y salud laboral.
- Mejora la salud de la madre y el bebé, reducir el absentismo y mejorar la productividad.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

✓ Problemas identificados:

- La organización no cuenta con un código de ética y conducta.
- La Fundación no ha incluido medidas sobre el colectivo LGTBI en su protocolo ya que carecen de este.



- La Fundación no cuenta con canal de denuncias.

✓ **Ámbito prioritario:**

- Actualizar el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo incluyendo las medidas establecidas en el RD 1026/2024 sobre el colectivo LGTBI.
- Elaborar un código de ética y conducta.
- Implantación de un canal de denuncias.
- Impulsar campañas de visibilización y sensibilización en los que se demuestre el valor del hombre en sectores feminizados y romper con los estereotipos.
- Realizar estudios para detectar situaciones de acoso psicológico y sexual.
- Promoción de la diversidad creando una cultura inclusiva que celebre la diversidad y promueva activamente la participación y el liderazgo de los hombres.

✓ **Objetivos generales:**

- La mejora continua en las condiciones de trabajo y en la gestión y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Así, se involucra tanto a las personas que forman parte de la organización, como a proveedores, empresas colaboradoras, clientes y otros grupos de interés, para promover un ambiente seguro y saludable, y favorecer la salud y bienestar, como elemento clave de la experiencia profesional.
- Sensibilizar a la plantilla en la igualdad entre Mujeres y Hombres con charlas y campañas.
- Eliminación y prevención de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.

Información y sensibilización.

✓ **Objetivos generales:**

- Creación del 'Buzón Violeta', como canal de comunicación para recibir sugerencias, inquietudes y consideraciones en materia de igualdad.
- Realización de voluntariado social e iniciativas solidarias en temas (RSC).
- Difusión del I Plan de Igualdad a través de las vías de comunicación con los empleados como pueden ser trípticos o tabloneros de anuncios.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD



Las medidas concretas a implementar son medidas correctivas y/o de mejora atendiendo al resultado del diagnóstico, para poner en práctica en el presente Plan de Igualdad.

6.1 MEDIDAS, ACCIONES Y MEJORAS DERIVADAS DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO.

Como conclusiones del análisis de la plantilla, se considera muy positivo el alto porcentaje de personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo, ya que esto conlleva una disminución de la precariedad laboral, disminuye la inestabilidad de los empleados y la inseguridad para iniciar inversiones. Al contrario que en La Fundación, en España son las mujeres las que tienen el mayor porcentaje de contratación a tiempo parcial y de modo eventual, lo que aumenta las posibilidades de salida del mercado de trabajo.

Respecto a la plantilla de la organización y en especial a los puestos de mayor responsabilidad es más alto el porcentaje de mujeres frente al de hombres, como el puesto de directora, o personal técnico y mandos intermedios en los que la representación masculina es inferior. Es importante que existan mujeres en cargos con responsabilidad y representatividad social, puesto que de este modo se facilita la incorporación de las opiniones de las trabajadoras en el proceso de negociación colectiva.

Como acción para la mejora se propone incluir el curriculum “ciego”, que, al suprimir información personal del postulante al puesto de trabajo, elimina sesgos por cuestión de género o edad, entre otros.

La evaluación del desempeño sirve para valorar el rendimiento y el potencial de la plantilla de la organización, anticipa problemas y aporta posibles soluciones en base a la necesidad de cada momento.

En este contexto, sería interesante establecer un sistema de evaluación del desempeño que permita a La Fundación garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción y el acceso a puestos superiores a aquel personal con mejores resultados o mayor aptitud, ya que es una buena vía para conocer las fortalezas de cada trabajador/a y gestionar el talento profesional.

Además de esto, podría estudiarse proporcionar formación al personal para que pueda incorporarse en puestos de trabajo donde su sexo esté infrarrepresentado.

En referencia a los salarios, se observan divergencias salariales entre hombres y mujeres en los principales rangos, se atisba un porcentaje más alto de mujeres con bandas salariales más altas que los hombres. El motivo está relacionado a una mayor distribución de estas en puestos de responsabilidad, lo que conlleva que sus salarios sean algo superiores.

Para equilibrar esto sería conveniente tener el mismo número de hombres y mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, siempre y cuando sea equilibrado tanto en número como en capacidades.

Con relación a la flexibilidad laboral, ésta tiene por objeto que la organización pueda gestionar de manera eficaz a sus recursos humanos y reducir los costes o la inversión. Además, permite que el empleado alcance un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y el disfrute



de su vida personal. En este sentido, sería conveniente potenciar la difusión de las medidas establecidas por la organización en materia de conciliación, asegurando que el personal, incluyendo el de nueva incorporación, esté informado sobre las mismas.

Desde el punto de vista de género, es importante cuidar el lenguaje e imagen de la empresa para que ofrezca un trato igualitario y respetuoso hacia las mujeres y hombres. Además, la comunicación es un elemento esencial en la difusión del Plan de Igualdad, puesto que es básico que el personal esté informado para su correcto desarrollo. Por ello, sería muy conveniente aprovechar los medios existentes para transferir información respecto al desarrollo del plan de Igualdad y fomentar la sensibilización en la materia. Todo ello deberá hacerse empleando un lenguaje no sexista, que incluya a ambos sexos, tanto en la comunicación interna como en la externa, que también deberá vigilarse en las ofertas de trabajo, para asegurar su carácter inclusivo.

Siguiendo en este tema, sería ventajoso, concienciar y sensibilizar a todas las personas trabajadoras de la organización en los conocimientos mínimos necesarios para cumplir con los objetivos planteados en el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Realizar casos prácticos para sensibilizar a la plantilla de una empresa ofrece varios beneficios como son la mejora en la comprensión de situaciones reales ya que permiten a los empleados y empleadas enfrentarse a escenarios basados en situaciones que podrían encontrarse en el entorno laboral. Esto fomenta una comprensión más profunda de cómo aplicar las políticas, valores y procedimientos de la organización en situaciones reales, además, de desarrollar habilidades de resolución de problemas.

En el ámbito de la desconexión digital, es importante que la organización respete el tiempo de la plantilla para la desvinculación digital ya que potencia el descanso y la motivación de las personas empleadas al incorporarse en su jornada laboral, ya que pueden disfrutar de su tiempo libre, cultivar su bienestar personal y poder recargar pilas para dar su versión más productiva en el trabajo. En este sentido sería conveniente que La Fundación implantase un protocolo de desconexión digital e informara a toda la plantilla de su existencia.

En referente al acoso sexual, La Fundación cuenta con un protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo con modelos de quejas disponibles para los trabajadores/as. En este contexto La Fundación debe actualizar el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo incluyendo medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Por otro lado, la organización debería realizar estudios para detectar posibles situaciones de acoso y poder prevenirlas además de realizar campañas informativas o medidas de formación y sensibilización para todos los empleados y empleadas.

En relación con lo anterior La Fundación no cuenta con un canal de denuncias y comunicaciones, por tanto, debe implantarlo para que tanto el personal trabajador como las personas proveedoras o clientes puedan informar sobre posibles comportamientos irregulares o ilícitos que se produzcan en la organización.

En el campo de la salud laboral, la cual es esencial para garantizar la protección de las personas trabajadoras y evaluar la eficacia de los programas de salud ocupacional, no se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres. Aun así, podría realizarse una revisión periódica de las condiciones de trabajo para adaptarlas a las diferentes situaciones personales



de cada trabajador/a cuando así sea necesario, de esta manera se pueden registrar incidentes y hallazgos, evaluar y evitar los posibles riesgos y revisar de manera habitual esas evaluaciones de riesgos para garantizar que sigan siendo relevantes y efectivas.

Por último, la realización de voluntariado social para promover la participación de los empleados en actividades de voluntariado, sería una buena manera de ayudar a sensibilizarlos sobre causas sociales y a fortalecer su compromiso con los valores de la empresa, además de esto, también se puede llevar a cabo iniciativas solidarias para apoyar causas sociales o ambientales como parte de la responsabilidad social corporativa (RSC) y fomentar la participación activa de los empleados en estas iniciativas.

Esto proporciona una plataforma valiosa para abordar cuestiones de género, fomentar la igualdad y fortalecer la cultura organizacional, contribuyendo así a un ambiente laboral más inclusivo y equitativo.

A continuación, se muestra la tabla de medidas a seguir próximamente por la organización:

Área de intervención	Medidas	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	Plazo de ejecución	Revisión
Proceso de selección y contratación	1. Captación de candidaturas de hombres en los procesos de selección.	<ul style="list-style-type: none"> Número de captaciones masculinas vs año anterior 	RRHH	Enero de 2026	Anualmente
	2. Crear campañas de atracción de talento diverso para asegurar que la imagen corporativa no excluya a ningún grupo y promover una cultura inclusiva.	<ul style="list-style-type: none"> Campañas realizadas Número de campañas hechas vs año anterior 	RRHH	Septiembre de 2025	Anualmente
	3. Uso del curriculum ciego para que los procesos de selección estén libres de sesgos.	<ul style="list-style-type: none"> Número de incorporaciones a través de este método 	RRHH	Octubre de 2025	Anualmente
	4. Establecer un porcentaje cada cuatro años mayor como objetivo para la contratación de hombres.	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un objetivo anual progresivo del número de captaciones de candidaturas masculinas N.º de contratos nuevos de hombres 	RRHH	Enero de 2026	Cuatrienal
	5. Asistir a ferias de empleo y networking dirigidas a hombres que realicen las empresas de RRHH. Estos eventos pueden servir para atraer el talento masculino en	<ul style="list-style-type: none"> Asistencia a ferias 	RRHH	Enero de 2027	Anualmente

	sectores feminizados como es este caso.				
Promoción	6. Incluir a hombres en los planes de sucesión para asegurar una representación equilibrada en los niveles superiores de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Proporción de hombres y mujeres incluidos en los planes de sucesión en diferentes niveles jerárquicos. 	RRHH	Enero de 2026	Anualmente
	7. Dar a conocer al personal trabajador los recursos económicos que invierte La fundación en la promoción de la igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación realizada, Información facilitada 	RRHH	Mayo de 2026	Anualmente
	8. Llevar a cabo ciclos de charlas abiertas con hombres referentes en el ámbito empresarial, económico y social, y talleres de prestigio que buscan abrir el debate sobre el papel del hombre en temas relevantes como empresas feminizadas.	<ul style="list-style-type: none"> Charlas realizadas Número de charlas realizadas vs año anterior 	RRHH	Enero de 2027	Anualmente
Formación	9. Realizar casos prácticos como forma de sensibilizar a la plantilla. De esta manera se mejora la comprensión de situaciones reales y se fomenta el trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> Número de casos prácticos realizados vs año anterior 	RRHH	Enero de 2028	Anualmente
	10. Formación y sensibilización en materia de igualdad al personal directivo, al personal que conforma la RLT y al personal administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> Número de empleados capacitados Horas de formación por empleado 	RRHH	Septiembre de 2025	Anualmente
	11. Elaboración de un plan de formación anual.	<ul style="list-style-type: none"> Plan de formación realizado 	RRHH	Diciembre de 2025	Anualmente
	12. Incluir en el plan de formación anual formación en materia de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> Presupuesto asignado a la formación en igualdad Presencia en el calendario de formación 	RRHH	Enero de 2026	Anualmente



PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Fecha: abril de 2025

	13. Realizar una auditoría retributiva periódica para detectar posibles desigualdades salariales.	<ul style="list-style-type: none"> Resultado obtenido tras la auditoría retributiva 	Comisión de Igualdad	Enero de 2028	Cuatrienal
Clasificación profesional	14. Contar con una política retributiva objetiva, transparente e igualitaria, aplicable a toda la plantilla de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Índice de equidad salarial por género: comparación de los sueldos promedio entre hombres y mujeres en puestos equivalentes. 	Comisión de igualdad	Enero de 2026	Bianual
	15. Crear una escala salarial clara que establezca criterios para aumentos y promociones.	<ul style="list-style-type: none"> Índice de Transparencia Salarial (**) 	RRHH	Septiembre de 2026	Anualmente
	16. Estructurar las medidas de conciliación e implantarlas de manera formal para garantizar su accesibilidad a toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> Número de medidas de conciliación implantadas en función del total de medidas planteadas 	RRHH	Septiembre de 2025	Anualmente
Conciliación	17. Comunicar a la plantilla las medidas que se van a implantar para favorecer la conciliación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación realizada 	RRHH	Noviembre de 2025	Anualmente
	18. Implantar política de desconexión digital y comunicarlo de manera formal a toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del documento Comunicación realizada 	RRHH	Octubre de 2025	Anualmente
Condiciones laborales	20. Incluir las medidas establecidas en el RD 1026/2024 sobre el colectivo LGTBI en el protocolo contra el acoso.	<ul style="list-style-type: none"> Actualización del documento Comunicación realizada al personal 	RRHH	Septiembre de 2025	Cuando se realicen modificaciones legales
Prevención del acoso	21. Elaborar un código de ética y conducta.	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del documento Comunicación realizada al personal 	RRHH	Agosto de 2025	Anualmente
	22. Implantación de un canal de denuncias.	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilidad del canal de denuncias Comunicación realizada al personal 	RRHH	Junio de 2025	Trimestralmente
	23. Impulsar campañas de visibilización y	<ul style="list-style-type: none"> Número de campañas realizadas 	RRHH	Mayo de 2026	Anualmente



PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Fecha: abril de 2025

	sensibilización en los que se demuestre el valor del hombre en sectores feminizados y romper con los estereotipos.	<ul style="list-style-type: none"> Frecuencia de las campañas realizadas 			
	24. Realizar estudios para detectar situaciones de acoso psicológico y sexual.	<ul style="list-style-type: none"> Número de denuncias recibidas Resultados de encuestas de clima laboral 	RRHH	Junio de 2027	Anualmente
	25. Promoción de la diversidad creando una cultura inclusiva que celebre la diversidad y promueva activamente la participación y el liderazgo de los hombres.	<ul style="list-style-type: none"> Número de campañas de sensibilización sobre diversidad Porcentaje de empleados capacitados en diversidad e inclusión 	Marketing y RRHH	Septiembre de 2026	Anualmente
Información sensibilización	26. Realización de voluntariado social e iniciativas solidarias en temas (RSC).	<ul style="list-style-type: none"> Información de iniciativas de campañas solidarias al personal trabajador. 	Departamento de marketing	Enero de 2026	Anualmente
	27. Difusión del I Plan de Igualdad a través de las vías de comunicación con los empleados como pueden ser trípticos o tableros de anuncios	<ul style="list-style-type: none"> Plan de igualdad comunicado 	Comisión de igualdad	Mayo de 2025	Anualmente
	28. Creación del 'Buzón Violeta', como canal de comunicación para recibir sugerencias, inquietudes y consideraciones en materia de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> Habilitar un Buzón como canal de comunicación en temas de igualdad 	RRHH	Mayo de 2026	Cada 6 meses

(**) **Índice de Transparencia salarial** = (Número de empleados que conocen la escala salarial y sus criterios / Número total de empleados encuestados) x 100

Calendario de acciones

ACCIONES	2025			2026			2027			2028		
	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
Selección Nº 1												
Selección Nº 2												
Selección Nº 3												

- La composición de la Comisión de Igualdad que se va a encargar de todos los temas referentes a la Igualdad de Género en la empresa y las formas de contacto y participación.
- Información sobre la realización del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad y su evolución va a ser un contenido más del Plan de Comunicación anual, por lo que su difusión está asegurada. Se realizará una campaña para presentar el nuevo Plan de Igualdad, haciendo llegar a la plantilla las medidas adoptadas en el mismo.

6.3 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El compromiso con la Estrategia de Género es vinculante para toda la organización. La responsabilidad de su aplicación recae especialmente sobre el Comité de Igualdad, y también el equipo directivo y el Patronato, y su ejecución atañe a las trabajadoras y trabajadores, voluntarias y voluntarios, socias y socios, colaboradoras y colaboradores de Fundación Hogar Madre de Dios. Para alcanzar los objetivos de la Estrategia de Género, cada unidad organizativa formulará sus propias pautas de actuación, de acuerdo con la especificidad de sus actividades, y propondrá la asignación para su aplicación de los recursos personales y financieros requeridos.

La Fundación se propone, incorporar los contenidos de este primer Plan de Igualdad a su cultura organizativa.

De igual modo, La Fundación incorporará en los proyectos y programas de formación indicadores específicos que permitan verificar, por un lado, la participación de las mujeres en cada fase del ciclo de vida de los proyectos y programas de formación, así como los recursos destinados a las políticas de género en cada uno de ellos.

Sistema de seguimiento:

1. Reunión semestral del Comité de Igualdad para el seguimiento periódico de las condiciones de trabajo con el objetivo de adaptarlas a las diferentes situaciones personales de cada persona trabajadora cuando así sea necesario, para garantizar que sigan siendo relevantes y efectivas.

2. Información precisa al Comité Directivo sobre el seguimiento trimestral a través de las actas de las reuniones del Comité de Igualdad. El Comité Directivo pasará un resumen de esta información al patronato.

Personas que forman la comisión de seguimiento del plan:

1. Guillermo Castro Carnicer – Trabajador Social
2. Maria Carmen Ríos Villanueva – Administrativa



Las funciones de esta Comisión serán:

- ✓ Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- ✓ Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como el cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad:
 - Identificando ámbitos prioritarios de actuación.
 - Promoviendo acciones formativas y de sensibilización como jornadas sobre igualdad.
 - Realizando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan de igualdad.
 - Conociendo las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promoviendo el establecimiento de medidas que eviten el acoso laboral.

Este equipo será el responsable del proyecto a lo largo del tiempo, determinará quienes son las personas responsables de la ejecución de cada una de las medidas, los presupuestos con los que se cuenta, si es necesario colaboración técnica externa y en definitiva quien liderará lo referente a Igualdad de Género dentro de Fundación Hogar Madre de Dios siempre con la aprobación de la Dirección.

FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Nombre de la medida			
Objetivo			
Área de aplicación			
EJECUCIÓN			
Fecha de implementación			
Responsable			
Grado de cumplimiento	CUMPLIDO <input type="checkbox"/>	PARCIALMENTE CUMPLIDO (*) <input type="checkbox"/>	NO CUMPLIDO (*) <input type="checkbox"/>

Explicación (*)	
Presupuesto / Recursos necesarios	
SEGUIMIENTO	
Indicadores seguimiento	
Indicadores resultado	
Indicadores impacto	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Aspectos positivos / Dificultades encontradas	

7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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. La Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, realizarán la valoración de los resultados obtenidos con cada una de las medidas desarrolladas e implementadas, de las contenidas en el Plan de Igualdad y planificadas para cada uno de los años de duración de este. En vista de los resultados y posibles cambios en la situación de La Fundación, la Comisión de Seguimiento, podrá optar por diseñar nuevas medidas, cambiar alguna de las previstas por considerarse que ya no es necesaria su desarrollo e implementación por haber cambiado las circunstancias de las que la crearon, o bien prolongar el desarrollo de algunas de ellas por considerar su conveniencia.

Las decisiones tomadas por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se tomarán por mayoría simple y en caso de no llegar a acuerdo, se activarán los procedimientos de solución autónoma de conflictos que mejor se ajusten a las discrepancias surgidas.