

PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACION SAMU



Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DECLARACIÓN DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	4
3. DEFINICIONES	5
4. CONTEXTO	8
5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	9
6. OBJETIVOS	10
7. LAS PARTES Y METODOLOGÍA	11
8. INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	13
9. PLAN DE ACCIÓN	17
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD	34
11. PRESUPUESTO	36
12. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN	37

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.

A nivel internacional, la inclusión del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico internacional está marcado por la Carta de las Naciones Unidas del año 1945 en el cual se prohíbe la discriminación por razón de sexo.

En el año 1967, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, precursora de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) del año 1979 y que entra en vigor en forma de tratado internacional el año 1981.

Las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer. Es especialmente relevante la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing el año 1995. En esta conferencia, se aprobó la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción donde se reconoce la necesidad de incorporar políticas que integren la perspectiva de género y que analicen la estructura de la sociedad y las relaciones entre mujeres y hombres.

En relación con el ámbito comunitario, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en diferentes tratados de la Unión Europea.

En el año 1961, el Consejo de Europa adopta la Carta Social Europea, la cual constituye un instrumento importante en materia de protección de derechos fundamentales de las mujeres, como el derecho al trabajo. En ella se reconocen los derechos de las personas trabajadoras de ambos sexos a una igual remuneración y se hace referencia a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares. La Carta Social Europea del año 1996, en sustitución de la de 1961, prohíbe

la discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y ofrece una protección especial en caso de enfermedad y maternidad.

Así mismo, la Comunidad Europea incorpora el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a diferentes tratados, entre los cuales destaca el Tratado de Ámsterdam del año 1999, que avanza en este principio sobre todo en relación con la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras y, el año 2001, el Tratado de Niza que reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Finalmente, la versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, del año 2012, convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los estados miembros deben garantizar. En el artículo 3, se establece que la UE debe de fomentar la igualdad de hombres y mujeres.

La carta de derechos fundamentales de la Unión Europea recoge en un único texto, el conjunto de derechos civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía de la Unión Europea y de las personas que viven allí. Éste, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye los principios de no discriminación, igualdad de mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística.

Por otra parte, es de relevancia la Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación. Esta directiva prohíbe las discriminaciones, directas e indirectas, entre hombres y mujeres en relación a las condiciones de contratación, despido, formación y promoción profesional, así como afiliación a las organizaciones de personas trabajadoras o empresarias.

En el Estado Español, la Constitución Española, en su artículo 1.1, establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español y en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y asigna a los poderes públicos

la obligación de promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea efectiva.

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, y los diferentes convenios colectivos aplicables a la FUNDACION SAMU desarrolla su Plan respetando las máximas garantías legales.

FUNDACION SAMU responde a sus obligaciones legales y, como fundación 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

FUNDACION SAMU declara su compromiso con el establecimiento y el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato u 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 FUNDACION SAMU 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 Fundación, consciente de la necesidad de velar por el bienestar y la igualdad de trato de las personas integrantes de FUNDACION SAMU 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 compañía.

Así mismo, 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:

3.1 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.

3.2 Discriminación directa e indirecta:

La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable 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.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

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)

3.3 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. Se considera incluido la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual 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.

3.4 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).

3.5 Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género:

Cualquier comportamiento o conducta que, por razones de identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado (Artículo 2 de la Ley 2/2021, de 7 de junio).

3.6 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.

3.7 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)

3.8 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)

3.9 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 los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y de otras personas dependientes, ya que esto entra en colisión con su crecimiento profesional.

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

El Dr. Alvarez Leiva fundó Samu en 1981. Creó y formó un equipo de jóvenes profesionales sanitarios que empezó su andadura como empresa de ambulancias medicalizadas. De hecho, Samu es el más antiguo de los servicios de emergencias de España, porque fue la primera empresa que trajo una uvi-móvil a España.

Desde su fundación en 1981 por el Dr. Carlos Álvarez Leiva, Samu ha emergido como un grupo familiar profesionalizado con una estructura de dirección y gestión sólidamente establecida después de cuatro décadas de dedicación.

A lo largo de las dos décadas subsiguientes, Samu se consolidó como una organización líder en servicios médicos de urgencia y emergencia, así como en la formación de profesionales en el ámbito de las emergencias. Desde la década de los ochenta, hemos capacitado a cientos de médicos, enfermeros, técnicos y, más recientemente, a otras categorías profesionales.

A partir del año 2005, Samu extendió su alcance hacia el campo de la acción social, marcando un hito significativo en nuestra evolución. Desde entonces, hemos experimentado un florecimiento de servicios diseñados para atender a colectivos vulnerables, reafirmando así nuestro compromiso con la comunidad y la responsabilidad social.

En 2022, SAMU experimentó un notable crecimiento, aumentando de 70 a 106 centros y servicios, y su plantilla superó los 3,000 empleados en diversas áreas y territorios. Se destacó el esfuerzo en la atención a la infancia y la familia, con un aumento del 26% en la asistencia a menores. Además, el área de Dependencia e Inclusión Social amplió su alcance y se promovieron proyectos de igualdad y empoderamiento de la mujer. En el año 2022, Samu ha iniciado una nueva era, la compañía se embarca en una transformación significativa. Esta etapa trae consigo un cambio generacional en la dirección y una hoja de ruta renovada, en la cual la internacionalización se vislumbra en el horizonte.

SAMU se destacó en misiones humanitarias, respondiendo a la invasión de Rusia en Ucrania y brindando ayuda a más de 6,500 personas en Estados Unidos.

Además, se estableció el Instituto SAMU de Investigación Científica (ISIC) para contribuir a la investigación científica.

En la actualidad, Samu se compone de diversas entidades, cada una especializada en un ámbito específico. Con presencia en 78 sedes en España, una clínica en Tánger (Marruecos) y una oficina en Washington D.C., cuenta con alrededor de 2700 trabajadores comprometidos.

Las áreas de servicio de Samu incluyen:

- *Servicios de Emergencias: Respondemos de manera eficaz y oportuna a situaciones de emergencia, garantizando asistencia médica y apoyo en momentos críticos.*
- *Servicios de Salud Hospitalaria: Proporcionamos atención y apoyo integral en el ámbito de la salud mental, contribuyendo al bienestar emocional y psicológico de las personas.*
- *Discapacidad e Inclusión: prestamos atención a personas con Discapacidad Física, Sensorial e Intelectual. Brindamos cuidados y asistencia a personas con diversidad funcional, promoviendo su inclusión y calidad de vida.*
- *Atención a Menores tutelados: Respaldamos a jóvenes del sistema de protección, brindándoles apoyo emocional, educativo y social en su proceso de adaptación.*
- *Servicios Socioeducativos y área de la Mujer: prestamos apoyo a Alumnos con necesidades de Educación Especial. Contribuimos al desarrollo educativo de estudiantes con necesidades especiales, asegurando un entorno inclusivo y favorable para su crecimiento.*

- *Escuela de Emergencia: ofrecemos programas de formación reglada y a medida, y adaptados a las necesidades específicas de individuos y organizaciones, impulsando el aprendizaje continuo.*

Esta nueva etapa, marcada por la evolución y la visión hacia la internacionalización, refleja nuestra dedicación a fomentar el bienestar en diversas esferas de la sociedad. Valoramos profundamente nuestra trayectoria y estamos comprometidos con continuar enriqueciendo las vidas de las personas a las que atendemos.

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan de igualdad se aplica a la FUNDACION SAMU 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.

Actualmente la empresa posee centros de trabajo en las siguientes CC.AA.: Andalucía, Aragón, Cataluña, Islas Canarias, Islas Baleares, la Rioja, Comunidad de Madrid y Castilla la Mancha.

Este Plan de Igualdad entrará en vigor a la firma del acta de aprobación del mismo, el 29 de noviembre de 2024 y se establece un plazo de vigencia de 4 años, hasta el 28 de noviembre de 2028.

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.



6. OBJETIVOS

Objetivo General:

Con el presente Plan de Igualdad, FUNDACION SAMU 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 compañía, promoviendo un trato justo hacia su personal evitando y rechazando todo tipo de discriminación.

Las medidas de este plan se aplicarán a todas las personas independientemente de cada género (la identidad sexual es un sentimiento interno) y especialmente dejar constancia que cuando un hombre haga la transición a mujer se considerará como mujer en aplicación de este plan de igualdad.

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 Fundación, en las políticas, procedimientos y acciones de las diferentes áreas/departamentos de FUNDACION SAMU. 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 FUNDACION SAMU. y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

5. Garantizar en la Fundación 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, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, con especial atención a las mujeres trans.
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 Fundación nombrará a una persona del departamento de Personas y Talento 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 **26 de octubre de 2023**, se instauró la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **FUNDACION SAMU** con la finalidad de poner en marcha la creación del presente Plan de Igualdad. La compo-

sición de la Comisión Negociadora tiene carácter de paritaria, en cuanto al número, entre la fundación y la representación social y cuenta con once personas por parte de la fundación y once por la parte social.

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 empresa se ha empleado la herramienta puesta a disposición por el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, de valoración de puestos de trabajo de “puntos por factor”, a través del programa SAGE, donde se han agrupado los puestos de trabajo del mismo valor. El valor de cada puesto de trabajo responde a las características y requisitos objetivos del cargo, sin atender a la persona que lo ocupa ni al salario que percibe. Así mismo, se ha contado con el Registro Salarial, con él que 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.

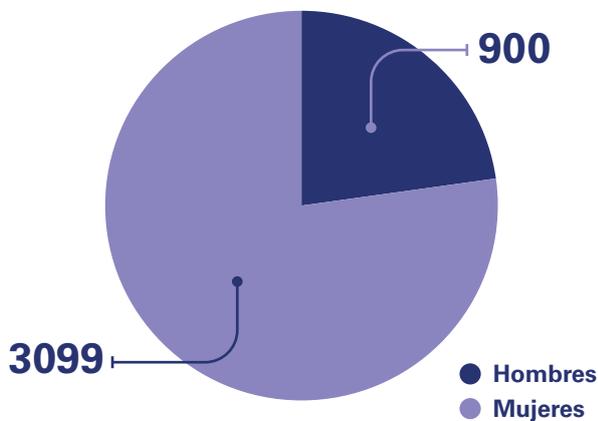
Aprobado el Plan, se **constituye la Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad** que ejerce las competencias de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad firmado, tal y como se establece en el **punto 11**. Su objetivo es realizar el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento, la consecución 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 el 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 fundación, pueden sacarse diversas conclusiones y propuestas de mejora, orientadas a favorecer la integración de políticas de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Proceso de selección y contratación

De acuerdo con la totalidad de los datos analizados, la plantilla de FUNDACION SAMU está compuesta, en el momento de recogida de la información que sirve de base para el presente diagnóstico, por 3.999 personas, de las que 3.099 son mujeres (77,49%) y 900 hombres (22,51%) por lo que la fundación presenta una plantilla muy feminizada.



La plantilla tiene una temporalidad de un 34,78% de las cuales el 60 y pico % son mujeres y que los contratos fijos discontinuos son del 14,89% de los cuales el 88% son mujeres. La mayor presencia masculina está en los contratos indefinidos a tiempo completo y la mayor presencia femenina está en los contratos fijos discontinuos.

A nivel de políticas de selección, y en función de la posición ofertada, la fundación opta por realizar la selección de forma interna y la gestiona directamente. Se dispone de un procedimiento de selección desde enero de 2024. El personal de RR.HH. que gestiona los procesos de selección, está formado en materia de igualdad.

Los procesos de selección se llevan a cabo por más de uno/a entrevistador/a, y los responsables departamentales participan y deciden conjuntamente con recursos humanos. Por el tipo de actividad, actualmente no se reciben, para los diferentes procesos de selección, un número similar de candidaturas de hombres y mujeres. Pues dependiendo del departamento para el que se realiza la selección, hay unos departamentos a los que acuden un mayor número de candidaturas femeninas frente a las masculinas.

Promoción profesional

Las vacantes disponibles se muestran a través de la web de Samu. No se dispone de una metodología estándar de promoción del personal ni se ha podido recopilar la información cuantitativa de la promoción interna puesto que no se ha registrado como tal aunque la fundación define los criterios de formación y evaluación continua del personal, para determinar de forma objetiva sus aptitudes y actitudes ante nuevas situaciones que permitan diagnosticar y pronosticar el potencial de cada empleada y empleado para afrontar nuevos retos a nivel jerárquico y/o funcional.

Formación

Se dispone de un plan de formación anual. Durante la preparación de los presupuestos del siguiente año, se detectan las necesidades formativas dentro de la compañía según los objetivos anuales que se recogen mediante los responsables de departamento/centros así como se consulta específicamente al departamento de Prevención de Riesgos Laborales. Los eventos formativos que se realizan a menudo vienen sugeridos por normativa legal o en función de la posición de la persona por lo que, el factor del "sexo" no influye en esta planificación. Se desarrollan de forma presencial y también de forma telemática o remoto y en la medida de lo posible, se realizan dentro del horario laboral.

Clasificación profesional

Existe un sistema de clasificación profesional en la fundación que no discrimina de manera directa o indirecta a la mujer. Los diferentes puestos de trabajo se adscriben a los grupos profesionales que les corresponde por convenio colectivo sin atender al sexo de la persona empleada. La política salarial es igualitaria acorde a las funciones y responsabilidades de la persona que ocupa el puesto.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

La organización garantiza que las trabajadoras y trabajadores reciban un trato igualitario en 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 plantilla es estable y predomina la contratación indefinida (el 71,51% de las mujeres contratadas mantienen un contrato indefinido mientras que los varones con contrato fijo lo son en un 65,00%). La mayor concentración de la plantilla se ubica entre las franjas de edad de 26 a 44 años (62,27%), de forma similar entre mujeres y hombres. Los hombres son ligeramente más jóvenes que las mujeres ya que su edad media es de 36 años y la de las mujeres es de 38 y esta diferencia no se percibe significativa. De las 3.099 mujeres contratadas, 2.034 lo están en modalidades de tiempo parcial y Fijo Discontinuo, representando el 65,63% de ellas, y de los 900 hombres, 276 están contratados con estas modalidades, representando un 30,67% de ellos. El grueso mayoritario de la plantilla (89,27%) se sitúa en la franja de menor de 11 años de antigüedad y muy especialmente en menos de 2 años.

A raíz del resultado de la auditoría retributiva se ha podido obtener la información necesaria para comprobar que el sistema retributivo, 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 2023.

SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, y en concreto, del Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral y contra la Discriminación Salarial 2014-2016, puso a disposición de las empresas.

FUNDACIÓN SAMU ha utilizado el Sistema de valoración de puestos de trabajo desarrollado por GM Integra RRHH basado en los criterios de la Herramienta de Ministerio de Igualdad que permite realizar un análisis comparativo de los salarios de hombres y mujeres en la organización y, en el caso de que existan diferencias, ayudar a identificar su origen.

El procedimiento que sigue esta herramienta es un procedimiento cuantitativos o analíticos que evalúa los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

En este sistema de valoración se establece una relación de factores (tales como conocimientos, aptitudes comunicativas, relaciones humanas, esfuerzo mental, responsabilidad sobre materiales, etc.), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados). [...]Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, si un factor es la formación, los grados pueden corresponder a niveles de titulación académica). A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores. Normalmente, la importancia relativa de los factores se define mediante unos pesos asociados a los mismos (normalizados de tal forma que su suma sea, por ejemplo, 100). Se obtiene la puntuación del puesto de trabajo sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes." (1)

La metodología de Puntos por Factor asume que existen unas características comunes en cada grupo homogéneo de trabajo y cada una de ellas se da con diferente intensidad en cada uno de los puestos. Además, para cada característica se admite una importancia diferente.

Este modelo de puntuación por factor, es el sistema más aplicado por sus propiedades de objetividad adecuación y queda totalmente integrado de acuerdo con las existencias establecidas por el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y por el Real Decreto 902/2020.

Los factores de valoración de la VPT 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:

- 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 (400 puntos)
- Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad (200 puntos).
- 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 (250 puntos).
- Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: se refieren al entorno, factores externos relevantes en el desempeño de la actividad (150 puntos).

Con respecto a los resultados de la valoración, se observa como la puntuación obtenida por puestos de trabajo se alinea correctamente atendiendo a la estructura de la empresa, coincidiendo el puesto de trabajo con menor puntuación y el puesto de trabajo de mayor puntuación con el propio organigrama. Para realizar el estudio de remuneraciones por puesto de trabajo de igual valor, se han agrupado los puestos de trabajo, obteniendo 9 Escalas.

Se observa que 48,70% de los hombres se sitúa en puestos de trabajo agrupados en la escala 3 con 432 hombres, ocupando especialmente posiciones de "Auxiliar Tec Educ" y de "Mediador/a Intercult". A continuación, se sitúan en el nivel 5 con un 21,20% de concentración (188 hombres), destacando el puesto de "Educador/a". Después, en el nivel 04, con un 14,32%, se sitúan 127 hombres, principalmente en la posición de "Técnico/a Sup Integrac Soc.". Sin embargo, las mujeres, a pesar de que la fundación está feminizada, no implica que estén repartidas de manera muy diferente en la escala jerárquica situándose el 37,25% de ellas en la agrupación 04, con 1.142 mujeres, destacando en el puesto de "Técnico/a Sup Integrac Soc.". El 35,84% se sitúa en la escala 03, con 1.099 mujeres, ocupando especialmente las posiciones de "Monitor/a Educ" y de "Auxiliar Tec Educ". A continuación, en el Nivel 05, con un 12,85%, se sitúan 394 mujeres.

Los indicadores muestran segregación ocupacional en la fundación puesto que la mayoría de posiciones son feminizadas (de los 48 puestos analizados 37 lo son, también 7 son masculinizados y 4 equiparados). Se evidencia la segregación horizontal propia de la actividad, en la que la presencia femenina es superior a la masculina en tareas directas relacionadas con la integración y de monitoras. También se aprecia una ligerísima segregación vertical puesto que hay más presencia de hombres que de mujeres en las posiciones más altas acorde a la valoración de puestos de trabajo pero no afecta, ni es visible, en el resultado de brecha salarial.

Registro Retributivo

El Registro Salarial se ha elaborado con los datos de la retribución efectiva percibida por la plantilla en el periodo del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022 y se ha calculado también la retribución equiparada (normalizando jornadas, es decir, elevando a jornada completa la retribución de aquellas personas con reducción de jornada o contrato a tiempo parcial; y anualizando días trabajados, es decir, elevando a año completo y el tiempo trabajado de aquellas personas que por ejemplo se ha incorporado después del día 1 de enero siendo baja antes del 31 de enero; todo esto para poder comparar bases equivalentes).

Retribuciones

Los datos obtenidos por el registro salarial nos han visibilizado brechas salariales generales en los valores efectivos y un resultado negativo del -0,6% en los promedios equiparados. Por las propias características de la organización se perseguía tener un análisis comparable en situación de igualdad para todas las personas trabajadoras, es decir, si trabajaran todas las personas a tiempo completo, sin estar en situación de IT y trabajando todos los días del año qué resultados tendríamos, ya que, aunque en el registro retributivo vienen los promedios efectivos y las justificaciones a las brechas encontradas se quería ver si se equiparaban todas las situaciones si habría diferencias o no, y se obtuvo el resultado de que en algún caso había diferencias muy sutiles.

¹ Guía y recomendaciones de uso de la herramienta sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género

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 18 mujeres versus a 8 hombres tienen peticionada una reducción de jornada. Acorde a lo reglamentado por los convenios colectivos aplicables, la fundación vela por el cumplimiento de los derechos de las personas empleadas que quieren disfrutar de sus derechos en esta materia.

Infrarrepresentación femenina

La presencia de mujeres en cargos de decisión e influencia (nivel dirección) es minoritaria y atendiendo a los grupos profesionales y distribución de la plantilla por puestos de trabajo, se aprecia la existencia de segregación horizontal en la compañía, que es intrínseca de la actividad de servicios sociosanitarios.

Comunicación, imagen y/o lenguaje no sexista

Se tiene contratado un servicio con una empresa externa de Comunicación que es la encargada de hacer la comunicación global de la compañía y es responsable de facilitar documentación interna o externa que no contenga elementos sexistas. En relación con el uso de imágenes en la página web, no se pueden identificar diferencias en el uso que se hace de las imágenes de mujeres y hombres y se muestran imágenes de personas de ambos sexos de forma similar.

Prevención de riesgos laborales y salud

Se elabora periódicamente estudios para detectar las necesidades relativas a los riesgos laborales y salud laboral, mediante la evaluación de riesgos laborales y la verificación de la actividad preventiva, y acorde a estos resultados, planifica los reconocimientos médicos y formaciones en esta materia. Las medidas específicas de prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que se adoptan son las que se marcan en la legislación, instauradas por el SPA y están evaluadas para cada puesto de trabajo.

La misma evaluación de riesgos recoge las medidas de protección del personal con sensibilidad especial (menores, maternidad y lactancia y discapacidades reconocidas) con las condiciones de trabajo incompatibles. En cada riesgo evaluado también se marca si hay incompatibilidad con la sensibilidad del trabajador/a.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

No hay información cuantitativa para analizar por acoso sexual ni por razón de sexo, ya que no se ha comunicado ni denunciado ningún caso. Se disponía de un protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo desde julio de 2023. A petición de la parte social de la comisión negociadora del plan de igualdad se ha separado en dos documentos específicos, el acoso laboral del sexual y por razón de sexo.

Violencia de Género

Las respuestas de la plantilla, mayoritariamente, van en el sentido de desconocer los derechos de las víctimas de violencia machista. A nivel cuantitativo no se ha tenido constancia de ningún caso de violencia de género. 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. 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 las siguientes medidas de acción en igualdad:

1. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1: Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Establecer un procedimiento estandarizado de selección, que sea objetivo, basado en las competencias que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista).	Documento del procedimiento.	RRHH / Selección	Un año desde la firma del plan
2. Aplicar un manual que contemple recomendaciones para una selección no sexista que se aplique en todos los procesos en cada centro de trabajo.	Todos los procesos aplican los contenidos del manual.	RRHH / Selección	Un año desde la firma del plan
3. Revisar todos los documentos de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	RRHH / Selección	Dos años desde la firma del plan
4. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la fundación con la igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas.	RRHH / Selección	Un año desde la firma del plan
5. Hacer un análisis, y trasladar los resultados a la Comisión de seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo.	Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo.	RRHH / Selección	Anualmente desde la firma del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas. En las categorías en las que la mujer esté subrepresentada, ante una misma meritocracia.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva.	RRHH / Selección	Anualmente desde la firma del plan
2. Solo en los casos en los que no se ha podido cubrir una vacante por promoción interna, se acudirá a la contratación externa teniendo en cuenta la distribución por sexos de ese puesto.	Número de vacantes internas según el puesto/ número total de vacantes. Número de veces que se ha aplicado la medida.	RRHH / Selección	Anualmente desde la firma del plan
3. En la selección externa, para cubrir las vacantes de los puestos de Directivos y Mandos, se adoptará la medida de acción positiva, de que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accederán mujeres, cuando éstas sean el sexo menos representado.	Número de mujeres incorporadas en estos puestos/ número de personas incorporados a estos puestos.	RRHH / Selección	Anualmente desde la firma del plan
4. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías, secciones y puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento y Comités de empresa.	Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos, categorías, secciones y puestos.	RRHH / Selección	Anualmente desde la firma del plan

2. RESPONSABLE EN IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la fundación, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	La persona será asignada dentro de la Comisión de la Igualdad.	RRHH	Desde la vigencia del Plan
2. Habilitar un correo electrónico para dudas y reclamaciones respecto al Plan de Igualdad. Y hacer una difusión de la existencia de dicho correo para que toda la plantilla lo conozca.	Dirección correo electrónico. Medio de difusión. Contenido.	RRHH y TIC	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia, reportando anualmente informe

3. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1: Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar el procedimiento estandarizado de selección, que sea objetivo, basado en las competencias que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista).	Documento del procedimiento.	RRHH / Selección	Un año desde la firma del plan
2. Aplicar un manual que contemple recomendaciones para una selección no sexista que se aplique en todos los procesos en cada centro de trabajo.	Todos los procesos aplican los contenidos del manual.	RRHH / Selección	Un año desde la firma del plan
3. Revisar todos los documentos de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	RRHH / Selección	Dos años desde la firma del plan
4. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la fundación con la igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas.	RRHH / Selección	Un año desde la firma del plan
5. Hacer un análisis, y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo.	Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo.	RRHH / Selección	Anualmente desde la firma del plan
6. En los procesos de selección tanto internos como externos de puestos de dirección de centros, se incorporará como criterio valorable, la/s formación/es en materia de igualdad de oportunidades, como competencia transversal	Anualmente nº de direcciones de centros formadas en igualdad de oportunidades.	RRHH / Selección	Anualmente desde la firma del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2: Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas. En las categorías en las que la mujer esté subrepresentada, ante una misma meritocracia.	Nº de veces que se dan condiciones equivalentes de idoneidad y Número de veces que se aplica la medida de acción positiva.	RRHH / Selección	Anualmente desde la firma del plan
2. Solo en los casos en los que no se ha podido cubrir una vacante por promoción interna, se acudirá a la contratación externa teniendo en cuenta la distribución por sexos de ese puesto.	Número de vacantes internas según el puesto/ número total de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo	RRHH / Selección	Anualmente desde la firma del plan
3. En la selección externa, para cubrir las vacantes de los puestos de Directivos y Mandos, se adoptará la medida de acción positiva, de que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accederán mujeres, cuando éstas sean el sexo menos representado.	Número de veces que se ha aplicado la medida. Número de mujeres incorporadas en estos puestos/ número de personas incorporados a estos puestos.	RRHH / Selección	Anualmente desde la firma del plan
4. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías, secciones y puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento y Comités de empresa.	Anualmente Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos, categorías, secciones y puestos.	RRHH / Selección	Anualmente desde la firma del plan
5. En los procesos de selección, para cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina, se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas.	Nº de candidaturas por sexo en la terna final	RRHH / Selección	Durante toda la vigencia del Plan

4. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1: Hacer un seguimiento de la contratación en la empresa reduciendo la parcialidad femenina en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Hacer un seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres, así como de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Número de transformaciones, aumentos de jornada e Incorporaciones por CENTRO tipo de contrato, categoría y sexo. Distribución de la plantilla por CENTRO tipo de contrato, categoría y sexo. Conversiones a indefinidos según sexo.	RRHH / Laboral	Anualmente, y a partir del primer año, desde la firma del plan
2. La plantilla con contrato a tiempo parcial, tendrá derecho preferente a incrementar su jornada, si así lo solicitara, frente a la celebración de nuevas contrataciones siempre que el puesto de trabajo sea el mismo.	Nº de vacantes existentes Nº de hombres y mujeres que han aumentado su jornada.	RRHH / Laboral	Anualmente, y a partir del primer año, desde la firma del plan
3. Poner a disposición de la plantilla un modelo de solicitud de aumento de jornada.	Modelo de solicitud Comunicación a la plantilla Número de hombres y mujeres que han manifestado su voluntad de aumentar jornada/ número de hombres y mujeres que han aumentado su jornada. Informe de solicitudes a la comisión de seguimiento.	RRHH / Laboral	Tras la publicación del plan
4. Diseñar e implantar modelo de entrevista de salida en todas las bajas voluntarias, y analizar, desagregando por sexo, los motivos.	Número de mujeres y hombres según tipo de contrato y ceses.	RRHH / Laboral	Un año desde la firma del plan
5. Recoger información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, los motivos de los ceses (fin de contrato, IT, baja voluntaria, periodo de prueba, incomparecencia...).	Número de mujeres y hombres según tipo de contrato y motivo de los ceses.	RRHH / Laboral	Anualmente desde la firma del plan
6. Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.	N.º de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos	RRHH / Laboral	ANUAL



5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar un catálogo de puestos y la valoración de los mismos en relación a las funciones, responsabilidad, personas a cargo, relaciones profesionales, capacidad de solución de problemas, etc.	Disponer del catálogo de descripciones de puesto de trabajo.	RRHH / Selección	Antes de la finalización del plan
2. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	RRHH / Laboral	1 año desde la firma del Plan

6. PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar, consensuar e implementar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la fundación para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto.	Procedimiento estándar consensuado e implementado.	RRHH / Dirección área Social	Un año desde la firma del plan.
2. Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o incorporación de nuevos medios si fuera necesario (tabloneros de anuncios, salas de descanso, circulares, etc.).	Nº de vacantes publicadas y comunicadas / Nº de vacantes convocadas.	RRHH / Dirección área Social	Tras la publicación del plan
3. Crear un registro que permita conocer el nivel de estudios de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente.	Nº de niveles de estudios formación registrados	RRHH / Laboral	Un año desde la firma del plan
4. Priorizar la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	Nº de vacantes de puestos de responsabilidad y dirección cubiertas internamente / Nº total de vacantes de dichos puestos.	RRHH / Dirección área Social	A la entrada en vigor del plan.
5. Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.	Nº de mujeres mandos intermedios/ Nº total mandos intermedios	RRHH	Anualmente desde la firma del plan
6. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.		1 año desde la firma del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2: Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acceso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.	Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva.	RRHH	Durante la vigencia del plan.
2. Incluir un porcentaje mínimo del 60% de mujeres en los procesos de promoción para puestos superiores en las categorías en las que las mujeres están subrepresentadas.	Número de mujeres candidatas / Número de personas candidatas = tiende a 0,6	RRHH	Durante la vigencia del plan.
3. Realizar un informe, si se encontraran impedimentos constatados en la fundación, en la adaptación de las últimas medidas, para la elaboración de nuevas propuestas por parte de la Comisión de Igualdad.		RRHH	Durante la vigencia del plan.



7. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas Nº de personas formadas en igualdad según departamento y categoría/puesto de trabajo.	RRHH / Formación	A la entrada en vigor del plan.
2. Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación al Plan de formación anual.	Contenido de la acción formativa. Nº de personas formadas desagregadas por sexo según departamento y categoría/puesto Evaluación de participantes	RRHH / Formación	A la entrada en vigor del plan Durante la vigencia del plan.
3. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos.	Nº de cursos con módulos de igualdad, según sexo y número de horas/ nº de cursos impartidos según sexo y número de horas.	RRHH / Formación	En el plan de formación de 2025.
4. Informar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad.	Contenido de la información. Aplicaciones y medios usados.	RRHH / Comunicación	A la entrada en vigor del plan.
5. Revisar y adecuar todas las acciones formativas internas a la perspectiva de género y al lenguaje no sexista.	Nº de materiales revisados/ nº de manuales-materiales editados	RRHH / Formación	Un año desde la firma del plan
6. Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	RRHH / Formación	Un año desde la firma del plan
7. Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	RRHH / Formación	Un año desde la firma del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2: Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando a las trabajadoras y los trabajadores en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas las mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Diseñar un programa de comunicación de la formación, dentro del Plan de Formación, que acerque el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los requisitos de acceso a las mismas para garantizar la igualdad de oportunidades a través de puntos de información, tableros accesibles, circulares, etc. así como los nuevos que se puedan implantar.	Programa diseñado.	RRHH / Formación	En el plan de formación de 2025
2. Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla en el que se recojan las opiniones de los trabajadores y trabajadoras sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones y valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional.	Informe del resultado del análisis de la opinión de la plantilla	RRHH / Formación	En el plan de formación de 2025
3. Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	RRHH / Formación	Un año desde la firma del plan
4. Que aquella formación que sea determinada como obligatoria por la organización, y que sea realizada fuera de su jornada se compensen las horas invertidas.	Nº horas realizadas en horario laboral/nº de horas de formación total	RRHH / Formación	Un año desde la firma del plan
5. Informar a la Comisión de Seguimiento y a los Comités de empresa, sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, según centro, categoría y puesto de trabajo, tipo de curso, acción formativa, número de horas, si se imparte dentro o fuera de la jornada laboral y mecanismos de compensación.	Informe elaborado que incluya todas las variables especificadas en la medida número de participantes en las acciones formativas según categoría / puesto desagregado por sexo y tipo de formación. Número de horas formativas por tipo de formación y desagregado por sexo.	RRHH / Formación	En el cierre del plan de formación anualmente

8. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1: Realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar un registro salarial anualmente donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales. Se empleará la herramienta del Ministerio de trabajo	Registro salarial según la herramienta del Ministerio	RRHH	Anualmente desde la firma del plan
2. Analizar las posibles diferencias salariales que se producen por género y por centro de trabajo a igualdad e idoneidad de condiciones de trabajo. Para brechas que superen el 20%.	Realizar documento de análisis.	RRHH	Dos años desde la firma del plan.
3. Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de acción para su corrección.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	RRHH	Dos años desde la firma del plan.
4. Realizar una auditoria salarial cada dos años	Auditoria bienal	RRHH	Dos años desde la firma del plan.

9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, PROFESIONAL Y FAMILIAR -CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excepciones relacionadas con la conciliación familiar.	Listado de datos desagregados	RRHH / Laboral	Anualmente desde la firma del plan
2. Difundir mediante canales internos informativo sobre los derechos y medidas de conciliación.	Comunicación colgada	RRHH / Comunicación	Un año desde la firma del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla y sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. La fundación intentará adaptar la jornada sin reducirla, para aquellas que tengan a su cargo menores y familiares dependientes, en base al artículo 34.8 del ET, y siempre y cuando las circunstancias organizativas lo permitan.	Nº veces solicitada/ Nº de veces concedida.	RRHH / Laboral	A la entrada en vigor del plan
2. La fundación facilitará la concreción de la jornada, para aquellas personas que tengan a su cargo menores con una discapacidad superior al 33%, debidamente acreditada, se realizará teniendo en cuenta la jornada y la hora de prestación del servicio.	Nº veces solicitada/ Nº de veces concedida.	RRHH / Laboral	A la entrada en vigor del plan.
3. Dar preferencia a la movilidad geográfica (traslado de centro), con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, u otras situaciones para padres o madres separadas/divorciados o cuya guarda y custodia recaiga sobre uno de los progenitores.	Nº veces solicitadas.	RRHH	A la entrada en vigor del plan.
4. Posibilitar la unión del permiso de paternidad/maternidad a las vacaciones.	Nº veces solicitadas.	RRHH / Laboral	A la entrada en vigor del plan.
5. Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, categoría, puesto de trabajo, jornada y tipo de contrato de las diferentes licencias, permisos, suspensión de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	Informe anual.	RRHH / Labora	Anualmente desde la firma del plan
6. Establecer un protocolo que garantice la desconexión digital, así como el registro de la jornada de las personas que teletrabajen tanto en la totalidad de la jornada como en fórmulas mixtas.	Protocolo elaborado.	RRHH	Un año desde la entrada en vigor del Plan
7. Permiso retribuido para acudir a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, preavisándose con antelación de al menos una semana.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad.	RRHH	Desde la vigencia del Plan
8. En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo, en la medida de lo posible, siendo solicitado previamente por ambos progenitores.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	RRHH	Desde la vigencia del Plan

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
9. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para las personas trabajadoras a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.	RRHH	Desde la vigencia del Plan
10. Se informará a toda la plantilla de los derechos de conciliación vigentes y los recogidos en el plan de Igualdad resaltando las mejoras a la norma.	Medios de difusión y Contenido.	RRHH	A la entrada en vigor del plan
11. Facilitar el cambio de turno y la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras, para padres o madres separados/as, divorciados/as. Siempre dentro de las posibilidades de organización de la fundación.	N.º de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo	RRHH	A la entrada en vigor del plan



10. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1: Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Actualizar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural para adaptarlo al artículo 26 de la LPRL.	Nº de adaptaciones de puestos / nº de embarazadas. Nº de cambios de puesto / nº de embarazadas. Nº de suspensiones de contrato por riesgo embarazo/ Nº mujeres embarazadas	RRHH / PRL	Un año desde la firma del plan
2. Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural a toda la plantilla.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	RRHH / PRL	Un año desde la firma del plan
3. Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales para los puestos mayoritariamente feminizados.	Acciones de las campañas	RRHH / PRL	Un año desde la firma del plan
4. Incluir en la evaluación de riesgos psicosociales la desagregación por sexo siempre que no coarte el anonimato de las personas participantes en dicha evaluación.	Evaluación realizada y revisada.	RRHH / PRL	Un año desde la firma del plan
5. La fundación informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por categorías profesionales.	Informe de evaluación con los datos de siniestralidad por sexos y categoría	RRHH / PRL	Un año desde la firma del plan
6. Se realizará un seguimiento del cumplimiento del protocolo de protección del embarazo y lactancia natural (u otros si lo hubiera) y se informará a la Comisión de seguimiento .	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	RRHH / PRL	Un año desde la firma del plan
7. Garantizar que en las oficinas propiedad de la fundación exista un espacio y mobiliario adecuado en los centros para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este. Cuando las instalaciones donde las personas trabajadoras presten servicios no sean propiedad de la empresa, ésta hará llegar a la propiedad una petición de habilitación de espacio para tal fin.	Nº de peticiones realizadas y no atendidas.	RRHH / PRL	2026
8. Reunión con el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.	Reunión con el Dpto. de PRL	RRHH / PRL	Bienal

11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1: Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Se realizará una “DECLARACIÓN INSTITUCIONAL” firmada, que se colocará a la vista del personal, en que se declare que no se consentirán conductas como el acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la fundación.	Campaña realizada.	RRHH / PRL	A la entrada en vigor del plan.
2. Se impartirá una formación específica sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables de cada uno de los centros de trabajo.	Nº acciones formativas realizadas / Nº personas responsables en cada centro	RRHH / PRL	Un año desde la firma del plan
3. Definir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a él. Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.	Protocolo definido	RRHH	Un año desde la firma del plan

12. VIOLENCIA DE GENERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1: Concienciar e informar a toda la plantilla de lo que es la violencia de género, cómo actuar ante casos de esta índole y que conozcan los derechos de las mujeres que son víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Se creará una campaña para el día Internacional contra la violencia de género (25 de noviembre) que será dada a conocer por los canales habituales de información, difundiendo los servicios de ayuda a las víctimas, p.ej. número 016, etc.	Campaña realizada	RRHH / Comunicación	Un año desde la firma del plan
2. Se creará un protocolo para las víctimas de violencia de género.	Protocolo diseñado y publicado	RRHH	Un año desde la firma del plan

13. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 13.1: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar una encuesta de los motivos de baja voluntaria, determinando el contenido del formulario con la Comisión de Seguimiento.	Nº formularios recibidos/ nº total de bajas voluntarias desagregadas por sexo.	RRHH	A partir del primer año y a lo largo de toda la vigencia del
2. Establecer un procedimiento de acogida a nuevas incorporaciones para garantizar el acompañamiento durante los primeros días, realizando un seguimiento de su cumplimiento.		RRHH	Plan de Igualdad. Un año desde la entrada en vigor del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 13.2: Reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres detectada en diagnóstico para igualar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	RRHH/laboral	Anual desde la vigencia del Plan
2. Hacer un seguimiento anual de las horas extras y horas complementarias por sexo	Listado con horas extras y horas complementarias	RRHH/laboral	Anual desde la vigencia del Plan
3. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento 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.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	RRHH/laboral	Anual desde la vigencia del Plan

14. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 14.1: Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico.	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	RRHH	2026

15. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 15.1: Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1.Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.	Publicación de la guía	RRHH	Un año desde la entrada en vigor del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 15.2: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1.Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	RRHH	Un año desde la entrada en vigor del Plan
2.Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la fundación	Creación del espacio y contenidos	RRHH	Un año desde la entrada en vigor del Plan
3.Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Módulo correspondiente	Formación	Desde y durante la vigencia del Plan
4.Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	RRHH	A la entrada en vigor del plan.
5.Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Comunicación	Anual desde la vigencia del Plan
6.Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la fundación cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Comunicación	A la entrada en vigor del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 15.3: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1.Sensibilizar en las campañas especial del Día Internacional contra la Violencia de Género 25 nov. Día internacional de la mujer trabajadora 8 marzo y 23 marzo día de la conciliación y corresponsabilidad	Campañas y contenido	RRHH	Anual desde la vigencia del Plan
2.Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	RRHH	Desde y durante toda la vigencia del Plan

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un documento vivo que se tiene que ir ajustando 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.

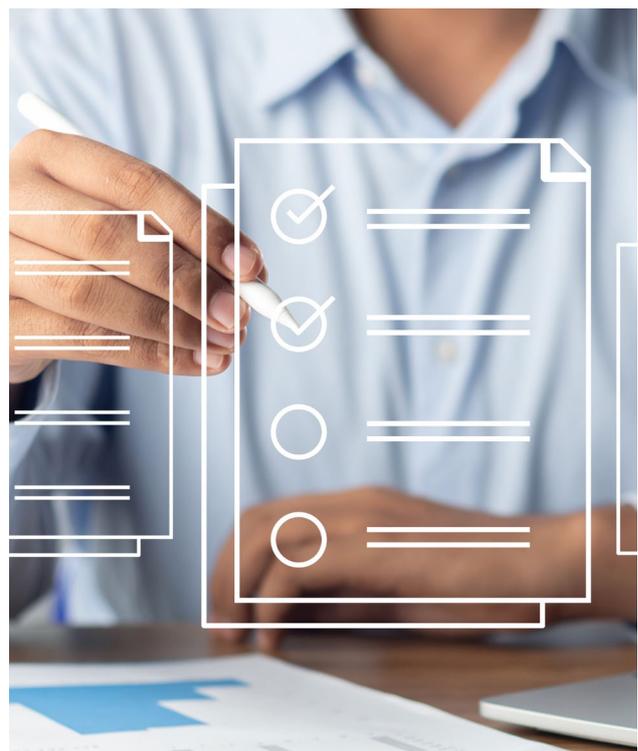
El conocimiento, seguimiento y evaluación periódico de cada una de las acciones se realiza a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de que estará compuesta por 6 miembros.

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, con 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.
- 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 Fundación, de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Proponer a la Dirección de la fundación 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 fundación especializadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, previa comunicación a los miembros de la comisión.

Las personas que integran la Comisión Seguimiento 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

fundación 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 semestral** con carácter ordinario para el seguimiento y evaluación del actual Plan de Igualdad con el siguiente **Calendario de reuniones de Seguimiento y Evaluación**.

2025

ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
			Reunión						Reunión		

2026

ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
			Reunión						Reunión		

2027

ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
			Reunión						Reunión		

2028

ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
			Reunión						Reunión		

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 del día.

11. PRESUPUESTO

En relación a los recursos se prevén los costes siguientes en los próximos 4 años:

- Coste de material: 1.000€/año en material papelería y consumibles): 4000€ total.
- Coste de formación en igualdad y acoso (aproximado) para directores y mandos intermedios, a falta de concretar el proveedor de formación: 30€/persona de media, con una plantilla de 100 directores y directoras de centros/coordinadores/directores y directoras de área y departamentos: 3.000€ total.
- Coste servicio del departamento de Comunicación externo: 1.000€/año: 4.000€ total.
- Coste de personas implicadas aproximado: 10 personas x 20% de una jornada completa de un coste empresa (salario + seguridad social) = 465,5€ coste/mes/persona = 5.586€coste/año/persona = 55.860€ total.

** En este cálculo no se ha considerado el tiempo destinado a realizar las reuniones de seguimiento).*

COSTE TOTAL: 66.860€

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 fundación, 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 fundación y el voto favorable de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras).

Manifestando haberse realizado un procedimiento de negociación, reflexión y participación en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad de conformidad con el marco de la ley establecida, y habiendo llegado a un acuerdo de los tiempos y de las acciones positivas a implementar, se valida y acepta el Plan de igualdad de **FUNDACION SAMU** para su registro.

Aprobación del plan de igualdad a 29 de noviembre de 2024.

