

# I PLAN DE IGUALDAD (2025 – 2029)

1.	INTRODUCCIÓN .....	2
2.	DECLARACIÓN DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN .....	4
3.	DEFINICIONES.....	5
4.	CONTEXTO .....	8
5.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	8
6.	OBJETIVOS .....	9
7.	LAS PARTES Y METODOLOGÍA.....	10
8.	INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	12
9.	PLAN DE ACCIÓN .....	31
10.	PLANIFICACIÓN TEMPORAL DE LAS ACCIONES .....	45
11.	SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD .....	50
12.	PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN .....	52



## 1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de las últimas décadas, el principio de igualdad entre mujeres y hombres ha ido evolucionando y desarrollando un marco normativo con el objetivo de erradicar la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

El principio de igualdad entre mujeres y hombres tiene reconocimiento expreso en el ordenamiento jurídico internacional desde la Carta de las Naciones Unidas de 1945, que prohíbe la discriminación por razón de sexo. A ello se suman hitos normativos clave como la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967) y la Convención CEDAW (1979), que entró en vigor en 1981 como tratado internacional vinculante. Destaca asimismo la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), que impulsó la integración transversal de la perspectiva de género a través de la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción.

En el ámbito europeo, el Consejo de Europa adoptó en 1961 la Carta Social Europea, posteriormente revisada en 1996, que garantiza el derecho a la igualdad retributiva, prohíbe la discriminación directa e indirecta por razón de sexo y reconoce la protección específica ante situaciones de maternidad y enfermedad. En el marco de la Unión Europea, tratados como el de Ámsterdam (1999) y el de Niza (2001) consolidan la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras e impulsan medidas positivas para promover la participación de las mujeres en el empleo.

El Tratado de la Unión Europea consolidado en 2012 consagra la igualdad entre mujeres y hombres como valor común que los Estados miembros deben garantizar, tal como recoge su artículo 3. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea refuerza esta protección en su capítulo sobre Igualdad, incluyendo los principios de no discriminación y paridad de género.

En el ámbito laboral, la Directiva 2006/54/CE prohíbe toda discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, formación, promoción y afiliación sindical o empresarial.

En el ordenamiento interno, la Constitución Española reconoce en su artículo 1.1 la igualdad como valor superior del sistema jurídico y, en su artículo 14, garantiza el derecho a la no discriminación por razón de sexo, imponiendo a los poderes públicos la obligación de asegurar su efectividad.

De acuerdo con:

- **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- El **Real decreto 901/2020** 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 que entró en vigor el 14 de enero de 2021 y, adicionalmente, el **Real decreto 902/2020** sobre igualdad retributiva que establece medidas específicas sobre la transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, que entró en vigor el 14 de abril de 2021.

- 14 Convenios colectivos de Aplicación:

- ✓ VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) –código de convenio n.º 99010825011997–
- ✓ Convenio Colectivo del sector Hostelería de Bizkaia (código de convenio 48001205011981).
- ✓ Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva (código de convenio: 99100165012016) 2022-2024.
- ✓ Convenio Colectivo 2018-2019-2020 para el sector de hostelería de Álava. Código convenio número.
- ✓ Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos, suscrito por Confederación Empresarial de Madrid-CEOE (CEIM) y CC OO y UGT por la representación sindical (código número 28003005011981).
- ✓ Convenio colectivo de trabajo para la Comunidad Autónoma de Illes Balears para residencias y centros de día para personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
- ✓ Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020 201809030065415 III.
- ✓ Convenio Colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial del servicio ayuda a domicilio de Álava 2021-2022-
- ✓ Convenio colectivo para la actividad de ayuda a domicilio de Galicia.
- ✓ Convenio Colectivo del sector ayuda a domicilio de Madrid, suscrito por la organización empresarial, Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio (ASADE) y por la representación sindical, UGT FSC Madrid, CC OO DI Hábitat de Madrid, OSAD y CGT (código número 28007395011996).
- ✓ Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, suscrito por Asociación de Empresarios de Limpieza de Madrid (AELMA) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y por la representación sindical CC. OO. del Hábitat de Madrid y la FeSMC UGT Madrid (Código número 28002585011981).
- ✓ Convenio Colectivo sectorial de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia (código convenio 48005745012006).
- ✓ III Pacto de eficacia limitada para los centros adscritos a la asociación patronal CESOCAT.
- ✓ X Convenio Colectivo Laboral per a el sector privado de Residencias para a la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal a la

Comunidad Valenciana [2023/239].

**FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE** desarrolla su Plan respetando las máximas garantías legales.

**FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE** responde a sus obligaciones legales y, como organización comprometida con la igualdad de género, sigue avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable, mediante la creación de este Plan de Igualdad.

## **2. DECLARACIÓN DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

**FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE** declara su compromiso con el establecimiento y el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, así como con el impulso y el fomento de medidas por conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de este principio que establece la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Es por ello, que **FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE** también contempla el derecho de todas las personas empleadas al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso y la discriminación, en cualquiera de sus modalidades, como el acoso por razón de origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, edad o frente al acoso sexual o por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral así como, por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

La Dirección de la Organización, consciente de la necesidad de velar por el bienestar y la igualdad de trato de las personas integrantes de **FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE** difundió el compromiso de trabajar por la no discriminación y de impulsar y fomentar las medidas necesarias para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Organización, siendo la igualdad de género uno de los principios estratégicos de la política corporativa y de Recursos Humanos de la organización. Asimismo, los principios enunciados en el Plan de Igualdad se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de su implantación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Fundación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

### 3. DEFINICIONES

Con el objetivo de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombre, se asume como propias las definiciones en la Ley Orgánica 3/2007, del RDL 6/2019 y otras de carácter normativo:

#### a. Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, o cualquier otra circunstancia personal o social vinculada al sexo, y especialmente en lo referido a la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil o familiar y otros factores que puedan suponer una múltiple discriminación.

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

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

#### b. Discriminación directa e indirecta.

Existe **discriminación directa** cuando una persona o un grupo es tratada de forma menos favorable que otra en una situación análoga o comparable por motivos relacionados con su origen, sexo, edad, religión, convicciones, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, salud, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición personal o social.

Asimismo, se considera discriminación directa la denegación de ajustes razonables a personas con discapacidad. Estos ajustes comprenden las modificaciones necesarias del entorno físico, social o actitudinal que, sin suponer una carga desproporcionada, permitan garantizar su participación plena y el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones.

La **discriminación indirecta** se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Existe **discriminación por asociación** cuando una persona o grupo en que se integra, es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La **discriminación por error** es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Se produce **discriminación múltiple** cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas y se produce discriminación **interseccional** cuando concurren o interactúan diversas causas generando una forma específica de discriminación.

Constituye **acoso discriminatorio**, cualquier conducta realizada por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

(Artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación)

### **c. Violencia Sexual.**

Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital, que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos (artículo 10 de la Ley 10/2022). Se considera incluido la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación y el feminicidio sexual (homicidio de mujeres vinculado a las violencias sexuales).

Las violencias sexuales vulneran el derecho fundamental a la libertad, a la integridad física y moral, a la igualdad y a la dignidad de la persona y, en el caso del feminicidio sexual, también el derecho a la vida.

#### **d. Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.1 de la Ley de Igualdad Orgánica 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007).

En este caso, también se engloba todo trato desfavorable a las personas relacionadas con el embarazo o maternidad o paternidad que también constituyen una discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

#### **e. Indemnidad frente a represalias**

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

#### **f. Acciones positivas**

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

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

(Artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007)

#### **g. Tutela judicial efectiva**

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

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

(Artículo 12 de la Ley Orgánica 3/2007)

#### **h. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un derecho que facilita la consecución de la igualdad de trato de mujeres y hombres. Se pretende conseguir un nuevo sistema organizativo donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas o responsabilidades familiares y laborales, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- ▮ *Conciliación:* Equilibrio entre responsabilidades personales, familiares y laborales. Hay que prestar especial atención a los derechos de las mujeres y los hombres en esta materia, y favorecer que siempre sean homogéneos y favorezcan la corresponsabilidad.
- ▮ *Corresponsabilidad:* Término que va más allá de la conciliación y que rompe el estereotipo por el que las tareas domésticas y de cuidado son tareas de mujeres. Ser corresponsable implica compartir la responsabilidad de atención y cuidado familiar y tener los mismos derechos y deberes independientemente del género.

#### **4. CONTEXTO**

**FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE** es una organización sin ánimo de lucro que tiene como misión contribuir a la labor social y pastoral de la Iglesia, fomentando su presencia en la sociedad actual.

Nace con la finalidad de servir a la Iglesia y contribuir al sostenimiento y difusión de sus obras, de forma tal que se garantice su continuidad y se mantenga su carisma.

Su objetivo es "ser la Fundación de referencia para aquellas entidades religiosas que precisen de colaboración para la mejor solución de sus necesidades".

La Fundación apoya a instituciones de la Iglesia a resolver los problemas que les preocupan, especialmente los relativos a la gestión de sus Centros; la premisa fundamental de esta colaboración es la interiorización, por ambas partes, de que se trata de una «Misión Compartida» en la que la Fundación "entra a formar parte de la Congregación, Instituto o Asociación de Laicos de la Iglesia Católica" asumiendo su carisma y defendiendo sus intereses.

#### **5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

El presente plan de igualdad se aplica a la entidad **FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE** en territorio español y por consiguiente engloba a la totalidad del personal en plantilla que preste sus servicios por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la organización. Así como a todo el personal que a través de Empresas de Trabajo Temporal pudiera prestar servicios.

La central de la entidad se ubica en Madrid con centros de cotización en :



Álava, Ávila, Palma de Mallorca, Barcelona, Burgos, A Coruña, Granada, Huelva, Huesca, Lleida, La Rioja, Madrid, Málaga, Navarra, Asturias, Las Palmas, Orense, Pontevedra, Valencia, Valladolid, Vizcaya-Bizkaia y Zaragoza.

Este Plan de Igualdad **entrará en vigor** a la firma del acta de aprobación de este, el **23 de julio de 2025**, y se establece un **plazo de vigencia de 4 años**, hasta el **23 de julio 2029**.

Dentro de esta vigencia, hay que tener en cuenta que hay objetivos que podrán ser alcanzados de manera distinta y progresiva, en función de la prioridad y los plazos expresamente establecidos para cada acción.

El texto del Plan de Igualdad se anexará al Convenio Colectivo vigente en cada momento, con independencia de los diferentes ámbitos temporales que puedan tener sendos textos.

## **6. OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Con el presente I Plan de Igualdad, **FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE** pretende conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres dentro de la entidad sin discriminación ni tratos diferentes, sin perder de vista que éste ha sido siempre un objetivo esencial de la organización, promoviendo un trato justo hacia su personal evitando y rechazando todo tipo de discriminación.

Las líneas maestras o los objetivos específicos sobre los que se fundamenta el Plan de Igualdad son:

1. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la organización, en las políticas, procedimientos y acciones de las diferentes áreas/departamentos de **FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE**, y promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano.
2. Promover y/o aumentar la presencia de mujeres y hombres en aquellas áreas y/o departamentos donde tengan una baja representación, respectivamente, mediante procesos de promoción interna o procesos de selección que tengan en cuenta la oferta y la demanda del mercado laboral.
3. Contar con un sistema retributivo basado en el desempeño, en el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación.
4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en **FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE** y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
5. Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por cualquier tipo de acoso discriminatorio, prestando especial atención en asegurar un entorno laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo o por razón de orientación sexual.



6. Difundir una imagen de compromiso con la igualdad de oportunidades a nivel externo e interno y promover entre la plantilla un uso inclusivo del lenguaje para no perpetuar estereotipos de género.
7. Garantizar un seguimiento adecuado del Plan de Igualdad con el objeto de asegurar que se dará cumplimiento a lo estipulado en el propio Plan. La empresa nombrará a una persona del departamento de RR.HH. para ello.

Por lo tanto, en cada uno de estos ámbitos, se asigna una serie de políticas, protocolos y/o acciones que se realizarán para incidir en el cumplimiento del Plan de Igualdad.

## 7. LAS PARTES Y METODOLOGÍA

En fecha de 5 de noviembre de 2024 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE con la finalidad de poner en marcha la creación del presente Plan de Igualdad. La composición de la Comisión Negociadora no tiene carácter de paritaria, en cuanto al número de personas representantes de cada parte ni en cuanto al género ya que no ha podido ser posible por la alta feminización de la entidad. La Comisión Negociadora cuenta con 5 personas que la integran, 2 por parte de la Fundación y 3 por parte de la representación legal de las personas trabajadoras.

Las personas suscriptoras del Plan de Igualdad, que conforman la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y que han negociado las acciones de este Plan y que le acreditan con su firma, son las siguientes:

**Representantes por parte de la entidad:**

**María Belén González Moratilla y Itziar López Martínez**

**Representación Legal de las Personas Trabajadoras:**

**María Jesús López Gómez (CCOO), Isabel María Márquez García (CCOO), Nieves Martínez Ten (UGT).**

El diagnóstico ha sido elaborado a partir de trece áreas específicas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

ÁREAS DE ESTUDIO
1) Área de Gestión organizativa igualitaria.
2) Área de acceso al empleo, selección y contratación.
3) Área de condiciones de trabajo (incluida Auditoría retributiva)
4) Clasificación Profesional
5) Infrarrepresentación Femenina
6) Área de promoción o desarrollo profesional.
7) Área de formación.

8) Área de conciliación y/o corresponsabilidad.
9) Área de retribuciones.
10) Área de comunicación, imagen y/o lenguaje no sexista.
11) Área de prevención de riesgos laborales y salud.
12) Área de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
13) Área de Violencia de Género.

Para el desarrollo del Diagnóstico se ha llevado a cabo una metodología combinada de análisis cualitativo y cuantitativo que resultan complementarias con el objetivo de obtener una imagen lo más precisa posible de la situación de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la compañía, contando con la colaboración de la plantilla y la representación de las personas trabajadoras.

Para realizar la auditoría retributiva, la Fundación ha empleado la herramienta puesta a disposición por el Ministerio de Igualdad, a través del **Instituto de las Mujeres**, a partir del 2022, de valoración de puestos de trabajo de “**por factores y subfactores**”, donde se han agrupado los puestos de trabajo del mismo valor y que cumple las siguientes características:

- a. Se adecúa a las exigencias del **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.
- b. Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- c. Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
- d. Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- e. Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.
- f. Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:
  - i. Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada.
  - ii. Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo.
  - iii. Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipada

Asimismo, se ha contado con el Registro Salarial, con él se ha comprobado de manera transversal y completa que se cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución

La auditoría retributiva tiene la misma vigencia de este plan de igualdad (**4 años**).

Una vez realizado el diagnóstico del Plan de igualdad, los cometidos de esta Comisión Negociadora del plan de Igualdad han sido:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Definir las acciones para cada área de actuación.
- Acordar unos objetivos y métricas de seguimiento de estos objetivos.

Las acciones positivas se han elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y las áreas de mejora detectadas estableciéndose una línea estratégica de acción, unos objetivos generales y específicos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

Aprobado el Plan, se **constituye la Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad** que ejerce las competencias de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad firmado, tal y como se establece en el **punto 11**.

Su objetivo es realizar el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento, la consecución de los objetivos y el desarrollo del Plan, contribuyendo de manera decisiva a reforzar la imagen de la organización comprometida con el avance de la Igualdad de Oportunidades en su ámbito de actuación.

## 8. INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Una vez analizada la situación actual de la entidad, pueden sacarse diversas conclusiones y propuestas de mejora, orientadas a favorecer la integración de políticas de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

De acuerdo con la totalidad de los datos analizados la plantilla de está compuesta, por 2146 personas, de las que 93,99% son mujeres y 6,01% son hombres.

<u>Mujeres</u>	<u>%</u>	<u>Hombres</u>	<u>%</u>	<u>Total</u>
2017	93,99%	129	6,01%	<b>2146</b>

Distribución de la plantilla por centros:

Centro	Mujeres	%	Hombres	%
A CORUÑA	24	1,19%	0	0%
ALAVA	34	1,58%	0	0%
AVILA	31	1,44%	5	0,23%
PALMA DE MALLORCA	62	2,88%	0	0%
BARCELONA	283	13,18%	21	0,97%
BIZKAIA	49	2,28%	0	0%
BURGOS	134	6,24%	1	0,046%
GRANADA	89	4,14%	8	0,37%
HUELVA	17	0,79%	0	0%
HUESCA	57	2,65%	0	0%
LLEIDA	36	1,67%	0	0%
LA RIOJA	23	1,07%	2	0,09%
MADRID	462	21,52%	47	2,19%
MALAGA	23	1,07%	3	0,13%
NAVARRA	215	10,01%	0	0%
OVIEDO	25	1,16%	17	0,79%
LAS PALMAS	26	1,21%	0	0%
ORENSE	14	0,65%	0	0%
PONTEVEDRA	24	1,11%	1	0,046%
VALENCIA	202	9,41%	14	0,65%
VALLADOLID	29	1,35%	0	0%
ZARAGOZA	158	7,36%	5	0,23%
Total	<b>2017</b>	<b>93,99%</b>	<b>129</b>	<b>6,01%</b>

En esta organización, los datos muestran que la composición de la plantilla está feminizada. La Ley de Igualdad, establece la regla de proporcionalidad 60/40, en el que se recomienda que no haya un sexo sobre representado frente al otro, para avanzar hacia el equilibrio paritario.

### Selección profesional

A nivel de políticas de selección, la organización ha optado por realizar la selección de forma interna y la gestiona directamente. Se dispone de un procedimiento interno de Selección, los criterios de reclutamiento se establecen desde RR.HH. (valorando las capacitaciones y experiencia profesional de las personas candidatas en relación a los requisitos del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la situación personal y familiar de cada persona y asegurando el principio de oportunidades entre mujeres y hombres).

RRHH se responsabiliza de la elección de la vía de reclutamiento más adecuada, dependiendo del perfil profesional a buscar, así como definir la estructura del proceso de selección para determinar el candidato/a más adecuado/a para el puesto a cubrir.

La Dirección de Recursos Humanos de **FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE** tiene atribuida la competencia de diseñar, evaluar y revisar con carácter permanente el Sistema de gestión de recursos humanos y, específicamente, junto con la Dirección General de la fundación la de aprobar y actualizar las políticas corporativas, las cuales contienen las pautas que rigen la actuación en materia de recursos humanos de la

Fundación.

En el ejercicio de estas responsabilidades, conscientes de que sin el respaldo de un equipo humano cualificado, diversificado y motivado no sería posible lograr las metas estratégicas y el cumplimiento de lo dispuesto en nuestra Misión, Visión y Valores de **FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE**; se aprueba esta Política de selección y contratación de acuerdo con la inclusión y la prevención del acoso consistente con esta.

El objetivo es promover la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección y contratación de la fundación.

Es crítico atraer, seleccionar y fidelizar el mejor talento para incorporar profesionales con las competencias, los conocimientos, las habilidades y los comportamientos reflejados en nuestros Valores y en el Código ético, atendiendo con ello a las necesidades actuales y futuras, todo ello de acuerdo con la legislación vigente y de conformidad con las mejores prácticas profesionales.

Esta Política es de aplicación en **FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE**, dentro de los límites legalmente establecidos.

En cuanto a los resultados, si bien se aprecia un enfoque inclusivo en el procedimiento, persisten desigualdades estructurales. Los puestos de mayor responsabilidad siguen en su mayoría representados por hombres, aunque durante el 2024 se han incorporado 2 mujeres a puestos directivos.

### **Promoción profesional**

En cuanto a las promociones, cabe destacar que **FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE** dispone de una metodología estándar de promoción del personal, a través de un protocolo escrito.

Los criterios de valoración de la promoción se realizan por el ajuste al perfil del puesto de trabajo en temas de formación, conocimientos, experiencia, responsabilidad y no se tienen en cuenta variables relativas a responsabilidades familiares y/o personales al realizar la valoración de la persona en el supuesto de posible promoción.

La entidad prioriza la Promoción Interna sobre la captación externa para cubrir aquellos puestos que puedan considerarse como una mejora y/o potenciar la carrera profesional del personal.

Durante el periodo de recogida de información (2024) se ha promocionado internamente a **6 mujeres y a 1 hombre**.

### **Formación**

**FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE** dispone de un plan de formación anual. Cada año, conforme a la evaluación del desempeño, se detectan las necesidades formativas dentro de la organización, según los objetivos anuales que se recogen mediante esta evaluación a través de los responsables de área.

Las acciones formativas se desarrollan de manera presencial y de manera telemática o remota. En la medida que es posible siempre se intenta que se realicen dentro del horario laboral y en todo caso, de no ser posible, se ofrecen facilidades. Por lo tanto, en este aspecto la organización intenta que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación.

### Clasificación profesional

Existe un sistema de clasificación profesional en la organización que no discrimina de manera directa o indirecta a la mujer. Los diferentes puestos de trabajo se adscriben a los diferentes niveles de puestos de la Fundación sin atender al género de la persona empleada. La política salarial es igualitaria acorde a las funciones y responsabilidades de la persona que ocupa el puesto independientemente de su sexo, religión, raza, nacionalidad etc.

### Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

La organización garantiza que las trabajadoras y trabajadores reciban un trato igualitario con relación a las condiciones laborales (tipo de contrato, condiciones horarias, tipo de jornada, formación, etc.). Se aplican las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo de aplicación a todas las personas trabajadoras, independientemente de su sexo, raza, religión, nacionalidad, etc.

La siguiente tabla proporciona una visión clara de la situación contractual de la plantilla, la contratación indefinida solo es ligeramente superior a la temporal.

Tipo de contrato	Mujer	%	Hombre	%	Total	%M/TM	%H/TH
Becario/a	5	0,23%	0	0%	5	0,25%	0%
Indefinido tiempo completo-ordinario	344	16,03%	44	2,05%	388	17,06%	34,11%
Duración determinada tiempo completo-interinidad	224	10,44%	15	0,70%	239	11,11%	11,63%
Indefinido tiempo parcial-ordinario	332	15,47%	16	0,75%	348	16,46%	12,40%
Duración determinada tiempo parcial-eventual por circunstancias de la producción	226	10,53%	11	0,51%	237	11,20%	8,53%
Indefinido tiempo completo-transformación contrato temporal	190	8,85%	11	0,51%	201	9,42%	8,53%
Indefinido tiempo parcial-transformación	191	8,90%	9	0,42%	200	9,47%	6,98%

<b>contrato temporal</b>							
<b>Duración tiempo completo-eventual por circunstancias de la producción</b>	199	9,27%	13	0,61%	212	9,87%	10,08%
<b>Duración determinada tiempo parcial-interinidad</b>	300	13,98%	8	0,37%	308	14,87%	6,20%
<b>Duración determinada tiempo parcial-jubilación parcial</b>	3	0,14%	0	0%	3	0,15%	0%
<b>Indefinido tiempo completo-fomento contratación</b>	2	0,09%	0	0%	2	0,10%	0%
<b>Indefinido tiempo parcial-discapacitados</b>	0	0%	1	0,05%	1	0%	0,78%
<b>Indefinido tiempo parcial-discapacitados transformación contrato temporal</b>	0	0%	1	0,05%	1	0%	0,78%
<b>Indefinido tiempo parcial-fomento contratación indefinida/empleo estable transformación contrato temporal</b>	1	0,05%	0	0%	1	0,05%	0%
<b>Total</b>	<b>2017</b>	<b>93,99%</b>	<b>129</b>	<b>6,01%</b>	<b>2146</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Si se analizan los datos de la tabla siguiente, se observa que la una gran mayoría de las personas trabajadoras lleva menos de dos años en la organización, en concreto, 45,10% son mujeres y un 2,37% son hombres. Esto indica claramente un alto índice de rotación en la organización ya que prácticamente la mitad de la plantilla no tiene una antigüedad superior a 2 años.

<b>Antigüedad</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%M/TM</b>	<b>%H/TM</b>
<b>Menos de 2 Años</b>	968	45,10%	51	2,37%	<b>1019</b>	47,50%	39,53%
<b>De 2 a 5 Años</b>	613	28,56%	42	1,95%	<b>655</b>	30,39%	32,56%
<b>De 6 a 10 Años</b>	198	9,22%	15	0,69%	<b>213</b>	9,82%	11,62%
<b>De 11 a 15 Años</b>	116	5,40%	7	0,32%	<b>125</b>	5,75%	5,42%
<b>De 16 a 20 Años</b>	79	3,68%	10	0,46%	<b>89</b>	3,92%	7,75%
<b>20 o más Años</b>	43	2,00%	4	0,19%	<b>47</b>	2,13%	3,10%
<b>TOTAL</b>	<b>2017</b>	<b>93,99%</b>	<b>129</b>	<b>6,01%</b>	<b>2146</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

A raíz del **resultado de la auditoría retributiva** se ha podido obtener la información necesaria para comprobar que el sistema retributivo de **FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE**, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Ésta se ha nutrido de dos herramientas, el sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género y el registro salarial de 2024.

### **Elementos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo**

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha construido a partir de estos elementos:

1. Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- a) Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2. Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.

Estos criterios se definen porque cumplen los siguientes criterios:

- **Carácter común.** Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa.
- **Variabilidad.** Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel
- **Relevancia.** Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo
- **Gradualidad.** Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

El procedimiento del sistema de valoración de puestos de trabajo integra una lista de factores, agrupada en las categorías antes señaladas, cuya evaluación es obligatoria para todos los puestos de trabajo, sin perjuicio de la



posibilidad de determinar, una vez considerado el factor o subfactor, que su no concurrencia determina la asignación del «nivel cero», y de la existencia del factor «otros» que se detalla a continuación.

3. Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

4. Ponderación de los factores y subfactores de valoración. Hay un valor total de 1000 puntos, que se otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido.

5. Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total. La herramienta agrupa los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

### Puestos de trabajo valorados

Se han valorado 41 puestos de trabajo mostrados en la tabla siguiente:

Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable
ABOGADO/A	MADRID	GESTIÓN	JURÍDICO	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
ADMINISTRATIVO/A CONTABILIDAD	MADRID	GESTIÓN	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	VARIOS	GESTIÓN	OPERATIVA	VARIOS	DIRECTOR/A TÉCNICO/A
AUXILIAR MANTENIMIENTO	VARIOS	GENERALES	OPERATIVA	VARIOS	DIRECTOR/A TÉCNICO/A
AYUDANTE OFICIOS VARIOS	VARIOS	GENERALES	OPERATIVA	VARIOS	COORDINADOR/A CENTRO
COCINERO/A	VARIOS	GENERALES	OPERATIVA	VARIOS	COORDINADOR/A CENTRO
COORDINADOR SOPORTE ESTRUCTURA	MADRID	GESTIÓN	RECURSOS HUMANOS	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
COORDINADOR/A CENTRO	VARIOS	GESTIÓN	OPERATIVA	VARIOS	SUBDIRECTOR/A OPERATIVA
COORDINADOR/A NACIONAL	MADRID	GESTIÓN	OPERATIVA	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
DIRECTOR/A	MADRID	ADMINISTRACIÓN	DIRECCIÓN	SEDE MADRID	PATRONATO
DIRECTOR/A RESIDENCIA	MADRID	GESTIÓN	OPERATIVA	VARIOS	SUBDIRECTOR/A OPERATIVA
DIRECTOR/A TÉCNICO/A	MADRID	GESTIÓN	OPERATIVA	VARIOS	SUBDIRECTOR/A OPERATIVA
EDUCADOR/A SOCIAL	VARIOS	DIRECTA	OPERATIVA	VARIOS	COORDINADOR/A CENTRO
ENFERMERA/O	VARIOS	DIRECTA	OPERATIVA	VARIOS	COORDINADOR/A CENTRO
FISIOTERAPEUTA	VARIOS	DIRECTA	OPERATIVA	VARIOS	COORDINADOR/A CENTRO
GERENTE SOCIO SANITARIO	MADRID	GESTIÓN	OPERATIVA	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
GEROCULTOR/A	VARIOS	DIRECTA	OPERATIVA	VARIOS	COORDINADOR/A CENTRO
GOBERNANTE/A	VARIOS	GESTIÓN	OPERATIVA	VARIOS	COORDINADOR/A CENTRO
JARDINERO/A	VARIOS	GENERALES	OPERATIVA	VARIOS	COORDINADOR/A CENTRO
LIMPIADOR/A	VARIOS	GENERALES	OPERATIVA	VARIOS	COORDINADOR/A CENTRO
MEDICO/A	VARIOS	DIRECTA	OPERATIVA	VARIOS	COORDINADOR/A CENTRO
PINCHE COCINA	VARIOS	GENERALES	OPERATIVA	VARIOS	COORDINADOR/A CENTRO
PORTERO/A RECEPCIONISTA	VARIOS	GENERALES	OPERATIVA	VARIOS	DIRECTOR/A TÉCNICO/A
PSICOLOGO/A	VARIOS	ATENCIÓN DIRECTA	OPERATIVA	VARIOS	COORDINADOR/A CENTRO
RESPONSABLE DE PRL	MADRID	GESTIÓN	RECURSOS HUMANOS	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
RESPONSABLE COORDINADOR SAD	RESIDENCIAS PRIVADAS ESTATAL	GESTIÓN	OPERATIVA	SEDE VALENCIA	DIRECTOR/A
RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN	MADRID	GESTIÓN	DIRECCIÓN	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
SUBDIRECTOR/A ADMÓN. Y FINANZAS	MADRID	GESTIÓN	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
SUBDIRECTOR/A OPERATIVA	MADRID	GESTIÓN	OPERATIVA	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
SUPERVISOR/A	VARIOS	GESTIÓN	OPERATIVA	VARIOS	DIRECTOR/A TÉCNICO/A
TÉCNICO/A ACTIV. SOCIOCULTURALES	VARIOS	ATENCIÓN DIRECTA	OPERATIVA	VARIOS	COORDINADOR/A CENTRO
TÉCNICO/A DE COMPRAS	MADRID	GESTIÓN	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
TÉCNICO/A DE CONTABILIDAD	MADRID	GESTIÓN	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
TÉCNICO/A DE FACTURACIÓN E IMPUESTOS	MADRID	GESTIÓN	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
TÉCNICO/A DE RRHH	MADRID	GESTIÓN	RECURSOS HUMANOS	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
TÉCNICO/A DE SELECCIÓN	MADRID	GESTIÓN	GESTIÓN DE TALENTO	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
TÉCNICO/A INFORMÁTICO	MADRID	GESTIÓN	INNOVACIÓN Y CALIDAD	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
TÉCNICO/A PRL	MADRID	GESTIÓN	RECURSOS HUMANOS	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
TÉCNICO/A PROYECTOS COOPERACIÓN	MADRID	GESTIÓN	COOPERACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL	SEDE MADRID	DIRECTOR/A
TERAPEUTA OCUPACIONAL	VARIOS	ATENCIÓN DIRECTA	OPERATIVA	VARIOS	COORDINADOR/A CENTRO
TRABAJADOR/A SOCIAL	RESIDENCIAS PRIVADAS ESTATAL	GESTIÓN	OPERATIVA	SEDE VALENCIA	RESPONSABLE COORDINADOR SAD

Cada puesto de trabajo ha sido valorado según los factores y subfactores establecidos en el sistema de evaluación, obteniendo una puntuación final que determina su ubicación en una de las ocho agrupaciones funcionales resultantes (de la 1 a la 8).

De los 41 puestos analizados, el que obtuvo la puntuación más alta (678 puntos) fue el de director/a, adscrito a la **Agrupación 8**. Se trata de un puesto masculinizado, ocupado por 2 mujeres y 7 hombres.

En la **Agrupación 7** se incluyen los puestos de abogado/a y subdirector/a de operativa.

La **Agrupación 6** comprende los puestos de médico/a, responsable de prevención de riesgos laborales, y subdirector/a de administración y finanzas. La **Agrupación 5** integra diversas posiciones de perfil técnico y de coordinación como coordinador/a nacional, coordinador/a de centro, director/a de residencia, director/a técnico/a, educador/a social, gerente sociosanitario, enfermero/a, psicólogo/a, técnico/a de RRHH y técnico/a de PRL.

En la **Agrupación 4** se ubican los puestos de fisioterapeuta, responsable de coordinación SAD, responsable de comunicación, técnico/a de contabilidad, técnico/a de facturación e impuestos, técnico/a de selección, técnico/a de proyectos de cooperación, terapeuta ocupacional y trabajador/a social.

La **Agrupación 3** incluye funciones administrativas y de soporte técnico, como administrativo/a de contabilidad, técnico/a de compras, técnico/a informático y coordinador/a de soporte a estructura.

En la **Agrupación 2** se encuentran los puestos de auxiliar administrativo/a, auxiliar de mantenimiento, gobernante, supervisor/a, técnico/a de actividades socioculturales y gerocultor/a.

Por último, en la **Agrupación 1** se sitúan los puestos operativos de menor puntuación: ayudante de oficios varios, cocinero/a, jardinero/a, limpiador/a, pinche de cocina y portero/a-recepcionista.

### **Resultado de la auditoría retributiva de FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE**

Se han analizado todos los conceptos salariales por grupos profesionales y por agrupaciones de trabajo de igual valor, tanto de los promedios efectivos como equiparados para obtener un análisis exhaustivo de la organización desde la perspectiva salarial.

Cabe destacar que es una organización que durante el 2024 ha tenido una plantilla de 129 hombres y 2017 mujeres, pero se han llevado a cabo, por la propia naturaleza del servicio y necesidades de la organización, muchas más relaciones contractuales. Es decir, una persona puede haber tenido más de un contrato durante el 2024 y así se recoge en los datos del Registro Retributivo.

### **Análisis salarial Grupos Profesionales por Convenio**

Una de las dificultades en el momento de la elaboración del Registro Retributivo es la cantidad de convenios colectivos que se adscriben a la organización, en concreto 14 Convenios Colectivos. Este punto dificulta la clasificación de los puestos de trabajo, ya que cada convenio establece unos criterios diferentes en la descripción de responsabilidades y tareas, adscritas a los puestos de trabajo, que definen cada grupo profesional.

### **Distribución de la plantilla por grupo profesional**

En la siguiente tabla se muestra la distribución de la plantilla por grupo profesional y sexo, siendo el Grupo 5 donde se concentra el mayor número de personas trabajadoras, con 1774 mujeres y 81 hombres. Por el contrario,

el Grupo 3 es el que cuenta con el menor número de personas trabajadoras, 1 mujer y 4 hombres.

El Grupo 1 engloba 12 hombres y 9 mujeres, el grupo 2, 197 mujeres y 21 hombres y el Grupo 4, 39 mujeres y 12 hombres.

	<b>Sexo</b>	<b>Número de personas trabajadoras</b>
<b>GRUPO 01</b>		
	Hombre	12
	Mujer	9
<b>GRUPO 02</b>		
	Hombre	21
	Mujer	197
<b>GRUPO 03</b>		
	Hombre	4
	Mujer	1
<b>GRUPO 04</b>		
	Hombre	12
	Mujer	39
<b>GRUPO 05</b>		
	Hombre	81
	Mujer	1774

Si se analizan los promedios de todos los conceptos salariales efectivos se observa brecha en todos los grupos profesionales, no así en los valores equiparados. El resultado del análisis es el siguiente:

### Grupo profesional 1

El Grupo Profesional 1 agrupa, por aplicación del sistema de clasificación del convenio colectivo, puestos de distinto nivel jerárquico: personal directivo, mandos intermedios y técnicos/as. Esta heterogeneidad interna genera distorsiones en el análisis salarial, dado que se incluyen funciones y niveles de responsabilidad muy diferenciados, con retribuciones también dispares.

En este contexto, se observa una brecha salarial en el concepto de salario base (valor efectivo) del 43 %, atribuible, en gran medida, a la infrarrepresentación femenina en puestos directivos: solo dos mujeres ocupan estos cargos, mientras que el resto de trabajadoras del grupo desempeñan funciones técnicas o intermedias. Además, en 2024 se incorporaron cuatro mujeres a la organización (sin alcanzar la percepción salarial anual completa) y una de ellas tiene jornada parcial al 28 %. Estas circunstancias impactan directamente en el promedio retributivo.

Al calcular el valor equiparado para neutralizar estas variables, la brecha salarial en salario base se reduce al 34 %, permaneciendo vinculada a la diferencia de funciones dentro del mismo grupo profesional.

En cuanto al complemento de antigüedad, se detecta una diferencia del 85 % en valor efectivo y del 79 % en valor equiparado, debida a que los hombres de este grupo llevan más tiempo en la organización. Esta diferencia no se considera brecha salarial por razón de género, al derivar de un factor objetivo como la permanencia.

Respecto al complemento personal, la brecha es del 39 % en valor efectivo y del 19 % en valor equiparado. Este complemento está vinculado al puesto y funciones desempeñadas, con mayor presencia masculina en los puestos más retribuidos (dirección). La incorporación reciente de cuatro mujeres y la existencia de una jornada parcial

explican, además, la menor percepción individual de este concepto.

En el complemento de productividad se observa una brecha del 65 % en valor efectivo, asociada a puestos de dirección, coordinación y subdirección. Dado que solo dos mujeres ocupan funciones directivas —una de ellas desde septiembre de 2024—, el impacto sobre el promedio femenino es notable. En valor equiparado, la diferencia se reduce al 18 %.

Por último, el complemento de responsabilidad presenta una brecha del 45 % en valor efectivo y del 43 % en valor equiparado. Este concepto está directamente vinculado a las funciones de alta responsabilidad, especialmente en puestos de dirección, donde la presencia masculina continúa siendo mayoritaria. Como en los casos anteriores, la escasa representación femenina en puestos de máxima responsabilidad explica la diferencia observada.

## **Grupo Profesional 2**

En este Grupo Profesional se encuentra una brecha salarial del 44% en el salario base en los valores efectivos; se observan los valores equiparados en este mismo concepto que la diferencia es negativa, -35% (la diferencia es a favor del grupo de mujeres). Hay 44 mujeres con diversos tipos de jornada parciales, frente a un solo hombre con parcialidad de jornada. Este punto es clave para entender que la percepción del salario base es más pequeño cuando se habla de valores efectivos. Por el contrario, al pasar los valores efectivos a equiparados se observa que la diferencia es a favor del grupo de mujeres.

Asimismo, cabe destacar que todas las personas que han finalizado el contrato antes del fin de 2024 son mujeres lo que hace disminuir el importe en el salario base. En esta línea se puede hacer referencia a las personas que han iniciado el contrato laboral iniciado el año 2024, todas son mujeres excepto un hombre. Esto hace que, en términos efectivos, no se perciba el salario íntegro.

Se encuentra brecha salarial en el concepto de antigüedad del 40% en los valores efectivos, pero, por el contrario, si se observan los valores equiparados la diferencia es del -26%. Es decir, si se hace equiparación de jornada la diferencia sería sensiblemente mayor en favor de las mujeres.

Respecto al complemento personal, se halla una brecha salarial del 31% en los valores efectivos. Si se trasladan los resultados a los valores equiparados, el resultado es 0% de brecha. Es decir, la diferencia obtenida en los valores efectivos viene dada por la influencia de las jornadas parciales, el inicio del contrato laboral durante el 2024 y la finalización de este antes del 31-12-2024, que caracterizan al grupo de mujeres de este Grupo Profesional.

Respecto al complemento Festivos y Domingos, se observa brecha salarial de 65% en el promedio de los valores efectivos. Por el contrario, si se observa el promedio de los valores equiparados la diferencia es negativa, -72%, a favor de las mujeres. Analizando los datos equiparados, se observa que, a igual equiparación de jornada, las mujeres de este grupo acabarían percibiendo más por "festivos y domingos", es decir, trabajarían más estos días que los hombres de este grupo profesional.

Se observa brecha salarial en el concepto de horas complementarias del 94% en los valores efectivos y en los equiparados del 54%. Es decir, los hombres de este grupo profesional hace más horas complementarias que las mujeres, ligado al puesto de trabajo que requiere de mayor dedicación.

Asimismo, se observa brecha salarial en el concepto de nocturnidad, 99%, en el promedio de los conceptos efectivos, y en los equiparados del 100%. Las mujeres no perciben este concepto salarial porque casi no trabajan

durante la noche.

Respecto al complemento salarial de productividad, se encuentra brecha salarial en el promedio de los valores efectivos, 46%; pero, si se observa el promedio de los valores equiparados, la diferencia es a favor de las mujeres, -202%. La diferencia en los valores efectivos viene dada por lo comentado anteriormente sobre la parcialidad, la incorporación, así como la finalización de contratos durante el 2024, características que se encuentran en un alto grado en el grupo de mujeres. En términos objetivos y si se observan los valores equiparados la diferencia se decanta muy favorablemente hacia el grupo de mujeres, -202%. En este grupo profesional solo hay dos hombres que perciben este concepto.

En línea con lo comentado anteriormente, se observa también brecha salarial en el concepto de plus asociado al puesto, 86%, en el promedio de los valores efectivos. En el caso del promedio de los valores equiparados, es de -29%, la diferencia es a favor de las mujeres. Las mujeres, excepto una, que perciben este concepto salarial han iniciado su contratación a lo largo del 2024. La restante solo tiene una jornada del 38%. Estas dos casuísticas, si observamos los datos en términos efectivos, hacen que el valor efectivo sea menor que si trasladamos el análisis a los datos equiparados (-29%).

En este caso, este concepto lo perciben 8 mujeres y 1 hombre.

### **Grupo Profesional 3**

En el grupo profesional observamos, a primera vista, brecha salarial, 82%, en el concepto de salario base, en el promedio de los valores efectivos. Por el contrario, si se analiza el promedio de los valores equiparados es del 1%. Cabe resaltar, que en este Grupo Profesional solo hay una mujer y finalizó su contrato en febrero de 2024, estableciendo una situación contractual durante el 2024 de solo un mes de contrato. Esta variable va a influir en el resto de conceptos salariales analizados donde se encuentre brecha salarial como el de antigüedad, 100%, tanto en los valores efectivos como equiparados, en el complemento personal con una brecha salarial del 78% en el promedio de los valores efectivos y del 1% en los equiparados, y en el de responsabilidad del 100%, tanto en valores efectivos como equiparados ya que, como se ha mencionado anteriormente, la única mujer de este grupo profesional solo mantuvo su relación laboral un mes durante el 2024.

### **Grupo Profesional 4**

En el Grupo Profesional 4 se identifican diferencias retributivas relevantes en varios conceptos salariales, especialmente condicionadas por la antigüedad media y la temporalidad de los contratos en el grupo femenino.

– **Antigüedad:** se observa una brecha salarial del 38 % en valores efectivos, que se reduce al 29 % en valores equiparados. Esta diferencia responde a una mayor permanencia media en la organización por parte del grupo masculino, lo que explica un mayor desarrollo del complemento por antigüedad.

– **Complemento personal:** presenta una brecha del 45 % en valores efectivos, vinculada a que 7 de las 12 mujeres que perciben este complemento lo han hecho de forma parcial, al haberse incorporado o cesado durante el año

2024. Este factor condiciona el dato efectivo. Sin embargo, al analizar los valores equiparados, la diferencia se invierte, arrojando una brecha del -75 %, favorable al grupo femenino. La equiparación visibiliza que, a igualdad de condiciones, las mujeres percibirían una media superior en este concepto.

– **Plus asociado al puesto de trabajo:** la brecha en valores efectivos alcanza el 73 %, nuevamente condicionada por incorporaciones y ceses femeninos durante el año analizado. Al trasladar el análisis a valores equiparados, la diferencia resulta -74 %, es decir, favorable al grupo de mujeres. Este complemento está directamente vinculado a las funciones del puesto, y la distorsión en los valores efectivos responde a la no percepción íntegra durante todo el ejercicio por parte de las trabajadoras afectadas.

En conjunto, las brechas detectadas en este grupo profesional deben interpretarse a la luz de la rotación contractual y la antigüedad media de cada grupo, siendo esencial la lectura conjunta de los valores efectivos y equiparados para una valoración ajustada.

#### **Grupo Profesional 5**

En este grupo profesional se encuentra brecha en el promedio de los valores efectivos en el concepto de salario base del 30% debido, especialmente, a la parcialidad de la jornada laboral sobrerrepresentada por las mujeres de este grupo profesional, donde se concentra el trabajo de Gerocultor/a. Por el contrario, si se observa el promedio de los valores equiparados el resultado es -10%, diferencia a favor de las mujeres.

Siguiendo en análisis del promedio de los valores efectivos en el complemento personal se encuentra brecha salarial en el complemento personal del 70%. Esta diferencia viene dada por la incorporación y finalización de contratos durante el año 2024 que impide que se perciba íntegramente el complemento sumando la parcialidad en los contratos y donde las mujeres están sobrerrepresentadas en estas situaciones. Asimismo, la variedad de convenios que coexisten en este grupo profesional influye en que las percepciones puedan ser diferentes de una persona a otra dependiendo a qué convenio estén suscritos. Si se observan los datos del promedio de los valores equiparados el resultado sigue dando brecha salarial del 52%.

En esta misma línea, se encuentra brecha salarial, en el promedio de los valores efectivos, en el complemento de responsabilidad del 65% y en los equiparados del 42%. Como se ha mencionado anteriormente la convivencia de diversos convenios puede influir en que las percepciones salariales cambien de una persona trabajadora a otra, sumando, asimismo, las situaciones de parcialidad y de altas y bajas durante el transcurso del 2024, situaciones donde las mujeres están sobrerrepresentadas.

#### **ESCALAS/AGRUPACIONES**

Según el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en **Fundación Summa Humanitate** se encuentran 8 Agrupaciones / Escalas con una distribución de la plantilla de la siguiente manera, donde la Escala 2 es la que concentra mayor número de personas trabajadoras:

Nº	
<b>ESCALA 01</b>	
Hombre	35
Mujer	524
<b>ESCALA 02</b>	
Hombre	56
Mujer	1333
<b>ESCALA 03</b>	
Hombre	5
Mujer	1
<b>ESCALA 04</b>	
Hombre	9
Mujer	39
<b>ESCALA 05</b>	
Hombre	14
Mujer	157
<b>ESCALA 06</b>	
Hombre	4
Mujer	3
<b>ESCALA 07</b>	
Hombre	1
Mujer	4
<b>ESCALA 08</b>	
Hombre	7
Mujer	3

#### **Escala 1**

Analizando el promedio de los valores efectivos de esta Escala, se observa brecha salarial en el salario base del 34%, debido a la parcialidad de las jornadas y a las altas y bajas durante el transcurso del año 2024. Dos situaciones donde las mujeres tiene sobrerrepresentación. Por el contrario, si se analiza el promedio de los valores equiparados el resultado es -19%.

Asimismo, se halla brecha salarial del 68% en el promedio de los valores efectivos del complemento personal y del 55% de los equiparados. Como se ha visto anteriormente, la parcialidad, más la altas y bajas en el transcurso del año junto con la diversidad de convenios hace que haya diferencias en la percepción de este complemento. Asimismo, este complemento está vinculado al lugar de trabajo y dependiendo del centro dónde se trabaje el complemento puede variar.



Cabe recordar que en esta Escala se encuentran los siguientes puestos de trabajo:

AYUDANTE OFICIOS VARIOS (128)  
COCINERO/A (151)  
JARDINERO/A (93)  
LIMPIADOR/A (104)  
PINCHE COCINA (91)  
PORTERO/A-RECEPCIONISTA (84)

## **Escala 2**

Analizando el promedio de los valores efectivos se encuentra brecha salarial en el salario base del 29% debido, como se ha visto anteriormente, a la parcialidad de las jornadas y a las altas y bajas durante el transcurso del año 2024. Si se observan los valores equiparados es del -7%, es decir, la diferencia es a favor del grupo de mujeres.

Analizando el resto de complementos se encuentra brecha salarial en el complemento personal del 69% si se tiene en cuenta el promedio de los valores efectivos, debido a la parcialidad de las jornadas como las altas y bajas en la organización durante el transcurso del 2024, donde las mujeres toman un peso relevante y del 36% si se tiene en cuenta el promedio de los valores equiparados.

Asimismo, sucede, en la brecha salarial que se encuentra en el complemento de plus asociado al puesto. Si se observa el promedio de los valores efectivos surge brecha salarial del 91%. Si se analiza el promedio de los valores equiparados, el promedio es de 64%. Este complemento viene dado por el puesto de trabajo que se ocupa y en qué lugar ya que dependiendo de dónde (zona del país) se encuentre el lugar de trabajo la percepción de este complemento puede ser superior. No obstante, cabe decir, que lo perciben solo 24 personas en esta Escala.

Se halla diferencia en el plus de responsabilidad que tiene una diferencia del 68% en los valores efectivos. Por el contrario, en el caso de los valores equiparados la diferencia es cero. Sucede lo mismo que en el caso anterior, este plus está vinculado al puesto de trabajo y dependiendo dónde (según zona del país) se encuentre el puesto se puede percibir o no y también puede haber variación en la cantidad.

Se encuentra diferencia también en el complemento de horas extras, del 90%, es decir los hombres de esta escala muestran más disponibilidad en hacer horas extras.

En esta Escala se encuentran los siguientes puestos de trabajo:

AUXILIAR ADMINISTRATIVO (214)  
GOBERNANTE/A (204)  
AUXILIAR MANTENIMIENTO (219)  
GEROCULTOR/A (245)  
SUPERVISOR/A (245)  
TECNICO/A ACTIVID. SOCIOCULTURALES (228)

## **Escala 3**

Esta escala se encuentra representada por solo 1 mujer y 4 hombres y la relación contractual de la mujer finalizó en febrero de 2024 con lo cual hace que las percepciones salariales sean inferiores a la de los hombres si solo se analizan los valores efectivos. En este caso, se halla brecha salarial en el salario base del 82% analizando el promedio del valor efectivo. Por el contrario, si se analiza el valor equiparado de este mismo concepto la diferencia es del 1% prácticamente inexistente. Lo mismo sucede en el caso del complemento personal, donde el promedio de los valores efectivos da una brecha salarial del 78% y el valor equiparado de -10%.



En esta Escala se encuentran los siguientes puestos de trabajo:

ADMINISTRATIVO/A CONTABILIDAD (269)  
COORDINADOR SOPORTE ESTRUCTURA (286)  
TECNICO/A DE COMPRAS (268)  
TECNICO/A INFORMATICO (278)

#### **Escala 4**

En esta escala 4 como en casos anteriores la parcialidad y el inicio y finalización de contratación está sobrerrepresentada por el grupo de mujeres. En el momento de hacer el análisis del promedio de los valores efectivos surgen brechas salariales en el salario base del 46%, en el complemento por antigüedad del 40% y en el complemento personal del 68%. Si trasladamos el análisis a los valores equiparados, el resultado es de -37% para el salario base, -83% para el complemento por antigüedad y de 49% a favor de los hombres en el complemento personal ya que en el momento de promediar se ha hecho con personas (el grupo de mujeres) que han percibido cero euros ya se han incorporado a la organización en el transcurso del 2024 y no ha dado lugar a poder percibir este complemento.

En esta Escala se encuentran los puestos de trabajo de:

FISIOTERAPEUTA (361)  
RESPONSABLE COORDINADOR SAD (325)  
RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN (308)  
TÉCNICO/A DE CONTABILIDAD (322)  
TÉCNICO/A FACTURACIÓN E IMPUESTOS (375)  
TÉCNICO/A PROYECTOS COOPERACIÓN (338)  
TERAPEUTA OCUPACIONAL (311)  
TRABAJADOR/A SOCIAL (359)

#### **Escala 5**

En esta escala se detectan brechas salariales significativas en varios conceptos, condicionadas principalmente por la antigüedad, la parcialidad de jornada y las fechas de alta o baja contractual dentro del año analizado.

– **Salario base:** se observa una brecha del **50 % en valores efectivos**, mientras que en *valores equiparados* la diferencia se invierte, situándose en **-27 %**, a favor del grupo femenino. La distorsión en los valores efectivos se explica por la mayor incidencia de jornadas parciales entre las mujeres.

– **Antigüedad:** la brecha alcanza el **61 %** en valores efectivos y se reduce al **31 %** en equiparados, derivada de una mayor permanencia en la organización del grupo masculino. Esta diferencia no se considera brecha por razón de género, al responder a un criterio objetivo de tiempo de servicio.

– **Complemento personal:** presenta una brecha del **50 %** en valores efectivos y del **14 %** en valores equiparados. En el primer caso, influye la parcialidad de jornada femenina; en el segundo, la ausencia de percepción del complemento en mujeres que han iniciado o cesado su contrato en 2024, lo que reduce el promedio equiparado.

En conjunto, las diferencias observadas reflejan más una desigual distribución de condiciones contractuales que una brecha estructural por razón de género.

Se encuentra diferencia en el complemento de dietas y transporte del 58% vinculado a las necesidades del puesto de trabajo y al convenio colectivo de aplicación.

En esta Escala se encuentran los siguientes puestos de trabajo:

COORDINADOR/A NACIONAL (477)
COORDINADOR/A CENTRO (430)
DIRECTOR/A RESIDENCIA (424)
DIRECTOR/A TECNICO/A (424)
EDUCADOR/A SOCIAL (411)
GERENTE SOCIO SANITARIO (481)
ENFERMERO/A (459)
PSICOLOGO/A (427)
TÉCNICO/A DE RRHH (478)
TÉCNICO/A DE SELECCIÓN (411)
TÉCNICO/A PRL (435)

#### **Escala 6**

Esta escala está integrada por dos mujeres y cuatro hombres. Solo se ha observado una diferencia en el complemento de productividad, 100%, asociado al puesto de trabajo de subdirección y, asimismo, se halla diferencia en el complemento de antigüedad del 100% asociado a tiempo de trabajo llevado en la organización.

En esta Escala se encuentran los siguientes puestos de trabajo:

MÉDICO/O (509)
RESPONSABLE DE PRL (549)
SUBDIRECTOR/A ADMÓN. Y FINANZAS (531)

#### **Escala 7**

En esta escala, integrada por 2 mujeres y 1 hombre, solo se han encontrado brechas salariales en el concepto de disponibilidad de 55% en el promedio de valores efectivos y de 100% el complemento de festivos y domingos. Esto muestra mayor disponibilidad por parte del hombre de este grupo en poder trabajar horas fuera de la jornada laboral de lunes a viernes.

ABOGADO/A (564)
SUBDIRECTOR/A OPERATIVA (583)

#### **Escala 8**

En esta escala, integrada por 3 mujeres y 7 hombres, y donde se encuentran los puestos de dirección y donde las dos únicas mujeres del grupo no han estado contratadas durante todo el 2024, es decir, una empezó en el cargo

de dirección en septiembre de 2024 y la otra finalizó su relación laboral en noviembre 2024. Cabe destacar que en esta escala se encuentra el puesto de director de toda la organización con responsabilidades y funciones diferentes al resto de personas de este grupo. Todos estos elementos influyen en los promedios salariales y por eso encontramos brecha salarial en el concepto de salario base del 65% en los valores efectivos y del 39% en los equiparados, 93% en el de antigüedad, en los valores efectivos y en los valores equiparados 76%, 28% en el concepto de complemento personal, en los valores efectivos, y -24% complemento personal, 26% de productividad y 36% responsabilidad, en los valores equiparados no hay brecha ni en el de productividad ni en el de responsabilidad.

En esta Escala se encuentran los siguientes puestos de trabajo:

**DIRECTOR/A (680)**

### **Conclusiones**

En la organización se observan tres puntos claves que marcan la existencia de diferencias o posibles desequilibrios, una es la segregación vertical, otra es la parcialidad de las jornadas que afecta mayoritariamente a las mujeres y otra es la convivencia de 14 convenios colectivos diferentes.

Estas tres variables hacen que se despusen diferencias salariales en principio no generadas por discriminación por sexo\* sino por circunstancias como la poca representatividad de las mujeres en los puestos de mando o dirección y la sobrerrepresentación de mujeres en las jornadas parciales derivadas muchas veces por la naturaleza del trabajo y otras veces por la propia elección de las mujeres en tener jornada parcial. Por el contrario, se encuentra sobrerrepresentación de mujeres en el puesto de gerocultor/a, un puesto de trabajo con diferente remuneración dependiendo del convenio colectivo al que pertenezca que normalmente viene marcada por la comunidad autónoma dónde se ubique el puesto de trabajo.

Esta última variable, no solo afecta al puesto de trabajo de gerocultor/a sino a todos los puestos de trabajo de la organización.

\*cabe decir que el colectivo de las mujeres ha sufrido una discriminación histórico-social ya que las posiciones ocupadas tradicionalmente solo por mujeres no han sido valoradas ni social ni económicamente.

### **Recomendaciones**

Una de las acciones que quiere poner en marcha la organización es la transformación de los contratos parciales a partir del 90% en jornadas completas para corregir parte del desequilibrio que se da, entre mujeres y hombres, por la parcialidad de los contratos.

Asimismo, se pretende la consolidación de las mujeres en puestos de dirección o de mando y la puesta en marcha de medidas para incrementar el número de mujeres en estos puestos.

Otras de las acciones a impulsar es definir la estructura salarial y el acceso a los complementos.

Se ha propuesto, también, incorporar un análisis de los datos retributivos, de manera anual, para garantizar la efectividad de las medidas y ver que, si las mujeres están un año en esos puestos, las brechas se reducen.

Finalmente, se ha propuesto promover la corresponsabilidad y medidas de conciliación que no tengan aparejadas pérdidas retributivas.

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

Desde un punto de vista cuantitativo, todavía son las mujeres las que optan más por conciliar su trabajo y su carrera profesional con las responsabilidades familiares, en el sentido de que 3 mujeres se acogen a medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar en relación con 1 hombre (han optado por excedencia por guarda legal de hijos/as) En cumplimiento de los convenios colectivos aplicables, la empresa se hace responsable de velar por el cumplimiento de los derechos de las personas empleadas que quieren disfrutar de sus derechos.

### **Infrarrepresentación femenina**

Los indicadores muestran existencia por un lado segregación horizontal en la organización propia del sector, en el sentido que las mujeres realizan mayoritariamente funciones de cuidados y administrativas y por otro lado segregación vertical donde los puestos de dirección se encuentran mayoritariamente ocupados por hombres. Este indicador se revisará anualmente en la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan Igualdad.

**FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE** es una organización altamente feminizada, un 93,99% de las personas trabajadora son mujeres. Ahora bien, cabe destacar que en los puestos de más responsabilidad como dirección, como se ha visto anteriormente, la presencia de mujeres es menor respecto a la de los hombres, 2 directoras y 7 directores. Es relevante que en una organización donde la presencia de mujeres es mayoritaria haya escasa representación en los puestos de dirección.

### **Comunicación, imagen y lenguaje no sexista.**

**FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE** cuenta con un departamento de comunicación que se encarga de la comunicación interna y externa de la organización, facilitando pautas de comunicación globales.

La página web se encuentra en un proceso de cambio ya que se ha usado un lenguaje e imágenes estereotipadas hasta el momento. El objetivo de la fundación es adaptarla y reflejar una imagen en la línea de la igualdad de género. En este sentido, se ve, asimismo, la necesidad de revisar documentación interna desde una perspectiva desde la comunicación inclusiva.

La organización tiene la voluntad de hacer uso inclusivo y no sexista del lenguaje verbal y cuidado de la imagen que se proyecta como elementos clave para contribuir a la igualdad real entre mujeres y hombres, haciendo visible el compromiso de la organización con la igualdad.

La organización se ha adaptado por su parte y muestra su voluntad de trabajar para la igualdad entre mujeres y hombres en la comunicación interna y externa.

### **Prevención de riesgos laborales y salud desde la perspectiva de género**

A fecha de hoy, la Fundación dispone de un Servicio de Prevención Propio formado por profesionales internos que desarrollan aspectos de evaluación de riesgos laborales con especialidades en seguridad en el trabajo, higiene industrial ergonomía y psicología.

En relación a la vigilancia de la salud se ofrecen reconocimientos médicos anuales y se realiza formación en materia preventiva.

Asimismo, sería conveniente incrementar la incorporación de la perspectiva de género en los aspectos mencionados (seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada e higiene industrial).

Por otro lado, cabe destacar que la organización cuenta con un procedimiento de prevención y actuación ante agresiones y episodios de violencia; además, cuenta con procedimientos de embarazo y lactancia, así como un procedimiento para trabajadores especialmente sensibles.

Una de las recomendaciones es adaptar el puesto de trabajo a las diversas especificaciones físicas de las personas trabajadoras en función del sexo, teniendo en cuenta los factores ergonómicos.

### **Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo**

Dentro de este ámbito, la Empresa dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo que se revisa en el seno de la comisión negociadora, considerando que ha de actualizarse dentro del marco legislativo 10/2022

No hay imágenes, ni carteles sexistas en los comunicados internos ni externos. En la empresa se considera el acoso en cualquiera de sus modalidades como falta muy grave.

En esta área de actuación no hay información cuantitativa para analizar, ya que no se ha comunicado ni denunciado ningún caso.

Se recomienda, asimismo, que toda la plantilla reciba formación sobre acoso sexual y por razón de sexo.

### **Violencia de género**

**FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE** no ha tenido constancia de ningún caso de violencia de género respecto al personal empleado.

Con el deseo de mantener un compromiso con la dignidad y los derechos de las mujeres, y especialmente apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género se va a estudiar implantar medidas para actuar ante este tipo de situaciones que pueden detectarse en el seno de la compañía, siguiendo principalmente las medidas y directrices del convenio colectivo de aplicación y desarrollando una cultura comprometida con la lucha contra este tipo de violencia.

### **Conclusiones**

Las principales conclusiones del informe diagnóstico y de la auditoría retributiva indican que se deberá trabajar en favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos y grupos profesionales y fomentarlo en los departamentos donde haya infrarrepresentación, ya sea de hombres o de mujeres, siendo esto un gran reto ya que la organización es altamente feminizada y con una segregación vertical como elemento clave de desequilibrio. Este objetivo es transversal, pues se aplica desde el inicio del proceso de

selección y formación, hasta el de promoción, para intentar lograr una equiparación numérica entre hombres y mujeres en cada nivel o departamento.

## 9. PLAN DE ACCIÓN

A partir de los objetivos específicos, se concretan objetivos que son cuantificables y medibles mediante indicadores verificables. De acuerdo con el análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico de situación se establecen los siguientes objetivos de acción en igualdad:

### BLOQUE 1: Gestión Organizativa de la Igualdad:

Código:	1.1
Acción:	Difundir la Existencia del Plan de Igualdad
Objetivos que persigue:	Informar a todas las personas de la plantilla y a las que accedan a la organización de la existencia del Plan de Igualdad.
Descripción detallada:	Difundir a todas las personas de la organización, así como en los procesos de acogida de las nuevas incorporaciones y entidades colaboradoras, mediante el mapa de procesos o el mail que la fundación que tiene aprobado el segundo Plan de Igualdad. Es importante que las personas trabajadoras tengan acceso al documento.
Personas destinatarias:	Toda la plantilla.
Tiempo de desarrollo:	Tiempo de dedicación en la elección de contenidos: Intranet, web corporativa, correo interno.
Fecha prevista de implantación:	2 meses desde la firma del Plan de Igualdad. Acceso al documento durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de RRHH y área de comunicación.
Recursos humanos y materiales:	Tiempo de dedicación para confeccionar las comunicaciones y de la gestión de entrega/envío.
Coste:	Coste tiempo/hora del personal implicado.
Indicador de seguimiento	% de las personas trabajadoras que han sido informadas y tienen acceso al plan de igualdad.
Código:	1.2
Acción:	Propiciar mecanismos de participación entre la plantilla e informar sobre las medidas implantadas
Objetivos que persigue:	Comunicar el estado de implantación del Plan de Igualdad y fomentar la participación activa de las personas trabajadoras en su desarrollo.
Descripción detallada:	Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad mediante la habilitación de un correo electrónico para informar sobre el estado de implantación del mismo.
Personas destinatarias:	Toda la plantilla
Tiempo de desarrollo:	Tiempo necesario para difundir y garantizar que la plantilla se ha informado correctamente de esta opción.
Fecha prevista de implantación:	Lo antes posible, con límite de 2 meses desde la firma del Plan de Igualdad y una vez al año durante toda la vigencia del plan.

Frecuencia:	Una vez al año.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos humanos y materiales:	Se contará con los recursos propios de la organización tanto a nivel técnico como burocrático.
Coste:	Coste tiempo/hora del personal implicado
Indicador de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ nº de sugerencias aportadas</li> <li>■ nº de sugerencias implantadas</li> <li>■ Años en los que se ha informado</li> </ul>
Otras medidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombrar a una persona coordinadora de igualdad, por la parte social, con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento y Evaluación. La Fundación proporcionará un crédito de horas mensuales y serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos de horas sindicales. Esta medida se dará traslado a la persona que forme parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación para consensuar las horas que realmente sean necesarias para trabajar en el Plan de Igualdad.</li> <li>■ Elaborar un presupuesto específico con carácter anual por la Fundación para la adecuada ejecución de este Plan de Igualdad. Se trabajará en las medidas del Plan de Igualdad, según la planificación, y evaluando el coste que suponga la acción, siempre priorizando los gastos que la Fundación pueda tener en ese momento.</li> </ul>

## BLOQUE 2: Selección y Contratación

Código:	2.1
Acción:	Preferencia del sexo infrarrepresentado
Objetivos que persigue:	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales y prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde están subrepresentadas.
Descripción detallada:	<p>Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, competencia, igualdad de méritos, formación y capacidades, se fomentará la contratación del sexo menos representado en el área funcional y puesto de trabajo y muy especialmente, adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.</p> <p>Elaborar una tabla evolutiva (de año en año), desagregada por sexo, por puesto de trabajo.</p>
Personas destinatarias:	Las personas candidatas para la selección externa y la plantilla para la selección interna (promociones).
Tiempo de desarrollo:	Tiempo de dedicación en la búsqueda de las personas candidatas.
Fecha prevista de implantación:	Desde la firma del Plan de Igualdad. Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de RR.HH. / Responsables de cada centro.
Recursos humanos y materiales:	Solicitudes de trabajo. Se contará con los recursos propios de la organización tanto a nivel técnico como humano.
Coste:	Coste tiempo/hora del personal implicado

Indicador de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ nº personas contratadas del sexo menos representado en el área</li> <li>■ Porcentaje de mujeres y hombres en el total de la empresa.</li> </ul>
Código:	2.2
Acción:	Mantener en la publicación de las ofertas de trabajo el compromiso con la Igualdad y la Diversidad.
Objetivos que persigue:	Seguir utilizando modelos de solicitudes de empleo un lenguaje inclusivo
Descripción detallada:	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte <b>FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE</b> con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y utilizar un lenguaje neutro.
Personas destinatarias:	Las personas candidatas y cualquier persona que pueda leer la oferta de trabajo.
Tiempo de desarrollo:	Tiempo de dedicación en la redacción de la oferta.
Fecha prevista de implantación:	Desde la firma del Plan de Igualdad. Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de RR.HH. / Responsables de Centro en materia de Selección.
Recursos humanos y materiales:	Se contará con los recursos propios de la organización tanto a nivel técnico como humano.
Coste:	Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración de los anuncios.
Indicador de seguimiento	% de comunicaciones en el que se haga explícito el compromiso con la igualdad y se utilice un lenguaje neutro.
Otras medidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Procedimiento de Selección con perspectiva de género junto con la RLPT. Fundación ya cuenta con el procedimiento de Selección.</li> <li>■ Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres.</li> <li>■ Publicitar las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos.</li> <li>■ Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas. En las ofertas de empleo se hará público el compromiso de la Fundación con la igualdad.</li> <li>■ Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.</li> <li>■ Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la Fundación (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.</li> <li>■ La Fundación se compromete a reducir la temporalidad en al menos un 15%, teniendo en cuenta los índices de distribución y concentración analizados en el diagnóstico.</li> </ul> <p>Fundación realiza todos los contratos indefinidos salvo que se realicen para la cobertura de vacaciones y absentismo.</p>



### BLOQUE 3: Condiciones de trabajo / Clasificación Profesional

Código:	3.1
Acción:	Mantenimiento del nombramiento de los puestos de trabajo de manera inclusiva
Objetivos que persigue:	Velar por la clasificación de los puestos de trabajo mediante una nomenclatura inclusiva, en el que se represente a las mujeres y a los hombres (evitando la utilización del masculino para referirse a un puesto de trabajo que invisibiliza a la mujer que lo pueda ocupar o lo ocupe).
Descripción detallada:	<p>Buscar un nombre genérico para referir a los puestos de trabajo o, en su defecto, desdoblar el género.</p> <p>Extender el uso social del lenguaje inclusivo a todos los niveles de la organización.</p>
Personas destinatarias:	Recursos Humanos.
Tiempo de desarrollo:	Tiempo de dedicación a relacionar los puestos de trabajo existentes y preparar la conversión neutra del puesto.
Fecha prevista de implantación:	Desde la firma del Plan de Igualdad. Se revisará anualmente
Responsable:	Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento.
Recursos humanos y materiales:	Recursos propios de la organización.
Coste:	Coste del personal implicado en la recopilación de la información.
Indicador de seguimiento	Aplicación en las hojas salariales y en los informes internos de la denominación de los puestos de trabajo en perspectiva de género.
Otras medidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Realizar una valoración de puestos de trabajo mediante la herramienta del Ministerio en el 2º año de vigencia del Plan de Igualdad y/o cuando se produzca algún cambio en los puestos de trabajo.</li> <li>■ Mejorar las condiciones profesionales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación. Entre ellas como primeras medidas:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria. Esta medida ya está implantada</li> <li>○ Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir la movilidad. Esta medida ya está implantada</li> <li>○ Promover la adaptación de la jornada frente a la reducción de jornada. Esta medida ya está implantada</li> </ul> </li> </ul>

### BLOQUE 4: Infrarrepresentación femenina

Código:	4.1
Acción:	Potenciar el acceso del género femenino, a puestos de trabajo con cargos de responsabilidad.
Objetivos que persigue:	Asegurar que la equidad es un principio básico en el proceso de selección y promoción. Que se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todas las candidaturas reciben el mismo trato durante todo el proceso.
Descripción detallada:	Adoptar la medida de acción positiva que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, accedan mujeres a las vacantes en los puestos de dirección, mandos con responsabilidad en la toma de decisiones.
Personas destinatarias:	Las personas candidatas para la selección externa y la plantilla para la selección interna.

Tiempo de desarrollo:	Tiempo de dedicación en la búsqueda de las personas candidatas.
Fecha prevista de implantación:	Desde la firma del Plan de Igualdad. Se revisará anualmente.
Responsable:	Departamento de RRHH - Responsables de cada centro.
Recursos humanos y materiales:	Se contará con los recursos propios de la organización tanto a nivel técnico como humano.
Coste:	Coste del personal implicado
Indicador de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ % de incremento de la contratación de mujeres con cargos de responsabilidad en relación al año anterior.</li> <li>▪ Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.</li> </ul>
Otras medidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales, tomando como referencia los datos del diagnóstico.</li> <li>▪ Seguimiento de la evolución de las vacantes en las actividades en las que exista infrarrepresentación femenina.</li> <li>▪ Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.</li> </ul>

#### BLOQUE 5: Promoción y Desarrollo profesional

Código:	5.1
Acción:	Elaborar un estudio anual de las promociones
Objetivos que persigue:	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos y cuantificables.
Descripción detallada:	Elaborar un estudio anual de promociones que describa las fases, pruebas utilizadas y personas que hayan intervenido, así como las candidaturas presentadas desagregadas por sexo y tipo de jornada.
Personas destinatarias:	A toda la plantilla
Tiempo de desarrollo:	Tiempo de dedicación a redactar el informe.
Fecha prevista de implantación:	Desde la firma del Plan de Igualdad. Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable:	Departamento de RR.HH.
Recursos humanos y materiales:	Se contará con los recursos propios de la organización tanto a nivel técnico como humano.
Coste:	Coste/hora del personal implicado en la elaboración y redacción del informe.
Indicador de seguimiento	Promociones llevadas a cabo por sexo, grupo, categoría, tipo de jornada y contrato (analizando puesto origen y destino). Disponer de datos estadísticos para trasladar a comisión de seguimiento.
Otras medidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar/revisar un protocolo de promoción interna negociado con la RLPT, que incluya un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la Fundación (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.</li> </ul> <p>Fundación ya cuenta con un procedimiento para realizar las promociones internas.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa. En Fundación ya se pone en práctica esta medida.</li> <li>Promover e incrementar la presencia de mujeres, principalmente, en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.</li> <li>Garantizar que las personas que se han acogido o se acojan a medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no tendrán un impedimento para la promoción profesional. En Fundación ya se garantiza esta medida.</li> </ul>
--	--

#### BLOQUE 6: Formación

Código:	6.1
Acción:	Acción formativa específica en sensibilización en materia de igualdad, acoso Sexual y por razón sexo para toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
Objetivos que persigue:	Promover una formación específica en relación a la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y conceptos básicos de lo que es acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Descripción detallada:	-Acción formativa orientada a sensibilizar a toda la plantilla en relación a la igualdad entre mujeres y hombres, de género, lenguaje y violencia sexual y sobre el conocimiento específico del plan de igualdad de la empresa.
Personas destinatarias:	Toda la plantilla.
Tiempo de desarrollo:	Diseño y organización del curso. Presupuesto /Coste a determinar.
Fecha prevista de implantación:	Desde la firma del Plan de Igualdad. Anualmente y con nuevas incorporaciones.
Responsable:	Departamento de RR.HH.
Recursos humanos y materiales:	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento de RR.HH.
Coste:	Coste de las acciones formativas. El coste se imputará al Plan de Formación (Fundae).
Indicador de seguimiento	Número de personas formadas e informadas desagregado por sexo.
Otras medidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y Violencia de Género dirigidos al equipo directivo y mandos intermedios que incluya contenidos sobre estereotipos de género. Estos cursos deben ser al menos de 50 horas de formación específica. Realizando una campaña de la formación que se va a llevar a cabo.</li> <li>Analizar el Plan de Formación con la RLPT para posibles aportaciones:</li> <li>Revisión desde la perspectiva de género, los contenidos, lenguaje y materiales que se imparten en la formación interna de la empresa.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>La formación en igualdad, se integrará en el plan de formación de la empresa como cualquier otra formación transversal.</li> <li>La formación en igualdad, con todas sus materias, se valorará en los currículos de las personas candidatas, tanto para la Selección como para la Promoción.</li> <li>La formación ofertada, impartida u organizada por la Fundación, en cualquiera de sus modalidades, se realizará preferentemente dentro del horario laboral. En caso contrario se compensarán las horas al alumno o alumna. Esta medida ya está implantada en la Fundación.</li> <li>Realizar una encuesta de necesidades formativas para adecuar la oferta formativa a las necesidades reales de la plantilla. La forma de la detección de necesidades se efectuará en la Evaluación de desempeño de las personas trabajadoras.</li> </ul>
--	--

#### BLOQUE 7: Conciliación y/o corresponsabilidad

Código:	7.1
Acción:	Dotar de una bolsa de horas, a disposición, para conciliar la vida profesional y personal.
Objetivos que persigue:	Aumentar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras y así puedan disponer de mayor equilibrio entre su vida profesional y personal, familiar.
Descripción detallada:	La medida pretende crear una bolsa de horas extra para que las personas trabajadoras puedan disponer para asuntos de índole personal y familiar.
Personas destinatarias:	Toda la plantilla
Tiempo de desarrollo:	El necesario para la creación y difusión de la bolsa de horas a disposición.
Fecha prevista de implantación:	Desde la firma del Plan de Igualdad.
Responsable	RRHH
Recursos humanos y materiales:	Recursos propios e internos.
Coste:	Coste tiempo/hora del personal implicado
Indicador de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de personas informadas.</li> <li>Número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo. Analizar si existe Incremento de la tasa anual en el uso de estas medidas (verificar si se incrementa el porcentaje de hombres que hacen usos de las medidas de corresponsabilidad).</li> </ul>
Código:	7.2
Acción:	Transformación de jornadas partidas a jornadas continuas.
Objetivos que persigue:	Transformación de las jornadas partidas a jornadas continuas según petición de la persona trabajadora y disponibilidad del centro.
Descripción detallada:	La medida pretende aumentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Personas destinatarias:	Toda la plantilla

Tiempo de desarrollo:	El necesario para la creación y difusión de medida.
Fecha prevista de implantación:	Desde la firma del Plan de Igualdad.
Responsable	RRHH
Recursos humanos y materiales:	Recursos propios e internos.
Coste:	Coste tiempo/hora del personal implicado
Indicador de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ % de personas informadas</li> <li>▪ Número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo. Analizar si existe Incremento de la tasa anual en el uso de estas medidas (verificar si se incrementa el porcentaje de hombres que hacen usos de las medidas de corresponsabilidad).</li> </ul>
Otras medidas:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El ejercicio de los derechos de conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de las materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.</li> <li>▪ Se potenciarán los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral. En los casos en los que no fuera posible se entregarán como máximo 15 días antes de finalizar el mes, salvo necesidad de cobertura urgente.</li> <li>▪ Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual. Actualmente ya se realiza en la Fundación.</li> <li>▪ Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de menores y personas dependientes (menores o mayores). Se realizará siguiendo la norma actual y el convenio de aplicación al que esté adherido el centro de trabajo de la persona trabajadora.</li> <li>▪ Un total de 24 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con mínimo 4 días de antelación, para los siguientes supuestos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Acompañamiento a visitas médicas (de hasta 16 años) y tutorías a hijos/as menores (hasta enseñanza obligatoria) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori.</u></li> </ul> <p>Con el objetivo de homogeneizar el régimen de permisos vigente en la entidad con lo establecido en el X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunitat Valenciana, se concede un permiso retribuido de <i>hasta 16 horas anuales para la asistencia a consultas médicas de atención especializada (médicos especialistas)</i>, siempre que estas se realicen dentro del sistema público de salud o centros concertados con el mismo. La persona trabajadora deberá presentar justificación oficial tras la asistencia.</p> <p>Tomando como referencia el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, "se reconoce el derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable hasta un máximo de 3 veces al año, para acompañar a hijos/as a consultas médicas de atención especializada.</p> </li> </ul>

	<p><i>Este permiso está condicionado a que la empresa no haya ofrecido un cambio de turno para facilitar el acompañamiento, siendo la negativa de la persona trabajadora a dicho cambio motivo de denegación del permiso."</i></p> <p>Asimismo, se extenderá esta posibilidad, siempre con justificación posterior, a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Acompañamiento a tutorías escolares de hijos/as en etapa de enseñanza obligatoria.</u> Máximo de 4 horas anuales.</li> <li>- <u>Acompañamiento a consultas médicas de familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando exista situación de dependencia acreditada o necesidad de cuidado. En el supuesto que la cita sea fuera del lugar de residencia y/o con cambio de provincia, permitir que se acumule en días completos.</u> Máximo de 4 horas anuales.</li> </ul> <p>En todos los casos, el permiso comprenderá el tiempo indispensable y deberá ser debidamente justificado con documento oficial.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Permiso retribuido por acompañamiento a tratamientos oncológicos de familiares</u> En base al artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores tras la modificación operada por el Real Decreto-ley 5/2023 y la Ley 4/2023, se concede un permiso retribuido de hasta 5 días laborables por año natural para acompañar a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluida pareja de hecho, que se encuentren en tratamiento activo de quimioterapia y/o radioterapia en proceso oncológico. Este permiso podrá fraccionarse y deberá justificarse documentalmente.</li> <li>- <u>Permiso retribuido para exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y procesos de adopción o acogimiento</u> En aplicación del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, se concede permiso retribuido por el tiempo indispensable, siempre que tenga lugar dentro de la jornada laboral, para: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.</li> <li>• La asistencia a sesiones de información y preparación en procesos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.</li> <li>• La realización de informes psicológicos y sociales preceptivos para la declaración de idoneidad en los mencionados supuestos.</li> </ul> <p>Todos los permisos deberán justificarse documentalmente.</p> </li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar una encuesta (anual) para conocer las necesidades de conciliación del personal. La Fundación se compromete a negociar los resultados de dicha encuesta en negociación colectiva y a incorporarlos al presente plan de igualdad.</li> </ul>
--	---

#### BLOQUE 8: Retribución.

Código:	8.1 Transformación de contratos parciales a completos
Acción:	Transformación de todos los contratos de 90% o más de jornada a contratos de 100% de jornada
Objetivos que persigue:	Transformar contratos con parcialidad del 90% a contratos de 100% de la jornada.
Descripción detallada:	Esta medida busca aumentar la jornada y asimismo la remuneración y cotización de las personas con contratos a 90% de la jornada.
Personas destinatarias:	Toda la plantilla con contrato de 90% en adelante de la jornada.

Tiempo de desarrollo:	El necesario para el establecimiento del sistema.
Fecha prevista de implantación:	Desde la firma del Plan de Igualdad.
Responsable:	Departamento de RRHH.
Recursos humanos y materiales:	Recursos Propios e internos del departamento.
Coste:	Coste tiempo/hora del personal implicado
Indicador de seguimiento:	Número de personas a las que aplica desagregado por sexo.
Otras medidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Fundación elaborará una política retributiva en la que se defina su estructura salarial, especialmente la definición de todos los conceptos salariales, así como los criterios para su aplicación, que permita visibilizar las retribuciones fijas y variables desagregadas por sexo en relación a los diferentes niveles retributivos y realizar un seguimiento y evaluación continuada de los datos. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas trabajadoras. La Fundación ya tiene elaborada una política retributiva.</li> <li>La Fundación revisará los conceptos retributivos y subsanará las inequidades detectadas, poniendo especial atención en los conceptos retributivos que no están regulados en convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.</li> <li>Incluir en la comisión de seguimiento el análisis anual exhaustivo de las causas de la temporalidad y la parcialidad en la contratación por categorías y actividad de la organización, para determinar medidas viables para reducirla.</li> <li>En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 902, superior al 10 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.</li> </ul>

#### BLOQUE 9: Prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Código:	9.1
Acción:	Actualizar el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo según obliga la ley 10/2022 de libertad sexual.
Objetivos que persigue:	Actualizar el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo según el marco conceptual y normativo implantado por la ley 10/2022 de libertad sexual.
Descripción detallada:	<p>Actualizar aquellas aportaciones que añade la ley orgánica 10/2022 de libertad sexual como, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliar la definición de violencia sexual, eliminando la distinción entre abuso y agresión.</li> <li>- Establecer medidas específicas para prevenir la revictimización de las víctimas.</li> <li>- Incluir de manera explícita las violencias y el acoso sexual en el ámbito digital.</li> <li>- Especificar la posibilidad de recibir atención psicológica gratuita y especializada a todas las partes que estén involucradas en un caso reportado o a investigar.</li> </ul>
Personas destinatarias:	Toda la plantilla.
Tiempo de desarrollo:	Pasos necesarios para la correcta actualización.
Fecha prevista de implantación:	En los primeros 6 meses de implantación del plan de igualdad.
Responsable:	Comisión de Seguimiento, RRHH y/o prevención de riesgos laborales.
Recursos humanos y materiales:	Se contará con los recursos propios de la organización tanto a nivel técnico como humano.
Coste:	Coste tiempo/hora del personal implicado.

Indicador de seguimiento	% de personas que conocen y tienen acceso al protocolo actualizado.
Otras medidas:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Difundir el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.</li> <li>▪ Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>▪ La Comisión Instructora del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo presentará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.</li> </ul> <p>Sólo se informará en la Comisión del número de denuncias, cómo se ha resuelto y las medidas cautelares.</p>

#### Bloque 10. Comunicación e imagen inclusivas y lenguaje no sexista.

Código:	10.1
Acción:	Garantizar la comunicación e imagen inclusivas.
Objetivos que persigue:	Comunicación y lenguaje inclusivos.
Descripción detallada:	<p>Es necesario revisar la página web, todas las publicaciones realizadas por la Fundación, así como los documentos internos, como el código de conducta, protocolos de selección y contratación.</p> <p>Se recomienda utilizar términos genéricos neutros y, cuando esto no sea posible, emplear el desdoblamiento de género, evitando siempre el uso exclusivo del masculino genérico. Se aconseja empezar por la página web.</p>
Personas destinatarias:	Personal de comunicación y RRHH.
Tiempo de desarrollo:	Tiempo necesario para revisar y realizar los cambios pertinentes.
Fecha prevista de implantación:	Desde la firma del Plan de Igualdad. Se revisará anualmente.
Responsable:	Departamento de comunicación y de RRHH.
Recursos humanos y materiales:	Horas implicadas a la revisión y cambios.
Coste:	Coste/hora del personal implicado.
Indicador de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nº de conceptos no inclusivos en la web</li> <li>▪ % de documentos revisados y corregidos</li> </ul>
Código:	10.2
Acción:	Explicitar el compromiso con la igualdad.
Objetivos que persigue:	Mostrar de forma clara, tanto a las personas trabajadoras como a quienes visiten la web, el compromiso de <b>FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE</b> con la igualdad.
Descripción detallada:	Explicitar en la web y en la página interna, el compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres.
Personas destinatarias:	Personal de comunicación e informática.
Tiempo de desarrollo:	Tiempo necesario para revisar y realizar los cambios pertinentes.
Fecha prevista de implantación:	Desde la firma del Plan de Igualdad.
Responsable:	Departamento de comunicación e informática.
Recursos humanos y materiales:	Horas implicadas a la revisión y cambios.
Coste:	Coste/hora del personal implicado.



Indicador de seguimiento:	Si aparece mencionado en la web y en el portal de empleado.
Otras medidas:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar una campaña específica de difusión interna y publicitar, entre la plantilla, el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y los diferentes protocolos que se deriven de este Plan.</li> <li>Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.</li> <li>Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.</li> <li>Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la Fundación para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad</li> <li>Realizar campañas en los días señalados (Día de la mujer, día de la corresponsabilidad...)</li> <li>Difundir las medidas de corresponsabilidad adoptadas por la Fundación.</li> </ul>

#### BLOQUE 11: Salud laboral con perspectiva de género.

Código:	11.1
Acción:	Garantizar la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito de la Salud.
Objetivos que persigue:	Velar para que las trabajadoras y los trabajadores tengan condiciones de trabajo seguras y evitar problemas de salud considerando las diferencias de sexo.
Descripción detallada:	Solicitar y trabajar con todos aquellos aspectos que supongan la existencia de un plan de tratamiento para prevenir enfermedades específicas de las mujeres y los hombres (desde el punto de vista de ergonomía y la gestión de posibles vinculaciones de puestos de trabajo a un sexo determinado).
Personas destinatarias:	Toda la plantilla.
Tiempo de desarrollo:	El necesario para realizar el estudio con Vigilancia de la Salud.
Fecha prevista de implantación:	Desde la firma del Plan de Igualdad. Se revisará anualmente.
Responsable:	RRHH y Prevención de Riesgos Laborales
Recursos humanos y materiales:	Se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos.
Coste:	Coste/hora del personal implicado.
Indicador de seguimiento:	Explicar a la comisión de seguimiento las reuniones mantenidas con vigilancia de la salud y las conclusiones a las que se ha llegado.
Otras medidas:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.</li> <li>Realizar o revisar, junto a la RLPT, el protocolo de Prevención de Riesgos en situación de embarazo y lactancia natural. La Fundación ya tiene elaborado el procedimiento de actuación en situación de embarazo y lactancia natural.</li> <li>Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación.</li> <li>En el supuesto de una adaptación del puesto de trabajo en caso de riesgo en situación de embarazo y lactancia natural o cualquier otra causa de necesidad para la salud de la trabajadora, dicha adaptación no constituirá una merma en las retribuciones, percibiendo la media de todos los conceptos salariales percibidos en los 6 meses anteriores. Esta medida ya está implantada en la Fundación.</li> <li>La Fundación dispondrá de una sala acondicionada para la lactancia.</li> </ul>

	<p>Para los casos que se den durante el periodo de lactancia se habilitará un espacio para tal fin.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales: dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.</li> <li>La Fundación, junto con la RLPT, elaborará un protocolo para la adaptación del personal sensible. La Fundación realizará las adaptaciones del puesto de trabajo, en los términos establecidos por vigilancia de la salud, adaptando el trabajo a la persona, teniendo en cuenta las patologías y la plantilla de mayor edad. En Fundación ya está elaborado el protocolo de personal sensible y ya se realizan las adaptaciones del puesto de trabajo, en los términos que establece la ley.</li> <li>La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona. En Fundación ya tenemos los uniformes adaptados para que cualquier persona trabajadora pueda desempeñar su trabajo cómodamente.</li> <li>La Fundación elaborará una política que garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La Fundación no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional. La Fundación ya dispone de la política de desconexión digital.</li> <li>Impulsar el teletrabajo, de manera voluntaria por la persona trabajadora, en aquellos puestos donde sea posible mediante un protocolo negociado con la RLPT. La Fundación dispone de teletrabajo en todos los puestos en los que no sea necesario interactuar con la atención directa al usuario.</li> </ul>
--	---

#### BLOQUE 12: Área de Violencia de Género.

Código:	12.1
Acción:	Informar a toda la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue:	Velar por el cumplimiento de las medidas previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género
Descripción detallada:	Se informará a toda la plantilla mediante la entrega y puesta a disposición de la información mediante correo electrónico.
Personas destinatarias:	Toda la plantilla.
Tiempo de desarrollo:	El propio de redacción y confección de la recopilación de información y envío a la plantilla.
Fecha prevista de implantación:	Desde la firma del Plan de Igualdad. Se revisará anualmente.
Responsable:	Departamento de RRHH/ Comisión de Seguimiento.
Recursos humanos y materiales:	Se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos y de Consultoría Externa si se considera necesario.

Coste:	Coste/hora del personal implicado en la recopilación y difusión de los derechos
Indicador de seguimiento:	Verificación de envío de la información.
Código:	12.2
Acción:	Creación y difusión de un protocolo de protección a las víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue:	Tener un plan de actuación estipulado y divulgado, para que cualquier persona de la plantilla que sea víctima de violencia de género pueda acogerse a él.
Descripción detallada:	Elaborar un protocolo de actuación, difundirlo entre todas las personas trabajadoras y hacerlo accesible a todo el personal.
Personas destinatarias:	Toda la plantilla.
Tiempo de desarrollo:	El propio de redacción y difusión.
Fecha prevista de implantación:	Desde la firma del Plan de Igualdad. Se recordará anualmente.
Responsable:	Departamento de RRHH/ Comité de Empresa
Recursos humanos y materiales:	Se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos.
Coste:	Coste/hora del personal implicado en la elaboración y difusión.
Indicador de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creación y difusión.</li> <li>Recordatorio anual, junto a la situación de implantación del plan de igualdad (1.2).</li> </ul>
Otras medidas:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género. Actualmente, en Fundación, ya trabajamos a través de nuestro Programa de Inserción Laboral promoviendo la integración laboral.</li> <li>En caso de activación de protocolo de víctima de violencia de género, la Fundación revisará las condiciones contractuales de la trabajadora respecto al contrato y tipo de jornada de cara a su mejora</li> <li>Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos. Actualmente, la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito ya recoge los permisos retribuidos a los que se aluden.</li> <li>La Fundación reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa. Igualmente, se actuará conforme a la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.</li> <li>La Fundación procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo. Igualmente, se actuará conforme a la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.</li> </ul>

## 10. PLANIFICACIÓN TEMPORAL DE LAS ACCIONES

### PLANIFICACION TEMPORAL DE LAS ACCIONES

Bloque			Medida	Acción	2025			2026			2027			2028			2029		
					3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Gestión Organizativa de la Igualdad	1.1	Difundir la existencia del plan de igualdad.		x															
	1.2	Poner a disposición de la plantilla mecanismos de participación.							x										x
	1.3	Nombrar a una persona coordinadora de igualdad, por la parte social.																	
Selección y contratación	2.1	Preferencia del sexo infrarrepresentado.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	2.2	Publicar o hacer visible en las ofertas de trabajo el compromiso con la Igualdad.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	2.3	Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	2.4	Publicitar las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	2.5	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas. En las ofertas de empleo se hará público el compromiso de la Fundación con la igualdad.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	2.6	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.							x										x
	2.7	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la Fundación (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.							x										x
Condiciones de Trabajo	3.1	Mantenimiento de los nombres de los puestos de trabajo de manera inclusiva	x		x													x	
	3.2	Realizar una VPT mediante la herramienta del Ministerio en el 2º año de vigencia del Plan de Igualdad y/o cuando se produzca algún cambio en los puestos de trabajo.					x										x		x

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]



## 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un documento vivo que tiene que ir adaptándose a la realidad cambiante de la organización. En este sentido, el seguimiento y la evaluación del Plan nos van a permitir medir su grado de funcionamiento, hacer flexibles sus contenidos, adaptándolos a las necesidades que vayan surgiendo en cada momento.

El conocimiento, seguimiento y evaluación periódico de cada una de las acciones se realiza a través de la Comisión de Seguimiento. las personas que componen la Comisión de Seguimiento son las siguientes:

**Representación por parte de la empresa:**

**María Belén González Moratilla e Itziar López Martínez.**

**Representación Legal de las Personas Trabajadoras:**

**María Jesús López Gómez**

Si las personas de la Comisión de Seguimiento que forman parte de la Representación Legales de las Personas Trabajadoras dejan de pertenecer a la RLPT se sustituirían por otra persona que si formara parte de la RLPT.

En su composición se velará por que haya representantes de los dos sexos, así como que dispongan de formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es la encargada de llevar a cabo la supervisión de la evolución del Plan de igualdad con el apoyo de los departamentos y personas necesarias para desarrollar cada acción. Por ello, las funciones concretas de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en relación al seguimiento y la evaluación, serán las siguientes:

- ✓ Realizar un seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan y elaborar un informe para comprobar el desarrollo de los objetivos y medidas propuestas:
  - % de acciones realizadas con relación al total de acciones previstas
  - % de cumplimiento del cronograma previsto para la implementación del plan.
  - Impacto del plan de igualdad:
  - N.º de personas beneficiarias de las acciones ejecutadas.
  - Cambio de actitud de la plantilla respecto a la perspectiva de género.
- ✓ Evaluar las medidas realizadas.
- ✓ Participar y asesorar en la concreción y ejecución de las acciones.
- ✓ Reflexionar sobre la necesidad de dar continuidad a las acciones.
- ✓ Identificar posibles nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de trato

y oportunidades en la Empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

- ✓ Proponer a la Dirección de la empresa la aplicación de medidas y campañas informativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- ✓ Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias propuestas por la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- ✓ Proponer, cuando sea necesario, medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos.
- ✓ Elaborar el informe de evaluación del Plan de Igualdad donde se concretará el nivel de consecución de los objetivos e indicaciones sobre la conveniencia de la continuidad de cada una de las acciones y conclusiones sobre las que ya han cumplido con su objetivo por completo. El informe dará paso a una nueva fase de diagnóstico.

La comisión de Seguimiento podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la organización, especializadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las personas que integran la Comisión Seguimiento, así como las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, una vez firmado el Plan de Igualdad, se reunirá con una **periodicidad anual** con carácter ordinario para el seguimiento y evaluación del actual Plan de Igualdad con el siguiente **Calendario de reuniones de Seguimiento y Evaluación**. **Se propone a cierre de ejercicio elaborar una encuesta a responder por la plantilla para evaluar el cumplimiento de las medidas.**

2025											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
						Inicio plan					
2026											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
					S						
2027											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
					S y E						
2028											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
					S						
2029											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
					E						

Por ello, el seguimiento periódico permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportando así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas. Las evaluaciones determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

Independientemente de las reuniones ordinarias, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrá celebrar las reuniones extraordinarias que consideren oportunas, por iniciativa cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de **10 días hábiles** de antelación, con previa comunicación por escrita e indicando los puntos que se tratarán en el orden.

## **12. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN**

El Plan de Igualdad será objeto de revisión y/o modificación en los siguientes casos:

- ✓ Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- ✓ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la organización, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- ✓ En el caso que una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- ✓ Cuando por circunstancias debidamente motivadas, se deba proceder a la actualización del diagnóstico y consecuentemente del Plan de Igualdad.
- ✓ En cualquier momento durante 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 a la consecución de sus objetivos.

Respecto al procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad se llevará a cabo cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de **10 días hábiles** de antelación, con previa comunicación por escrito e indicando los puntos que se tratarán en el orden del día y con las justificaciones pertinentes.

En caso de aparición de posibles discrepancias, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

Todo acuerdo requerirá del voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes (el voto favorable de la mayoría de la representación de la empresa y el voto favorable de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras).