# Plan de Igualdad

**Fundación Eusebio Sacristán**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD
2. MARCO NORMATIVO
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
4. CONCEPTO Y METODOLOGÍA
5. PROCESO DE DIAGNÓSTICO: OBJETIVOS Y FASES
6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD
7. COMPROMISO CON LA IGUALDAD
8. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
    8.1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA
        8.1.1. Datos generales
        8.1.2. Contextualización y características generales de la empresa
    8.2. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
    8.3. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA
        8.3.1. Datos generales
        8.3.2. Movimientos de personal
        8.3.3. Responsabilidades familiares
        8.3.4. Promoción y formación
9. ANÁLISIS DE CUESTIONARIOS
    9.1. ANÁLISIS DE DATOS DE LA FUNDACIÓN
        9.1.1. Características de la Plantilla
        9.1.2. Conclusiones de la valoración de la entidad
    9.2. ANÁLISIS DE DATOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA
    9.3. ANÁLISIS DE DATOS DE LA PLANTILLA
10. PROPUESTAS DE MEJORA Y MEDIDAS A REALIZAR
11. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
12. REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
    12.1. REGISTRO RETRIBUTIVO
    12.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA
        12.2.1. Objetivos y principios de la auditoría retributiva
        12.2.2. Diagnóstico y resultados generales
        12.2.3. Metodología
        12.2.4. Alcance y vigencia
        12.2.5. Comisión de seguimiento, evaluación y procedimiento de revisión
        12.2.6. Medidas correctoras y plan de actuación

RELACIÓN DE ANEXOS

## 1. INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD

En la Fundación Eusebio Sacristán nos comprometemos a fomentar la igualdad de oportunidades entre todas las personas, independientemente de su género, origen, discapacidad o cualquier otra circunstancia que pueda suponer una barrera para su participación en actividades deportivas. El deporte es una herramienta poderosa para la integración social, el desarrollo personal y la construcción de comunidades más inclusivas, y creemos firmemente que debe ser accesible para todas las personas, sin excepción.

Este Plan de Igualdad tiene como objetivo establecer un marco estratégico para identificar, corregir y prevenir cualquier tipo de discriminación o desigualdad en nuestras actividades, tanto internas como externas, garantizando que nuestros valores de inclusión, respeto y diversidad se reflejen en cada acción y decisión que tomemos. Además, buscamos sensibilizar y formar a todas las personas que componen nuestra organización —personas trabajadoras, voluntarias, beneficiarias y colaboradoras— sobre la importancia de la igualdad de género.

A través de este Plan de Igualdad, reafirmamos nuestro compromiso con la creación de un entorno de trabajo accesible, seguro y libre de discriminación, que permita a todas las personas, sin importar sus características o capacidades, desarrollarse plenamente. Con ello, esperamos contribuir a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

El proceso de diagnóstico de situación se inició en noviembre de 2024 con la recogida de datos, completándose posteriormente con las distintas fases de elaboración del Plan. Tras la constitución de la comisión negociadora y el proceso de diálogo desarrollado conforme a la normativa vigente y al procedimiento de registro ante REGCON, el presente Plan de Igualdad queda aprobado en septiembre de 2025.

## 2. MARCO NORMATIVO

El Plan de Igualdad de la Fundación Eusebio Sacristán se fundamenta en el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad y no discriminación, y en los principios de la inclusión y la equidad en todos los ámbitos de la organización. Este marco normativo tiene como finalidad asegurar que todas las personas involucradas en nuestras actividades, sin importar su género, origen, capacidades o cualquier otra característica personal, puedan disfrutar de un entorno libre de discriminación y con las mismas oportunidades para participar y desarrollarse. Las principales normativas que guían este Plan son las siguientes:

- Constitución Española de 1978:
    - Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:
    - Esta ley establece el marco normativo fundamental para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluidos el laboral y el social, promoviendo políticas públicas de igualdad.

- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia:
    - Esta ley garantiza que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos y oportunidades para su participación en la vida social, incluyendo la práctica deportiva.
- Ley 11/2011, de 22 de junio, de medidas contra la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género:
    - Esta ley persigue la erradicación de la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, promoviendo la igualdad en todos los aspectos de la vida social, incluyendo el deporte.
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de derechos y garantías de la infancia y la adolescencia:
    - Esta ley establece los derechos de los menores y garantiza su acceso a actividades inclusivas y de igualdad, incluyendo el deporte, sin distinción alguna.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU):
    - Adoptada por España en 2008, esta convención reconoce los derechos de las personas con discapacidad, incluida la igualdad de acceso y participación en la actividad física y deportiva.
- Ley 4/2015, de 27 de abril, de los derechos y la autonomía de las personas con discapacidad:
    - Esta ley fomenta la integración de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida, incluido el ámbito deportivo, promoviendo la accesibilidad y la igualdad de oportunidades.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral:
    - Aunque centrada en el ámbito laboral, esta directiva refuerza el marco normativo europeo en términos de igualdad de género, aplicable también a las prácticas y actividades dentro de organizaciones que promueven el deporte inclusivo.

## 3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades: El plan debe asegurar que todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, capacidad o cualquier otra característica, tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades dentro de la Fundación.
- Prevenir la discriminación: Se establecerán medidas preventivas y correctivas frente a cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta, por razones de género, discapacidad u orientación sexual, entre otras.
- Promover la inclusión: La Fundación debe fomentar un entorno inclusivo donde la participación de personas con diversas capacidades y características sea activa, visible y reconocida, asegurando su integración plena en todas las actividades deportivas.

- Sensibilizar y formar: A través de actividades se promoverán los valores de igualdad, respeto, diversidad e inclusión dentro de la organización, tanto para los empleados, como para los voluntarios y usuarios de las actividades de la Fundación.
- Evaluación y seguimiento: Se llevará a cabo un proceso de evaluación continua para garantizar que las medidas establecidas en el Plan de Igualdad sean efectivas y que se realicen ajustes en caso de ser necesarios.

## 4. CONCEPTO Y METODOLOGÍA

El Plan de Igualdad de la Fundación Eusebio Sacristán es un conjunto de medidas estratégicas, organizativas y operativas que tienen como objetivo promover la igualdad real y efectiva entre todas las personas, independientemente de su género, origen, discapacidad u otras características personales. Este plan busca asegurar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, fomentando un entorno inclusivo en el que todos los miembros de la Fundación ya sean personas trabajadoras, voluntarias, usuarias y colaboradoras, tengan las mismas oportunidades para participar, desarrollarse y alcanzar su máximo potencial.

El concepto central del Plan de Igualdad es garantizar que todas las personas que forman parte de la Fundación o interactúan con ella, disfruten de un trato equitativo, que sus derechos sean respetados y que se eliminen las barreras que puedan existir para su plena participación. Se busca que los principios de igualdad, diversidad y respeto sean la base de todas las decisiones y acciones que se lleven a cabo en la Fundación.

La metodología que guiará el desarrollo, implementación y seguimiento del Plan de Igualdad se basa en los principios de diagnóstico, acción, evaluación y mejora continua. Este enfoque integral permite abordar las desigualdades de forma estratégica, considerando tanto los factores internos como externos que pueden influir en la igualdad dentro de la organización.

La metodología se divide en las siguientes fases:

1. Diagnóstico inicial: Es fundamental conocer la situación actual de la Fundación en relación con la igualdad de género y la inclusión. Esto implica un análisis profundo de las prácticas, normas y procesos existentes, y la identificación de posibles desigualdades o áreas de mejora.
2. Diseño e implementación de medidas: Basándonos en los resultados del diagnóstico, se establecerán acciones concretas orientadas a corregir cualquier desigualdad detectada. Estas medidas pueden incluir formación, sensibilización, ajustes organizacionales o medidas para la conciliación.
3. Evaluación y seguimiento: Una vez implementadas las medidas, se llevará a cabo un seguimiento constante de los resultados obtenidos, para valorar la efectividad del plan y realizar las correcciones necesarias en caso de que no se estén logrando los objetivos planificados.
4. Mejora continua: El Plan de Igualdad debe ser un documento vivo que se ajuste a las necesidades cambiantes de la Fundación y del contexto social. Por ello, se fomentará un proceso de mejora continua, revisando y actualizando las medidas y acciones de manera periódica.

El diagnóstico es la primera fase fundamental del proceso de implementación del Plan de Igualdad, ya que permite identificar de manera objetiva la situación actual de la Fundación en términos de igualdad y detectar posibles desigualdades y barreras que puedan existir en la organización.

## 5. PROCESO DE DIAGNÓSTICO: OBJETIVOS Y FASES

Los objetivos principales del Plan de Igualdad de la Fundación Eusebio Sacristán giran en torno a las siguientes áreas:

- Identificar las posibles desigualdades de género, discapacidad, y cualquier otra forma de discriminación en la Fundación.
- Analizar las políticas, prácticas y procesos que afectan la igualdad y la inclusión dentro de la organización.
- Conocer las percepciones de los empleados, voluntarios y usuarios sobre la igualdad y la inclusión en la Fundación.
- Establecer una línea de base para medir los avances del Plan de Igualdad a lo largo del tiempo.

Las fases del plan de igualdad son las siguientes:

1. Recopilación de datos:
    - Cuantitativa: Se llevarán a cabo encuestas, cuestionarios y análisis estadísticos de los datos existentes en la Fundación (por ejemplo, número de mujeres y hombres, participación de personas con discapacidad, distribución por edades, etc.).
    - Cualitativa: A través de entrevistas, grupos focales y consultas con empleados, voluntarios y beneficiarios, se podrá conocer de forma más profunda la percepción de la igualdad y la inclusión en la Fundación.
2. Análisis de la información: Una vez recopilados los datos, se procederá a analizar la información obtenida para detectar posibles áreas de mejora. Este análisis se llevará a cabo teniendo en cuenta:
    - La representación equitativa de géneros en todas las áreas de la Fundación (por ejemplo, personal de trabajo, voluntarios, participantes en actividades, etc.).
    - La accesibilidad y la integración de personas con discapacidad.
    - La identificación de barreras estructurales, culturales o sociales.
    - El análisis de las políticas y prácticas en torno a la igualdad de oportunidades en el acceso a recursos y participación.
3. Identificación de las necesidades y desigualdades: A partir de los resultados del análisis, se identificarán las principales necesidades de intervención y los puntos críticos donde existen desigualdades o barreras para la inclusión de todos los individuos. Esto permitirá enfocar los esfuerzos en las áreas que más lo requieren y desarrollar medidas de acción específicas.

4. Informe diagnóstico: El resultado del proceso de diagnóstico será un informe detallado que refleje la situación actual de la Fundación en relación con la igualdad de género y la inclusión. Este informe incluirá: un resumen de los principales descubrimientos y hallazgos en la situación actual de manera objetiva, las áreas de mejora identificadas y las recomendaciones para las siguientes etapas del Plan de Igualdad. El diagnóstico permitirá tener una visión clara y precisa del punto de partida de la Fundación, lo que es fundamental para diseñar e implementar un Plan de Igualdad que sea efectivo y adaptado a las necesidades reales de la organización.

## 6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad tiene como objetivo garantizar un enfoque sistemático, con método científico y objetivo, integral y organizado para promover la igualdad real de oportunidades y la inclusión en todos los niveles de la Fundación. Su estructura está diseñada para abordar tanto la gestión interna como las acciones externas, con un enfoque transversal que garantice la equidad y la accesibilidad en todas las áreas de actuación.

La estructura del Plan de Igualdad cuenta con los siguientes agentes principales:

- Compromiso institucional y dirección: La dirección de la Fundación tiene un papel crucial en la implementación y éxito del Plan de Igualdad. El compromiso institucional es esencial para que las acciones sean efectivas y cuenten con el apoyo de toda la organización. La alta dirección debe proporcionar los recursos necesarios y garantizar que se prioricen las acciones que promuevan la igualdad en todas las áreas de trabajo.
- Equipo de gestión del Plan de Igualdad: El equipo encargado de coordinar y gestionar el Plan de Igualdad será multidisciplinar, integrado por personas de diferentes áreas que responden al equipo de gestión de los departamentos internos de la Fundación. Este equipo será responsable de liderar la implementación de las acciones, realizar el seguimiento y evaluación de las medidas, y hacer ajustes si es necesario.

Las principales áreas de actuación que se contemplan en el plan son las siguientes:

- Selección y contratación: Asegurar que los procesos sean transparentes, inclusivos y equitativos.
- Promoción profesional: Establecer un sistema de evaluación y seguimiento sin sesgos e igualitario y aportar transparencia en la toma de decisiones.
- Formación y sensibilización: Implementar programas de formación en igualdad de género, inclusión y respeto, tanto para el personal como para los voluntarios y beneficiarios.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Fomentar un entorno de trabajo en el que se respeten los derechos de todas las personas.
- Retribuciones y auditoría salarial: Asegurar un sistema salarial en el que no haya discriminaciones.

- Prevención del acoso: Generar medidas de prevención y erradicación de cualquier forma de acoso, ya sea sexual, laboral psicológico, por razones de género orientación sexual, etc. en el entorno laboral.
- Comunicación: Facilitar canales bidireccionales que favorezcan la comunicación interna para expresar opiniones, sugerencias, necesidades y problemas favoreciendo la transparencia.
- Igualdad: Consolidar la igualdad de oportunidades, la equidad y la no discriminación.

Como áreas de acción y medidas específicas: se incluyen medidas concretas para corregir las desigualdades identificadas en el diagnóstico y promover la igualdad, tales como:

- Implementación de acciones positivas que puedan repercutir en la Igualdad de las personas relacionadas con la Fundación.
- Establecimiento de políticas internas y modificación de las ya existentes.
- Sensibilización y formación orientados a cambiar actitudes y promover la cultura de la igualdad y la inclusión.

El proceso se completa con una evaluación y un seguimiento constante para medir el impacto de las medidas implementadas, lo cual es fundamental para que el compromiso con la igualdad sea efectivo. Esto permitirá conocer los avances realizados y detectar posibles áreas de mejora. Las evaluaciones se realizarán de manera periódica, con indicadores concretos que midan el grado de implementación del Plan y su eficacia.

Asimismo, el presente Plan de Igualdad ha sido negociado en el seno de la comisión negociadora constituida al efecto, integrada por la representación de la empresa y por la representante de UGT (FeSMC-UGT), autorizada expresamente para ostentar la representación de la plantilla en el conjunto de centros de la Fundación.

## 7. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

El compromiso de la Fundación Eusebio Sacristán con la igualdad y la inclusión es un principio esencial que está presente en todos los aspectos de la organización. La Fundación entiende que la igualdad de trato y oportunidades no es solo una obligación legal, sino también un valor fundamental que debe impregnar toda su actividad. Este compromiso con la igualdad es un proceso continuo que no se limita a la implementación de medidas, sino que forma parte de la visión a largo plazo en la estrategia de la Fundación.

Este compromiso se expresa en los siguientes factores:

- Compromiso de la dirección como responsables de liderar el proceso de negociación del Plan de Igualdad, asegurando su consecución para lograr la igualdad real y efectiva. Este compromiso es indispensable para la integración de la igualdad en la cultura organizacional y para que las acciones se lleven a cabo con coherencia.
- Garantía de participación e inclusión de todos los miembros de la Fundación, eliminando todas aquellas barreras que limiten la integración de las personas de manera activa.

- Compromiso con la sensibilización y formación de todos sus miembros para que la cultura organizacional tenga una base sólida en el respeto mutuo la equidad y el acceso a las mismas oportunidades para todos.
- Compromiso con la evaluación continua y periódica del Plan de Igualdad, con el fin de analizar los resultados obtenidos y garantizar que las medidas sean efectivas.
- Compromiso con la rendición de cuentas facilitando datos a todas aquellas personas que estén interesadas en conocer el proceso, en cualquiera de sus fases, ya sea de diagnóstico o de acciones a implementar.

# 8. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

## 8.1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

### 8.1.1. Datos generales

| | | |
|---|---|---|
| **Denominación social:** | | FUNDACIÓN EUSEBIO SACRISTÁN PARA EL DESARROLLO DEL DEPORTE Y LA CULTURA |
| **NIF** | | G47523204 |
| **Forma jurídica:** | | Fundación |
| **Año de constitución:** | | 2013 |
| **Dirección:** | | C/Magnolia 6, 1C, Valladolid |
| **Teléfono:** | | 983514358 |
| **E-mail:** | | info@fundacioneusebiosacristan.es |
| **Página Web:** | | www.fundacioneusebiosacristan.es |
| **Sector de la Actividad:** | | Ocio educativo |
| **CNAE:** | | 8551: Educación deportiva y recreativa |
| **Centros de trabajo:** | | Valladolid, Palencia y Barcelona |
| **Facturación anual (€) 2023:** | | 2.154.187,41€ |
| **Recogida del diagnóstico:** | | 4 a 17 de noviembre de 2024 |
| **Fecha de finalización del informe:** | | |
| **Fecha de entrega al Instituto de la Mujer:** | | |

### 8.1.2. Contextualización y características generales de la Fundación

La Fundación Eusebio Sacristán es una organización sin ánimo de lucro que opera en diversas ciudades españolas, con el objetivo de promover el bienestar social mediante el deporte y las actividades de ocio y tiempo libre. Con tres centros de trabajo situados en Valladolid, Palencia y Barcelona, la Fundación distribuye su equipo de trabajo entre estas ubicaciones, contando con un total de 60 empleados. La plantilla está compuesta por profesionales con contratos indefinidos en dos modalidades laborales: ordinarios y fijo-discontinuos, lo que refleja la diversidad de las actividades desarrolladas en cada uno de los centros. A través de este personal, la Fundación gestiona una serie de proyectos orientados a la inclusión social, la integración y la transformación de la realidad de personas en situación de vulnerabilidad.

Los tres centros de trabajo de la Fundación Eusebio Sacristán se caracterizan por desarrollar actividades diferenciadas, en función del contexto local y las necesidades de los beneficiarios. En Palencia, se encuentra

el Centro Multiaventura de La Roca, cuyo enfoque está en la realización de actividades multiaventura al aire libre. Estas actividades incluyen escalada, barranquismo, espeleología, piragüismo, vía ferrata, psicobloc y buceo, entre otras. Este centro tiene como objetivo promover el desarrollo personal y el trabajo en equipo a través de experiencias que fomentan la superación y el contacto con la naturaleza. Además, se llevan a cabo programas de formación como el proyecto de Educación Emocional en el que se ayuda a jóvenes de la región a gestionar sus emociones y sentimientos. También es una Escuela de Tiempo Libre acreditada por la Junta de Castilla y León, en la que se ofertan titulaciones relacionadas con el ocio y el tiempo libre.

Por otro lado, en el centro de Barcelona, se lleva a cabo la actividad relacionada con la Escuela 100x100 Deporte, una iniciativa centrada en el deporte inclusivo. Este enfoque busca utilizar el deporte como una herramienta de integración social, proporcionando una plataforma para que personas de diferentes contextos sociales y culturales puedan participar activamente en actividades físicas. El objetivo principal de estas actividades es promover la inclusión social, el respeto y la cohesión a través de la práctica deportiva, entendida como una vía para mejorar la calidad de vida de los participantes y fomentar el ocio saludable.

El centro de Valladolid, que además de ser la sede central de la Fundación, constituye el núcleo de la organización, es donde se desarrollan los proyectos más diversos y ambiciosos. Aquí se lleva a cabo la actividad educativa de la Escuela, pero también se gestionan otros proyectos relevantes, tales como la Inmersión Lingüística y las Competiciones Sociales. Además, en Valladolid se encuentran los departamentos de Formación y Proyectos Europeos, encargados de diseñar y coordinar iniciativas formativas y colaboraciones internacionales que amplíen el impacto de la Fundación a nivel global, siempre siguiendo la coherencia de los valores de la Fundación: inclusión social para mejorar la vida de las personas.

La Fundación Eusebio Sacristán se basa en la premisa de su fundador, el ex jugador de fútbol Eusebio Sacristán, quien ha expresado su deseo de devolver a la sociedad lo que el deporte le había otorgado durante su etapa como jugador profesional de fútbol. Esta visión constituye el pilar sobre el cual se construyen todas las actividades y proyectos de la Fundación. La organización busca, por medio del deporte y las actividades de ocio y tiempo libre, transformar la realidad social de personas en situación de vulnerabilidad, brindándoles oportunidades para su integración y participación activa en la sociedad.

De esta manera, la Fundación trabaja en la creación de un entorno inclusivo donde el deporte se convierte en un vehículo para la integración social, permitiendo que los individuos, especialmente aquellos en riesgo de exclusión, puedan acceder a experiencias que favorezcan su desarrollo personal y colectivo. A través de sus distintas actividades, la Fundación promueve la igualdad de oportunidades y el acceso a recursos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas más desfavorecidas, en línea con su misión de ser un agente de cambio social.

**Ámbito personal y territorial**

El plan de igualdad de la Fundación Eusebio Sacristán abarca la totalidad de la plantilla, incluyendo todas las personas trabajadoras en sus diferentes modalidades contractuales y centro de trabajo.

A continuación, se detalla la distribución de la plantilla por centros de trabajo, incluyendo dirección y número de personas trabajadoras en cada uno:

| Centro de trabajo | Dirección | Número de personas trabajadoras |
|---|---|---|
| Valladolid | Calle Magnolia, 6 –1 C Valladolid | 30 |
| Palencia | Avda. San Telmo, 40 Palencia | 27 |
| Barcelona | Calle Santa Bárbara, 28 – 1 Sitges (Barcelona) | 3 |

**Ámbito temporal y vigencia**

El Plan tendrá una vigencia inicial de cuatro años a contar desde la fecha de su aprobación y entrada en vigor, conforme a lo establecido en el artículo 9.1 del RD 901/2020, que dispone que la duración de planes de igualdad no podrá ser superior a cuatro años. Durante este periodo, la Comisión de Igualdad podrá acordar las revisiones que resulten necesarias.

**Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo**

| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Plantilla desagregada por sexo | 33 | 55.0 | 27 | 45.0 | 60 |

**Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo**

| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Plantilla con contrato fijo | 32 | 54.2 | 27 | 45.8 | 59 |

## 8.2. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

**Tabla 3: Representación Legal Plantilla**

| Representante | Mujer | Hombre | Afiliación | | Sindicato |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Representante 1 | ☒ | ☐ | Unitario/A | ☒ | UGT |
| | | | Afiliado/a | ☐ | |
| Representante 2 | ☐ | ☐ | Unitario/A | ☐ | |
| | | | Afiliado/a | ☐ | |
| TOTAL | 1 | 0 | | | |

**Tabla 4. Representación unitaria**

| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Representación unitaria | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |

**Tabla 5. Representación sindicada**

| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Representación sindicada | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |

**Tabla 6. Distribución de la representación legal por edades**

| Distribución de la representación por edades | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Banda de edades | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Menos de 20 años | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 21-35 años | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 26-35 años | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 36-45 años | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 46 años y más | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| TOTAL | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 100 |

**Tabla 7. Distribución de la representación legal por categorías profesionales**

| Distribución de la representación por categorías profesionales | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Denominación categorías | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| 1. Oficial administrativa 1ª | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| | | | | | |
| TOTAL | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |

**Tabla 8. Sindicatos con representación**

| Sindicatos de la representación | |
|---|---|
| | |
| Sindicato | % de presentación |
| UGT | 100 |
| | |

## 8.3. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

### 8.3.1. Datos Generales

**Tabla 9: Distribución de la plantilla por edades**

| Distribución de la plantilla por edades | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Bandas de edades | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Menos de 20 años | 3 | 75.0 | 1 | 25.0 | 4 |
| 20-29 años | 16 | 66.7 | 8 | 33.3 | 24 |
| 30- 45 años | 5 | 35.7 | 9 | 64.3 | 14 |
| 46 y más años | 8 | 44.4 | 10 | 55.6 | 18 |
| TOTAL | 33 | 55.0 | 27 | 45.0 | 60 |

**Tabla 10: Distribución de la plantilla por tipo de contratos**

| Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Tipo de contrato | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Temporal a tiempo completo | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| Temporal a tiempo parcial | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Fijo discontinuo | 18 | 78.3 | 5 | 21.7 | 23 |
| Indefinido a tiempo completo | 12 | 36.4 | 21 | 63.6 | 33 |
| Indefinido a tiempo parcial | 2 | 66.7 | 1 | 33.3 | 3 |
| Prácticas | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Aprendizaje | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Otros (becas de formación, etc.) | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| TOTAL | 33 | 55.0 | 27 | 45.0 | 60 |

*Nota: Se indica "0" en aquellos casos en los que la situación es aplicable pero no se ha producido ninguna incidencia. Se utiliza "—" en los casos que no resultan aplicables por naturaleza o categoría.*

**Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad**

| Distribución de la plantilla por antigüedad | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Antigüedad | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Menos de 6 meses | 15 | 83.3 | 3 | 16.7 | 18 |
| De 6 meses a 1 año | 7 | 100.0 | 0 | 0.0 | 7 |
| De 1 a 3 años | 10 | 40.0 | 15 | 60.0 | 25 |
| De 3 a 5 años | 0 | 0.0 | 3 | 100.0 | 3 |
| De 6 a 10 años | 1 | 25.0 | 3 | 75.0 | 4 |
| Más de 10 años | 0 | 0.0 | 3 | 100.0 | 3 |
| TOTAL | 33 | 55.0 | 27 | 45.0 | 60 |

## Tabla 12: Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

| | Dirección General | | Directores/as | | Jefaturas Intermedias | | Personal técnico | | Personal administrativo | | Personal no cualificado | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M% | H% |
| DIRECCIÓN | 0 | 1 | | | | | | | | | | | 0 | 1 | 0 | 100 |
| COMUNICACIÓN | | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 100 | 0 |
| ADMINISTRACIÓN Y CONTABILIDAD | | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 100 | 0 |
| RELACIONES INSTITUCIONALES | | | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 100 |
| ALBERGUES | | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 3 | 8 | 3 | 72,7 | 27,3 |
| PROYECTOS EUROPEOS Y RELACIONES | | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 100 | 0 |
| PROYECTOS DE FORMACIÓN | | | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 100 |
| LA ROCA | | | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 14 | 6 | 15 | 10 | 60 | 40 |
| PROYECTOS EDUCATIVOS | | | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 33,3 | 66,7 |
| PROYECTOS DEPORTIVOS Y ACCIÓN SOCIAL | | | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 4 | 6 | 40 | 60 |
| **TOTAL** | 0 | 1 | 4 | 6 | 1 | 6 | 0 | 5 | 3 | 0 | 25 | 9 | 33 | 27 | 55 | 45 |
| **TOTAL %** | 0 | 100 | 40 | 60 | 14,3 | 85,7 | 0 | 100 | 100 | 0 | 73,5 | 26,5 | | | | |

**Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales**

| Distribución de la plantilla por categorías profesionales | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Denominación categorías | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| 1 Ingenieros, licenciados y alta dirección | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 2 Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes con titulación | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 3 Jefes administrativos y de taller | 0 | 0.0 | 5 | 100 | 5 |
| 4 Ayudantes sin titulación | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 5 Oficiales administrativos | 2 | 66.7 | 1 | 33.3 | 3 |
| 6 Subalternos | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| 7 Auxiliares administrativos | 5 | 71.4 | 2 | 28.6 | 7 |
| 8 Oficiales de Primera y Segunda | 23 | 62.2 | 14 | 37.8 | 37 |
| 9 Oficiales de Tercera y Especialistas | 3 | 42.9 | 4 | 57.1 | 7 |
| 10 Peones | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 11 Menores de edad | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| TOTAL | 33 | 55.0 | 27 | 45.0 | 60 |

**Tabla 14: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios**

| Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |
| Categoría profesional | Nivel de estudios | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| 1 Ingenieros, licenciados y alta dirección | Sin estudios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Primarios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Secundarios (1) | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Universitarios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 2 Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes con titulación | Sin estudios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Primarios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Secundarios (1) | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Universitarios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 3 Jefes administrativos y de taller | Sin estudios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Primarios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Secundarios (1) | 0 | 0.0 | 2 | 100.0 | 2 |
| | Universitarios | 0 | 0.0 | 3 | 100.0 | 3 |
| 4 Ayudantes sin titulación | Sin estudios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Primarios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Secundarios (1) | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Universitarios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 5 Oficiales administrativos | Sin estudios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Primarios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Secundarios (1) | 1 | 50.0 | 1 | 50.0 | 2 |
| | Universitarios | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| 6 Subalternos | Sin estudios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Primarios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Secundarios (1) | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Universitarios | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| 7 Auxiliares administrativos | Sin estudios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Primarios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Secundarios (1) | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| | Universitarios | 4 | 66.7 | 2 | 33.3 | 6 |
| 8 Oficiales de Primera y Segunda | Sin estudios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Primarios | 2 | 100.0 | 0 | 0.0 | 2 |
| | Secundarios (1) | 11 | 61.1 | 7 | 38.9 | 18 |
| | Universitarios | 10 | 58.8 | 7 | 41.2 | 17 |
| 9 Oficiales de Tercera y Especialistas | Sin estudios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Primarios | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| | Secundarios (1) | 3 | 50.0 | 3 | 50.0 | 6 |
| | Universitarios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 10 Peones | Sin estudios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Primarios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Secundarios (1) | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Universitarios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 11 Menores de edad | Sin estudios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Primarios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Secundarios (1) | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Universitarios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| TOTAL | Sin estudios | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Primarios | 2 | 66.7 | 1 | 33.3 | 3 |
| | Secundarios (1) | 16 | 55.2 | 13 | 44.8 | 29 |
| | Universitarios | 15 | 53.6 | 13 | 46.4 | 28 |

*(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc*

**Tabla 15: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales**

| Distribución de la plantilla por bandas salariales (*) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Bandas salariales | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Menos de 7.200 € | 14 | 82.4 | 3 | 17.6 | 17 |
| Entre 7.201 € y 12.000 € | 5 | 71.4 | 2 | 28.6 | 7 |
| Entre 12.001€ y 14.000€ | 2 | 66.7 | 1 | 33.3 | 3 |
| Entre 14.001 y 18.000€ | 7 | 46.7 | 8 | 53.3 | 15 |
| Entre 18.001 y 24.000 € | 3 | 37.5 | 5 | 62.5 | 8 |
| Entre 24.001 y 30.000€ | 2 | 28.6 | 5 | 71.4 | 7 |
| Entre 30.001 € y 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Más de 36.000 € | 0 | 0.0 | 3 | 100.0 | 3 |
| TOTAL | 33 | 55.0 | 27 | 45.0 | 60 |

*(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales*

**Tabla 16: Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales**

| Distribución de la plantilla por bandas salariales (*) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Bandas salariales | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Menos de 7.200 € | 14 | 82.4 | 3 | 17.6 | 17 |
| Entre 7.201 € y 12.000 € | 5 | 71.4 | 2 | 28.6 | 7 |
| Entre 12.001€ y 14.000€ | 2 | 66.7 | 1 | 33.3 | 3 |
| Entre 14.001 y 18.000€ | 7 | 46.7 | 8 | 53.3 | 15 |
| Entre 18.001 y 24.000 € | 3 | 37.5 | 5 | 62.5 | 8 |
| Entre 24.001 y 30.000€ | 2 | 28.6 | 5 | 71.4 | 7 |
| Entre 30.001 € y 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Más de 36.000 € | 0 | 0.0 | 3 | 100.0 | 3 |
| TOTAL | 33 | 55.0 | 27 | 45.0 | 60 |

*(*) Salario bruto anual + compensaciones extrasalariales* [2]

---

[(2)] *Se entiende por compensación extrasalarial todo lo que se añada al salario bruto: comisiones, incentivos, pago en especie, dietas, coche de empresa, móvil, productividad, horas extra, etc.*

**Tabla 17: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales**

| Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |
| Denominación categorías | Bandas salariales | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| 1 Ingenieros, licenciados y alta dirección | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 2 Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes con titulación | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 3 Jefes administrativos y de taller | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 3 | 100.0 | 3 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 2 | 100.0 | 2 |
| 4 Ayudantes sin titulación | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 5 Oficiales administrativos | Menos de 7.200 € | 1 | 50.0 | 1 | 50.0 | 2 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 6 Subalternos | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 7 Auxiliares administrativos | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 3 | 100.0 | 0 | 0.0 | 3 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| 8 Oficiales de Primera y Segunda | Menos de 7.200 € | 13 | 92.9 | 1 | 7.1 | 14 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 2 | 66.7 | 1 | 33.3 | 3 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 1 | 50.0 | 1 | 50.0 | 2 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 6 | 46.2 | 7 | 53.8 | 13 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 4 | 100.0 | 4 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 9 Oficiales de Tercera y Especialistas | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 3 | 75.0 | 1 | 25.0 | 4 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 10 Peones | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 11 Menores de edad | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | TOTAL | 33 | 55.0 | 27 | 45.0 | 60 |

**Tabla 18: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales**

| Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |
| Denominación categorías | Bandas salariales | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| 1 Ingenieros, licenciados y alta dirección | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 2 Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes con titulación | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 3 Jefes administrativos y de taller | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 3 | 100.0 | 3 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 2 | 100.0 | 2 |
| 4 Ayudantes sin titulación | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 5 Oficiales administrativos | Menos de 7.200 € | 1 | 50.0 | 1 | 50.0 | 2 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 6 Subalternos | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 7 Auxiliares administrativos | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 3 | 100.0 | 0 | 0.0 | 3 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| 8 Oficiales de Primera y Segunda | Menos de 7.200 € | 13 | 92.9 | 1 | 7.1 | 14 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 2 | 66.7 | 1 | 33.3 | 3 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 1 | 50.0 | 1 | 50.0 | 2 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 6 | 46.2 | 7 | 53.8 | 13 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 4 | 100.0 | 4 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 9 Oficiales de Tercera y Especialistas | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 3 | 75.0 | 1 | 25.0 | 4 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 10 Peones | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 11 Menores de edad | Menos de 7.200 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | TOTAL | 33 | 55.0 | 27 | 45.0 | 60 |

**Tabla 19: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo**

| Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Nº de horas | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Menos de 20 horas | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| De 20 a 35 horas | 12 | 80.0 | 3 | 20.0 | 15 |
| De 36 a 39 horas | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 40 horas | 20 | 33.3 | 24 | 66.7 | 36 |
| Más de 40 horas | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| TOTAL | 33 | 55.0 | 27 | 45.0 | 60 |

### 8.3.2. Movimientos de personal.

**Tabla 20: Incorporaciones y bajas**

| Incorporaciones y bajas | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Incorporaciones | | | | | Bajas | | | | |
| | Mujeres | % | Hombres | % | Total | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Año 2022 | 20 | 50.0 | 20 | 50.0 | 40 | 11 | 47.8 | 12 | 52.2 | 23 |
| Año 2023 | 18 | 64.3 | 10 | 35.7 | 28 | 13 | 76.5 | 4 | 23.5 | 17 |
| Año 2024 | 28 | 77.8 | 8 | 22.2 | 36 | 11 | 64.7 | 6 | 32.3 | 17 |
| TOTAL | 66 | 63.5 | 38 | 36.5 | 104 | 35 | 61.4 | 22 | 38.6 | 57 |

**Tabla 21: Incorporaciones último año: tipo de contrato**

| Incorporaciones último año por tipo de contrato | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Tipo de contrato | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Temporal a Tiempo Completo | 3 | 75.0 | 1 | 25.0 | 4 |
| Temporal a Tiempo Parcial | 4 | 66.7 | 2 | 33.3 | 6 |
| Fijo Discontinuo | 15 | 79.0 | 4 | 21.0 | 19 |
| Indefinido a Tiempo Completo | 6 | 100.0 | 0 | 0.0 | 6 |
| Indefinido a Tiempo Parcial | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| Prácticas | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Aprendizaje | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Otros (becas de formación, etc.) | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| TOTAL | 28 | 77.8 | 8 | 22.2 | 36 |

**Tabla 22: Incorporaciones último año: categorías profesionales**

| Incorporaciones último año por categorías profesionales | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Denominación categorías | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| 1 Ingenieros, licenciados y alta dirección | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 2 Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes con titulación | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 3 Jefes administrativos y de taller | 2 | 100.0 | 0 | 0.0 | 2 |
| 4 Ayudantes sin titulación | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 5 Oficiales administrativos | 1 | 50.0 | 1 | 50.0 | 2 |
| 6 Subalternos | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 7 Auxiliares administrativos | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| 8 Oficiales de Primera y Segunda | 23 | 76.7 | 7 | 23.3 | 30 |
| 9 Oficiales de Tercera y Especialistas | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 10 Peones | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 11 Menores de edad | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| TOTAL | 28 | 77.8 | 8 | 22.2 | 36 |

**Tabla 23: Bajas definitivas último año**

| Bajas definitivas último año | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Descripción bajas definitivas | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Jubilación | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Despido | 2 | 66.7 | 1 | 33.3 | 3 |
| Finalización del contrato | 6 | 66.7 | 3 | 33.3 | 9 |
| Cese voluntario | 3 | 75.0 | 1 | 25.0 | 4 |
| No superación periodo de prueba | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| Otros (muerte, incapacidad, etc.) | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| TOTAL | 11 | 64.7 | 6 | 32.3 | 17 |

**Tabla 24: Bajas definitivas último año por edad**

| Descripciones bajas definitivas | Bandas de edad | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Jubilación | | | | | | |
| Jubilación anticipada | | | | | | |
| Despido | < 20 años | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 20-29 años | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| | 30-35 años | 2 | 100.0 | 0 | 0.0 | 2 |
| | 46 y más | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Finalización del contrato | < 20 años | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| | 20-29 años | 5 | 62.5 | 3 | 37.5 | 8 |
| | 30-35 años | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 46 y más | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Cese voluntario | < 20 años | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 20-29 años | 3 | 100.0 | 0 | 0.0 | 3 |
| | 30-35 años | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| | 46 y más | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| No superación periodo de prueba | < 20 años | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 20-29 años | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| | 30-35 años | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| | 46 y más | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Otros (muerte, incapacidad) | | | | | | |
| | TOTAL | 11 | 64.7 | 6 | 35.3 | 17 |

**Tabla 25: Bajas temporales, permisos y excedencias último año**

| Bajas temporales y permisos último año | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Descripción bajas temporales | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Incapacidad Temporal | 9 | 64.3 | 5 | 35.7 | 14 |
| Accidente de Trabajo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Maternidad (parto) | 0 | 0.0 | — | — | 0 |
| Maternidad | 0 | 0.0 | — | — | 0 |
| Cesión al padre del permiso de maternidad | — | — | 0 | 0.0 | 0 |
| Paternidad | — | — | 1 | 100.0 | 1 |
| Adopción o acogimiento | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Riesgo durante el embarazo | 0 | 0.0 | — | — | 0 |
| Reducción de jornada por lactancia | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Reducción de jornada por cuidado de personas descendientes | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Reducción de jornada por motivos familiares | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Reducción de jornada por otros motivos | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Excedencia por cuidado de personas descendientes | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Excedencia por cuidado de familiares | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Excedencia fraccionada por cuidado de persona descendiente o familiar | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Excedencia voluntaria | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| Permiso por enfermedad grave, fallecimiento | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| TOTAL | 10 | 62.5 | 6 | 37.5 | 16 |

### 8.3.3. Responsabilidades familiares

**Tabla 26: Responsabilidades familiares: número total de descendientes**

| Responsabilidades familiares: número total de descendientes | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Nº de hijas/os | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| 0 | 28 | 62.2 | 17 | 37.8 | 45 |
| 1 | 4 | 50.0 | 4 | 50.0 | 8 |
| 2 | 1 | 16.7 | 5 | 83.3 | 6 |
| 3 ó más | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| TOTAL | 33 | 55.0 | 27 | 45.0 | 60 |

**Tabla 27: Responsabilidades familiares: número total de descendientes con discapacidad**

| Responsabilidades familiares: número total de descendientes con discapacidad | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Nº de hijas/os | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 1 | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| 2 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 3 ó más | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| TOTAL | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |

**Tabla 28: Responsabilidades familiares: edades de descendientes**

| Responsabilidades familiares: edades de descendientes | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Bandas de edad | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Menos de 3 años | 1 | 20.0 | 4 | 80.0 | 5 |
| Entre 3 y 6 años | 0 | 0.0 | 4 | 100.0 | 4 |
| Entre 7 y 14 años | 3 | 37.5 | 5 | 62.5 | 8 |
| 15 o más años | 2 | 40.0 | 3 | 60.0 | 5 |
| TOTAL | 6 | 27.3 | 16 | 72.7 | 22 |

**Tabla 29: Responsabilidades familiares: edades de descendientes con discapacidad**

| Responsabilidades familiares: edades de descendientes con discapacidad | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Bandas de edad | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Menos de 3 años | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Entre 3 y 6 años | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Entre 7 y 14 años | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| 15 o más años | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| TOTAL | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |

**Tabla 30: Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto descendientes)**

| Responsabilidades familiares: personas dependientes ( excepto descendientes) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Nº de hijas/os | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 2 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 3 ó más | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| TOTAL | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |

### 8.3.4. Promoción y formación

**Tabla 31: Promociones último año**

| Promociones del último año | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Nº total de personas que han ascendido de nivel | 2 | 28.6 | 5 | 71.4 | 7 |

**Tabla 32: Tipos de promoción último año**

| Tipos promociones del último año | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Promoción salarial, sin cambio de categoría | 1 | 16.7 | 5 | 83.3 | 6 |
| Promoción vinculada a movilidad geográfica | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Cambio de categoría por prueba objetiva | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Cambio de categoría por antigüedad | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| Cambio de categoría decidido por la empresa | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| TOTAL | 2 | 28.6 | 5 | 71.4 | 7 |

**Tabla 33: Promoción último año: categorías profesionales a las que se han promocionado**

| Promoción último año: categorías profesionales | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Denominación categorías | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| 1 Ingenieros, licenciados y alta dirección | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 2 Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes con titulación | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 3 Jefes administrativos y de taller | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 4 Ayudantes sin titulación | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 5 Oficiales administrativos | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 6 Subalternos | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 7 Auxiliares administrativos | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 8 Oficiales de Primera y Segunda | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| 9 Oficiales de Tercera y Especialistas | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 10 Peones | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| 11 Menores de edad | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 |
| TOTAL | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |

**Tabla 34: Formación último año**

| Formación último año | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Denominación cursos | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| 1. Curso práctico de contratación en el sector público | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| 2. Inglés conversación con nativo | 2 | 100.0 | 0 | 0.0 | 2 |
| 3. Nóminas y seguros sociales | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| 4. Primeros auxilios | 3 | 27.3 | 8 | 72.7 | 11 |
| 5. Dirección financiera | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| 6. Formación de formadores en e-learning | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 1 |
| 7. Monitor de Ocio y Tiempo Libre | 0 | 0.0 | 3 | 100.0 | 3 |
| 8. Prevención de Riesgos Laborales | 18 | 56.2 | 14 | 43.8 | 32 |
| 9. Igualdad de Género | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| TOTAL | 26 | 49.0 | 27 | 51.0 | 53 |

# 9. ANÁLISIS DE CUESTIONARIOS REALIZADOS EN EL PROCESO DE DIAGNÓSTICO

El proceso de diagnóstico llevado a cabo por la Fundación Eusebio Sacristán para la realización del Plan de Igualdad ha supuesto la implementación de tres encuestas dirigidas a obtener una visión integral de la situación de la organización desde diversas perspectivas. A continuación, se procederá al análisis detallado de los resultados obtenidos de cada una de estas encuestas, que incluyen respuestas provenientes de diferentes actores clave dentro de la Fundación: la dirección, la Representación
Legal de las Personas Trabajadoras (RLT) y la plantilla en general.

La primera fuente de información corresponde a las respuestas obtenidas mediante una entrevista personal entre el Departamento de Recursos Humanos y el director de la Fundación, quien proporciona una visión directa desde la alta dirección sobre los aspectos organizacionales y estratégicos de la Fundación. En este análisis se abordaron cuestiones clave como los objetivos estratégicos de la Fundación, así como los retos que enfrenta la organización para implementar sus políticas de inclusión y transformación social. Además, se trataron temas relacionados con la estructura organizativa, los recursos disponibles, las prioridades a nivel institucional y los planes de futuro de la Fundación.

La segunda encuesta se dirigió a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT), que desempeña un papel clave en la defensa de los derechos laborales de los empleados y en la promoción de un entorno laboral saludable y equitativo. Este análisis proporciona información sobre la percepción de la RLT respecto a las políticas de recursos humanos, las condiciones laborales y la calidad del ambiente de trabajo en la Fundación. Entre los temas tratados en la encuesta a la RLT, se abordaron cuestiones como la equidad salarial, la distribución de responsabilidades, las oportunidades de formación y desarrollo profesional, así como la gestión de los tiempos de trabajo y las medidas de conciliación laboral y familiar.

Finalmente, la tercera encuesta se centró en la valoración realizada por la plantilla de la Fundación, lo que permitió obtener una visión directa de los empleados sobre diversos aspectos relacionados con su experiencia laboral. Esta encuesta se distribuyó entre todas las personas trabajadoras de la Fundación, quienes expresaron sus opiniones sobre la calidad del entorno laboral, la gestión de recursos humanos, las oportunidades de desarrollo y la efectividad de las políticas de participación que la Fundación promueve. Entre los temas analizados en esta encuesta, se incluyó la percepción sobre el grado de equidad y transparencia en la gestión, y la efectividad de las políticas de conciliación laboral y familiar. Se buscaba obtener una visión detallada sobre las fortalezas y debilidades de la organización desde el punto de vista de las personas trabajadoras, lo cual es crucial para identificar áreas de mejora y promover un ambiente de trabajo más enriquecedor para todas las personas.

En conjunto, los resultados obtenidos de estas tres encuestas ofrecen una base sólida para la mejora continua de las políticas organizacionales, la gestión de recursos humanos y la implementación de medidas por la igualdad. Este diagnóstico servirá como referencia para desarrollar un plan de acción que optimice las condiciones laborales y fortalezca el impacto social de la Fundación.

## 9.1. ANÁLISIS DE DATOS DE LA FUNDACIÓN

### 9.1.1. Características de la Plantilla

En este apartado se presenta un análisis detallado, con el objetivo de identificar posibles desigualdades de género, centrándose en la composición de la plantilla de la Fundación Eusebio Sacristán, con especial atención a la distribución por género, edad, tipo de contrato, antigüedad, departamentos y niveles jerárquicos. Como principales conclusiones se pudieron obtener las siguientes:

- Distribución de plantilla por género: En términos generales, la Fundación Eusebio Sacristán muestra una distribución de género equilibrada, con un 55% de mujeres y un 45% de hombres en su plantilla. Esta proporción es significativa, ya que no se observa una masculinización generalizada en la organización, algo que podría ser frecuente en organizaciones del ámbito deportivo o de ocio. Es relevante también señalar que la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT) está conformada exclusivamente por una mujer.

- Distribución de plantilla por edad: El análisis por franjas de edad muestra una clara diferencia de género en los rangos. La franja de edad más joven, que abarca desde los menores de 20 años hasta los 29 años, está ocupada predominantemente por mujeres (67.9%). Esto sugiere que la Fundación tiene una fuerte presencia femenina en los primeros años de la carrera profesional de sus empleados. Por otro lado, en la franja de edad más avanzada, de 30 a más de 46 años, los hombres ocupan un 59.4% de los puestos, lo que podría indicar una mayor estabilidad laboral y permanencia de los hombres en la organización en estos rangos de edad, marcado por cuestiones históricas ya que la Fundación, que ha cumplido veinte años desde su creación, tuvo miembros iniciales hombres que en su mayoría siguen vinculados a la entidad.

- Distribución de plantilla por tipo de contrato: En cuanto a la tipología de los contratos, se observa una clara diferencia de género en los contratos fijos discontinuos. Un 38.3% de la plantilla está contratada bajo esta modalidad, de los cuales un 78.3% son mujeres. Esta proporción alta de mujeres en contratos fijos discontinuos podría estar relacionada con la naturaleza de las actividades que realiza la Fundación, que incluyen proyectos con alta estacionalidad o intermitencia. En comparación, los contratos indefinidos ordinarios son ocupados en su mayoría por hombres, con un 63.6% de los puestos en esta modalidad ocupados por ellos. Esta diferencia viene motivada sobre todo por el centro de trabajo de Palencia, en el que la estacionalidad es mayor y casi todo el personal que atiende las actividades multiaventura es femenino.

- Distribución de plantilla por antigüedad: En cuanto a la antigüedad, se observa una evolución interesante en la composición de género. En los primeros años de existencia de la Fundación, la plantilla era completamente masculinizada, especialmente en los empleados con más de 10 años de antigüedad, un 100% de los cuales eran hombres. Sin embargo, esta tendencia ha cambiado significativamente en las últimas incorporaciones. Durante los últimos seis meses, un 83.3% de los nuevos empleados son mujeres, lo que refleja un cambio notable en la estrategia de contratación de la Fundación, orientado hacia una mayor inclusión de mujeres en el equipo.

- Distribución de plantilla por departamentos: La Fundación Eusebio Sacristán está organizada en 9 departamentos, además de la dirección. La distribución de género en estos departamentos muestra una organización relativamente equilibrada, aunque con algunas diferencias notables. De los 9 departamentos, 4 son unipersonales y están repartidos equitativamente entre hombres y mujeres. En los otros 6 departamentos, se observa que uno está compuesto exclusivamente por hombres y otro por mujeres. Los departamentos restantes presentan una distribución mixta, con dos departamentos en los que la mayoría son mujeres (72.7% y 60%) y dos donde predominan los hombres (66.7% y 60%). A nivel general, se puede concluir que la Fundación ha logrado mantener un equilibrio de género, pero a un nivel de análisis más detallado, dentro de los propios departamentos, aún existe una cierta polarización en algunos casos que podría mejorar para fomentar una mayor equidad en cada área funcional.

- Distribución de la plantilla por niveles jerárquicos: El análisis vertical de la distribución de la plantilla muestra una mayor polarización en términos de género a medida que se asciende en la jerarquía

organizacional. En la dirección departamental, el 40% son mujeres y el 60% son hombres, lo que indica una ligera ventaja para los hombres en posiciones de liderazgo. Sin embargo, el contraste se amplía en los niveles intermedios y técnicos. En las jefaturas intermedias, un 85.7% son hombres, lo que sugiere una clara desproporción de género en estos roles de responsabilidad. A nivel técnico, la plantilla está completamente compuesta por hombres (100%), lo que podría reflejar una tradición masculina en áreas técnicas específicas dentro de la Fundación. En cambio, en el personal administrativo, el 100% son mujeres, lo que podría estar relacionado con roles tradicionalmente ocupados por mujeres. Finalmente, en el personal no cualificado, las mujeres ocupan un 73.5% de los puestos, lo que muestra una notable representación femenina en esta categoría.

- Distribución de la plantilla por categorías profesionales o grupos de cotización: Uno de los puntos críticos que se ha identificado es la falta de una definición clara y adecuada de las categorías profesionales en la Fundación. En la actualidad, el análisis de la plantilla muestra que más de la mitad de los empleados están asignados al grupo 8 (oficiales de Primera y Segunda), lo que no refleja adecuadamente la evolución de la Fundación ni la variabilidad de las funciones desempeñadas por su personal. Además, la distribución restante se divide entre los grupos 3 y 7, sin una correlación clara con las funciones reales que realizan los empleados. Esto sugiere una necesidad de revisar y actualizar las categorías profesionales, alineándolas mejor con la estructura organizativa y las tareas efectivas que las personas trabajadoras realizan. Un sistema de categorización más ajustado a la realidad permitiría una mejor gestión de los recursos humanos, una planificación más eficiente del personal y, potencialmente, una mejora en la motivación y satisfacción laboral de los empleados.

- Distribución de la plantilla por nivel de estudios: En relación con el nivel de estudios, el análisis muestra una distribución equilibrada entre hombres y mujeres en todos los niveles educativos dentro de la Fundación. Aunque las mujeres representan una mayoría en cuanto a tituladas universitarias, el panorama cambia cuando se analiza la representación en puestos de responsabilidad. A pesar de que el porcentaje de mujeres con formación universitaria es mayor que el de los hombres, los puestos de responsabilidad están ocupados en su mayoría por hombres (60%) en comparación con las mujeres (40%). Esto indica que, aunque las mujeres tienen un acceso más igualitario a la educación universitaria, su representación en roles de liderazgo no se refleja proporcionalmente. Un dato interesante es que el 46% de los oficiales de primera y segunda son titulados universitarios, lo que resalta la naturaleza de las actividades realizadas, especialmente en el centro de trabajo de Palencia, como ya se ha reseñado en puntos anteriores. En este centro, los empleados suelen ser jóvenes con estudios universitarios, pero con poca experiencia, y cuya labor como monitores de tiempo libre suelen ser simultaneadas con otro tipo de actividades, ya sean laborales al ser contratos de tipo fijo discontinuo en épocas de mayor actividad o de otro tipo de estudios como preparación de oposiciones, ya que la mayor parte de estas personas son graduadas en Magisterio.

- Distribución de la plantilla por bandas salariales: El análisis de las bandas salariales en la Fundación Eusebio Sacristán revela una clara polarización entre los diferentes niveles salariales, que parece estar influenciada por la antigüedad y las responsabilidades asumidas por los empleados. Las bandas salariales más altas (aquellas superiores a los 30.001€ anuales) están completamente dominadas por hombres, lo que podría estar relacionado con una sobrerrepresentación masculina en los niveles jerárquicos más altos y en los puestos de mayor responsabilidad. Por otro lado, las bandas salariales más bajas (por debajo de los 7.200€ anuales sin anualizar) están ocupadas en su mayoría por mujeres, con un 82.4% de representación femenina en esta franja. Esta distribución coincide con la alta proporción de mujeres empleadas bajo contratos fijos discontinuos, que tienen períodos de actividad menores al año. En este sentido, las mujeres tienden a estar concentradas en roles con menor estabilidad laboral y, por lo tanto, en niveles salariales más bajos. Cuando se anualizan los ingresos, se observa que un 70% de la plantilla se encuentra en la franja salarial del SMI (Salario Mínimo

Interprofesional) hasta los 18.000€ anuales. Esta cifra pone de manifiesto una concentración de las personas trabajadoras en rangos salariales bajos, lo que podría indicar una falta de retribuciones competitivas o el acceso limitado a posiciones mejor remuneradas dentro de la organización.

- Distribución de la plantilla por parcialidad de los contratos: El análisis de la parcialidad en los contratos revela que un 26.7% de la plantilla está contratada a tiempo parcial, de los cuales un 81.2% son mujeres. Este alto porcentaje de mujeres en contratos parciales es una tendencia que se observa con frecuencia en muchos sectores, especialmente en aquellos donde las tareas de atención al cliente o actividades relacionadas con la temporada tienen una mayor rotación. El predominio de mujeres en contratos a tiempo parcial podría estar relacionado con factores como las responsabilidades familiares, la búsqueda de una mejor conciliación de la vida laboral y personal, o la disponibilidad de puestos de trabajo que se adaptan a estos horarios. Este dato plantea la necesidad de revisar si la Fundación está ofreciendo suficiente flexibilidad para que aquellos empleados que desean aumentar su jornada laboral puedan hacerlo, o si existen barreras estructurales que limitan el acceso a contratos a tiempo completo.

- Análisis de movimientos de personal (altas y bajas): En cuanto a los movimientos de personal, se observa que, en el último año, tanto las altas (77.8%) como las bajas (64.7%) afectan principalmente a mujeres. Un dato importante es que el 52.8% de las altas y bajas corresponden a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo, lo cual se ajusta a la naturaleza estacional de las actividades de la Fundación, especialmente en el centro de trabajo de Palencia (La Roca), donde las actividades varían según la temporada. La alta rotación en este tipo de contratos, particularmente en los puestos ocupados por mujeres, refleja una dinámica común en sectores con una alta estacionalidad, lo que podría impactar en la estabilidad laboral y las oportunidades de crecimiento a largo plazo para estas personas trabajadoras.

- Análisis de bajas temporales, permisos y excedencias: En este punto se han identificado varios datos reseñables. Un 64.3% de las incapacidades temporales se han producido en mujeres, relacionado con factores como la naturaleza física del trabajo, especialmente en el centro de trabajo de Palencia (recordemos, con mayor presencia femenina). Por otro lado, en cuanto a los permisos se polarizan los tipos y la distribución por sexos. Se observa que el 100% de los permisos por nacimiento y cuidado del menor fueron por paternidad solicitados por hombres, lo que es consistente con las normas sociales actuales en torno a la distribución de responsabilidades familiares. En cuanto a las excedencias voluntarias, el 100% fue solicitado por mujeres, en este caso una sola persona, para poder atender cuestiones personales por motivo de estudios.

- Análisis de responsabilidades familiares: solamente se han declarado descendientes y en ningún caso ascendientes dependientes. Se observa que las personas trabajadoras con hijos representan el 66.7% de los hombres y el 33.3% de las mujeres. Es importante destacar que en la franja de menor edad (hasta los seis años), los hombres representan el 90% de las personas trabajadoras con descendencia. Este dato podría sugerir una doble interpretación: que los hombres tienen menor repercusión laboral derivada de tener hijos y que para las mujeres es más complicada la conciliación por el tipo de corresponsabilidad familiar o, por otro lado, que, debido a la edad media de la plantilla en relación con hombres y mujeres, haya más hombres dentro de la franja promedio en la que se tienen descendientes en nuestro país.

- Análisis de promociones internas: En el ámbito de las promociones internas, se revela que, en el último año, el 71.4% de las promociones han sido ocupadas por hombres. Este dato destaca una clara desigualdad en el acceso a las oportunidades de promoción dentro de la Fundación, lo que podría estar relacionado con la concentración de mujeres en puestos de menor responsabilidad. Además, se

observa que el 85.7% de las promociones son de tipo salarial sin cambio de categoría, lo que sugiere que las promociones están principalmente relacionadas con aumentos salariales, en reconocimiento de responsabilidades ya adquiridas, en lugar de un verdadero ascenso de categoría.

- Análisis de formación impartida por la Fundación: los datos muestran una distribución equitativa de la formación entre hombres y mujeres, con un 49% de mujeres y un 51% de hombres que han recibido formación en el último año. Esta distribución bastante equilibrada sugiere que la Fundación está proporcionando oportunidades de formación similares para ambos géneros. Sin embargo, es relevante destacar que la formación, al ser una de las principales herramientas para el desarrollo profesional, debe ser analizada en conjunto con las oportunidades de promoción interna. Si bien el acceso a la formación parece igualitario, el impacto de esta formación en las oportunidades de ascenso y en la distribución de responsabilidades podría estar sesgado.

### 9.1.2. Conclusiones de la valoración de la entidad

A continuación, se presenta un análisis extraído a través de los datos obtenidos de la entrevista personal con la dirección de la Fundación, sobre diversas políticas y prácticas que rigen el funcionamiento interno de la Fundación Eusebio Sacristán, con especial atención a los procesos de selección, la política salarial, la conciliación laboral y familiar, la comunicación interna, la prevención del acoso, y la inclusión de mujeres en situación de exclusión. Estos aspectos son fundamentales para evaluar el enfoque de la Fundación en términos de igualdad, bienestar y condiciones laborales.

- Procesos de selección: la dirección de la Fundación Eusebio Sacristán prioriza la promoción interna como una de sus principales estrategias, en función de las necesidades detectadas en los departamentos. La política de la empresa se orienta hacia la valorización de los perfiles internos, ya sea de personas voluntarias o trabajadoras ya presentes en la plantilla. Esta práctica responde a una visión de fidelización y crecimiento dentro de la organización, promoviendo la estabilidad y el desarrollo profesional de los empleados. En caso de no encontrarse un perfil adecuado entre la plantilla interna, la búsqueda se amplía a través de recomendaciones y el Servicio Público de Empleo, lo que sugiere un enfoque inclusivo, con un esfuerzo por mantener un ambiente cercano y profesional. Esta estrategia se alinea con los principios de la igualdad de oportunidades, ya que se prioriza el talento y el potencial dentro de la organización antes de buscarlo externamente. A pesar de esta intención, la representación de mujeres y hombres en las diferentes áreas de la Fundación debe ser evaluada cuidadosamente para asegurar que los procesos de promoción sean inclusivos y no perpetúen estereotipos de género en los puestos de mayor responsabilidad.

- Política salarial: según la dirección de la entidad, la Fundación establece revisiones anuales de los salarios de los empleados, siempre que sea posible dentro de las posibilidades financieras de la organización. Estas revisiones se realizan en base al trabajo personal de cada uno, junto a su implicación y a necesidades organizativas internas, con el objetivo de crear una política salarial justa. Sin embargo, sería relevante profundizar en cómo esta política aborda específicamente las brechas salariales entre géneros y si los criterios utilizados en las revisiones salariales son transparentes y equitativos para todos los empleados.

- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación: la Fundación ha establecido, en negociación con la RLT y recogiendo acciones que se venían haciendo de manera informal, medidas concretas para garantizar que los empleados puedan equilibrar su vida personal y profesional, como uno de los pilares fundamentales del bienestar de la plantilla. Estas medidas incluyen flexibilidad horaria, la posibilidad de trabajar a distancia, y la organización de campamentos para los hijos en periodos no lectivos, entre

otras iniciativas. El acuerdo de conciliación es considerado un aspecto clave del bienestar laboral dentro de la Fundación y refleja la flexibilidad y disposición para adaptarse a las necesidades cambiantes de las personas trabajadoras. Sin embargo, para garantizar una verdadera igualdad de género, es importante evaluar si estas medidas se implementan de manera equitativa, considerando que las responsabilidades de cuidado siguen recayendo de manera desigual sobre las mujeres hoy en día, en términos generales.

- Comunicación: La comunicación interna en la Fundación se caracteriza por ser fluida y abierta, tanto a través de canales presenciales como virtuales. La dirección se muestra accesible y dispuesta a recibir comentarios y sugerencias de todos los compañeros, lo que contribuye a una cultura organizacional de transparencia y participación. Además, la comunicación externa busca reflejar los valores de la Fundación, transmitiendo una imagen de igualdad de oportunidades no solo entre hombres y mujeres, sino también entre personas con distintas características y circunstancias. La implementación de canales de comunicación efectivos es crucial para asegurar que todos los empleados se sientan escuchados y valorados, independientemente de su género o puesto dentro de la organización.

- Política social: la representación de la entidad afirma que la Fundación se basa en los principios fundamentales de igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus características, por lo que se compromete a dar el mismo trato a todas las personas, en línea con su misión, visión y valores. Esta filosofía refleja un enfoque inclusivo que es necesario evaluar para conseguir acciones concretas.

- Representatividad: desde el punto de vista de la dirección de la Fundación se observa que, tanto en las relaciones internas como externas, la representación está distribuida entre hombres y mujeres. Esto incluye las relaciones institucionales, en las que se intenta que la imagen de la Fundación esté equilibrada entre ambos géneros. Sin embargo, en los departamentos se observa una mayor polarización en la representatividad, con algunos completamente dominados por hombres y otros por mujeres. A pesar de que la Fundación muestra una tendencia hacia la feminización de la plantilla, especialmente en las incorporaciones más recientes, sigue existiendo una segregación ocupacional que debe ser monitoreada y corregida para asegurar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en todos los niveles jerárquicos y departamentales.

- Prevención del acoso sexual: hasta el momento, la Fundación no ha implementado medidas específicas contra el acoso sexual, dándose la circunstancia además de que no se ha registrado ningún caso. Sin embargo, en el marco del Plan de Igualdad, se están tomando medidas para desarrollar un protocolo que permita prevenir el acoso y garantizar un entorno laboral seguro para todos los empleados. Este esfuerzo es positivo y necesario, ya que la creación de un ambiente de trabajo respetuoso y libre de acoso es fundamental para el bienestar de todos los empleados.

- Riesgos Laborales y Salud Laboral: según la dirección de la Fundación, se han implementado campañas de concienciación y se proporciona a los empleados manuales informativos sobre los riesgos y la formación necesaria para realizar sus tareas con seguridad. Estas medidas son esenciales para garantizar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, especialmente en un entorno como el de la Fundación, donde se realizan actividades físicas y al aire libre. Es importante que estas campañas se adapten a las necesidades específicas de cada grupo dentro de la Fundación, considerando las diferencias de género y las distintas funciones que desempeñan los empleados.

- Mujeres en situación o riesgo de exclusión: según la información analizada, la Fundación no ha implementado medidas específicas para atender las necesidades de mujeres en situación de exclusión. Sin embargo, en el marco del Plan de Igualdad, se está negociando un protocolo de atención

a víctimas de violencia de género en el ámbito laboral. Este protocolo es un paso positivo para garantizar que las mujeres en situaciones vulnerables reciban el apoyo necesario. Además, la Fundación ya trabaja con colectivos de víctimas de violencia de género en el desarrollo de sus proyectos, lo que refleja un compromiso con la inclusión social y el bienestar de las personas más desfavorecidas.

- Convenio Colectivo: de acuerdo con la dirección de la entidad, el Convenio Colectivo que rige a la Fundación es limitado en cuanto a su alcance general y más concretamente en cuestiones de igualdad, donde meramente hace referencia a los contenidos de la Ley de Igualdad. No proporciona detalles ni directrices específicas para avanzar en la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres. A pesar de estas limitaciones, la Fundación trabaja de manera voluntaria junto con la RLT para implementar medidas que promuevan la igualdad entre géneros y creen un entorno de trabajo respetuoso y justo para todos los empleados.

### 9.2. ANÁLISIS DE DATOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA

El análisis de los datos proporcionados por la representación legal de la plantilla (RLT) de la Fundación Eusebio Sacristán revela una serie de conclusiones clave sobre la dinámica de género en la organización, la comunicación interna, la cultura organizacional, y las políticas de conciliación y bienestar laboral. Es necesario, antes de entrar en el análisis propiamente dicho, contextualizar a la RLT, que en la Fundación está constituida por una única persona, mujer, por lo tanto, el 100% de la representatividad es femenina, lo que puede venir derivado de la tendencia a la feminización de la plantilla de la Fundación, que es coherente con otros datos que muestran una proporción creciente de mujeres en la plantilla.

A continuación, se detallan los puntos más relevantes de dicho cuestionario:

- En relación con los procesos de selección, la RLT ha señalado que existen posibles sesgos de género en determinadas vacantes, aunque no se cuenta con un protocolo claro de priorización entre hombres y mujeres. Este punto sugiere que, aunque la Fundación tiene una filosofía inclusiva en términos de igualdad de oportunidades, los procesos de selección pueden estar sujetos a influencias implícitas que no favorecen completamente a uno u otro género de manera equitativa. La implementación de protocolos más estrictos y transparentes en cuanto a la selección de personal sería una medida valiosa para asegurar que no se produzcan discriminaciones de género en estos procesos.
- La comunicación dentro de la Fundación se percibe de forma positiva entre la dirección con el resto de la plantilla. La relación se caracteriza por un alto nivel de confianza y acceso abierto a canales de comunicación (presenciales, telefónicos, y por email). Este tipo de comunicación abierta es un factor clave para el bienestar de los empleados y contribuye a que la dirección sea percibida como accesible y dispuesta a escuchar sugerencias y preocupaciones. Este enfoque de gestión participativa es una buena práctica que fomenta la confianza y el respeto mutuo entre los empleados y la dirección.
- La RLT respaldó la filosofía de la Fundación que promueve la igualdad de oportunidades. Se destaca que no se ha identificado una falta de igualdad dentro de la organización, a pesar de que en los inicios de la Fundación la plantilla estaba mayoritariamente compuesta por hombres. Con el paso del tiempo, las acciones pro-igualdad se han llevado a cabo de manera natural, ahora reflejadas en el Plan de Igualdad.
- Las preocupaciones planteadas por la plantilla ante la RLT en el último período han estado principalmente centradas en temas como la promoción interna y el disfrute de permisos. Estas inquietudes han sido bien recibidas por la dirección, lo que refleja una cultura organizacional orientada a la resolución de problemas y la mejora continua. La falta de conflictos abiertos entre la plantilla y la

dirección es un indicativo de un buen ambiente laboral, y el interés por el bienestar de las personas que componen la entidad, basado en la colaboración y en el esfuerzo compartido por alcanzar los objetivos de la Fundación.

- La Fundación ha tomado la iniciativa de negociar, de manera voluntaria, con la RLT varias medidas de conciliación que favorecen el equilibrio entre la vida personal y profesional de las personas trabajadoras. Estas medidas incluyen:
    - Flexibilidad horaria
    - Distribución libre del horario de trabajo
    - Posibilidad de trabajo a distancia
    - Campamentos para los hijos en periodos no lectivos

  Estas medidas, que ya se venían aplicando de manera informal, ahora están formalizadas y son reconocidas por la Fundación como un compromiso hacia el bienestar de todos sus empleados. Estas políticas reflejan una filosofía de conciliación positiva, orientada a apoyar a los empleados en sus responsabilidades familiares.
- La Fundación ha reconocido la necesidad de elaborar un protocolo de atención para víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, así como un protocolo de prevención del acoso sexual y contra la integridad moral. Estos pasos son esenciales para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso, y refuerzan el compromiso de la Fundación con la protección de sus empleados. Estos protocolos deberían contribuir significativamente a prevenir situaciones de acoso y asegurar que las personas que experimentan violencia de género reciban el apoyo necesario en su entorno de trabajo.

En resumen, los datos proporcionados por la RLT reflejan un ambiente organizacional positivo en términos de igualdad de género, comunicación fluida, y un compromiso con el bienestar de la plantilla. A pesar de que aún existen algunos aspectos que pueden mejorarse, como los posibles sesgos de género en los procesos de selección, la Fundación ha demostrado una actitud proactiva en la implementación de medidas que favorecen la igualdad y el desarrollo profesional de todos sus empleados. El hecho de que se esté llevando a cabo una negociación activa para mejorar las condiciones de trabajo, particularmente en cuanto a medidas de conciliación, así como la implementación de protocolos de prevención de acoso y atención a víctimas de violencia de género, es un signo de que la Fundación Eusebio Sacristán está comprometida con el bienestar de su personal y con la creación de un ambiente laboral respetuoso e igualitario.

### 9.3. **ANÁLISIS DE DATOS DE LA PLANTILLA**

Al final del documento se presenta el Anexo I que recoge las opiniones de la plantilla, a partir del cual se ha realizado el análisis de datos.

A nivel general estos son los principales datos que se pueden extraer:

- Desde el punto de vista de la plantilla, aunque un 65,2% de las personas opinan que sí que hay las mismas posibilidades de acceso independientemente de ser hombre o mujer, destaca que todas las respuestas negativas (el 8,7%) son por parte de mujeres. Hay que afirmar también que, dentro de las respuestas de las mujeres, un 66,7% opina que sí que hay igualdad de oportunidades en el acceso mientras que un 11,1% contestan que no saben, por lo que, en este análisis, solamente un 22,2% de las mujeres considera que no hay igualdad.

- Respecto a las personas trabajadoras hay dos aspectos fundamentales que se han evaluado en relación con la política salarial: salario directo y acceso a la formación entendida como una oportunidad de crecimiento. En cuanto al salario, más de la mitad de las personas (56,5%) consideran que no saben si hay igualdad salarial entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo. Destaca la diferencia de percepción entre hombres y mujeres, ya que un 35,7% de los hombres opinan que sí que hay igualdad y no hay ninguno que piense que no la hay. En cuanto a las mujeres la respuesta se invierte: un 22,2% de las mujeres considera que sí que hay igualdad, pero un 33,3% opina que no la hay. De hecho, el 100% de las respuestas negativas a esta cuestión las dan mujeres. En el tema de igualdad de acceso a la formación, los porcentajes entre hombres y mujeres son bastante similares. El 71,4% de los hombres opina que sí, frente al 55,6% de mujeres. En respuestas negativas, los hombres sólo aportan un 7,1% de sus respuestas, mientras que las mujeres un 11,1%. Destaca que un 26,1% de las personas de la Fundación no saben si hay igualdad de acceso a la formación.

- La cuestión acerca de la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación laboral y personal arroja los siguientes datos. Entre la plantilla, un 65,2% de las respuestas a si se favorece la conciliación ha sido positiva, siendo muy parecidos los porcentajes entre hombres y mujeres (60 frente a 40, respectivamente), igual que en las respuestas negativas que suponen un 30,4% (distribuidas en un 57,1% los hombres y un 42,9% las mujeres). También se preguntó a la plantilla sobre si se conocían las medidas de conciliación y es destacable que un 26,1% de las personas no saben si conocen las medidas (un 100% de hombres) y un 21,7 % no las conocen (40% hombres y 60% mujeres).

- Dentro del análisis de la plantilla se pueden centrar las evaluaciones en dos aspectos en cuanto a la política social de la entidad: si se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades y si es necesario un Plan de Igualdad. En cuanto a la primera cuestión: un 60,9% de las personas afirman que sí, mientras que solamente un 8,7% de las personas opinan que no. Hay que reseñar que, de esas respuestas negativas, el 100% provienen de mujeres, aunque en un análisis totalizado de las respuestas de las mujeres, esta respuesta negativa corresponde solamente a un 22,2% del total. En cuanto a la percepción de la necesidad de un Plan de Igualdad los datos son los siguientes: un 86,4% de las personas opinan que sí, un 4,5% de las personas opinan que no y un 9,1% no saben si es necesario. Las respuestas de las mujeres son un 100% favorables, mientras que en los hombres el 71,4% opina que sí, un 7,1% opina que no y un 14,3% no sabe si es necesario el Plan de Igualdad.

- Si se considera parte de la representatividad el aspecto de la promoción interna, en el cuestionario de evaluación a la plantilla si se incluye un aspecto muy claro “promocionan por igual hombres y mujeres”, del cual las respuestas sí que son reseñables. Destaca que la totalidad de las respuestas negativas son por parte de mujeres, un 13% de las respuestas, que se contrapone a la realidad que perciben los hombres, puesto que, del total de respuestas positivas, un 72,7% son suyas.

- En cuanto a la cuestión sobre el acoso sexual, más de la mitad de la plantilla sabría a quién acudir en este caso. En concreto un 65,2% de la plantilla ha respondido de manera afirmativa. De ellos, un 66,7% son hombres y un 33,3% mujeres. Dentro del grupo de las mujeres que han respondido esta pregunta, un 55,6% de ellas responde afirmativamente, mientras que las respuestas de no y no sé, reciben un 22,2% cada una.

En base a estos datos, las conclusiones principales son:

- Que, aunque no sean porcentajes muy representativos, sí que hay que tener en cuenta que el 100% de las personas que opinan que no hay igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que no hay las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección, que no promocionan igual a las personas trabajadoras y que no cobran igual hombres y mujeres por el mismo trabajo, son mujeres. En este sentido la conclusión que se puede observar es que o hay una mejor situación de los hombres en la Fundación o realmente la sensación que se tiene entre las mujeres es esa, por lo que habría que mejorar o bien las condiciones de las mujeres en estos ámbitos o bien la comunicación interna que consiga que las mujeres no se sientan discriminadas.
- Por otro lado, aunque tampoco son porcentajes representativos, el 100% de las personas que desconocen si se favorece la conciliación y si se conocen las medidas de conciliación son hombres. Se puede desprender de estos datos que hay menor preocupación por parte de los hombres de la Fundación en conocer dichas medidas y la conciliación real, aunque estamos hablando de porcentajes muy poco representativos, un 4,3% y un 26,1% de las respuestas totales.
- Los puntos en los que la Fundación está haciendo muy buen trabajo son los relativos a la formación y al acoso sexual, ya que en ambas cuestiones la mayoría amplia de las respuestas han sido positivas, tanto a la igualdad en el acceso a la formación como en la confianza interna que hay a la hora de comunicar un caso de acoso.

Propuestas y sugerencias de la plantilla: El cuestionario que se realizó a la plantilla contaba con tres preguntas abiertas junto con un apartado libre de sugerencias. Las preguntas eran las siguientes:

- ¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan de Igualdad debiera contener?
- ¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
- ¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan de Igualdad?

Las respuestas se anexan al final de este informe, pero la conclusión es que se gira en torno a los mismos temas en las tres preguntas, seguramente las mayores necesidades que la plantilla detecta a todos los niveles: mejora en la comunicación interna, regulación de las medidas de conciliación, políticas retributivas igualitarias, desarrollo de un plan de carrera y desarrollo de un plan formativo.

La siguiente tabla sirve como resumen agrupando la información obtenida de manera desagregada por sexos (M: Mujeres y H: Hombres), en la que cada vez que se hace referencia a estos ítems se contabiliza un punto en la casilla correspondiente, sin que suponga que haya X número de personas diferentes, sino que aparece referido X número de veces:

**Tabla 35: Información desagregada de las preguntas abiertas a la plantilla**

| M | H | TEMÁTICA |
|---|---|---|
| 2 | 4 | Necesidad de protocolos de actuación: acoso, igualdad, etc. |
| 1 | 2 | Información y formación en materia de igualdad |
| 3 | 2 | Definición de los puestos de trabajo y organigrama según responsabilidad, capacidad de decisión y especialización |
| 3 | 0 | Igualar salarios según organigrama y criterios únicos en las políticas retributivas |
| 8 | 4 | Mejora en la transparencia y comunicación interna: medidas, derechos, actividades, vacantes, pedir información a las personas trabajadoras |
| 2 | 2 | Desarrollo de un plan de carrera y promoción/ascensos |
| 6 | 0 | Regular las medidas de conciliación: flexibilidad horaria, posibilidad de teletrabajo, jornada continua en verano |
| 1 | 2 | Ya hay igualdad en las necesidades básicas: salario, oportunidades y trato |
| 4 | 6 | Comunicar el plan y sus medidas a la plantilla |
| 0 | 1 | Mejorar la conciliación personal sin necesidad de tener hijos |
| 1 | 1 | Uso del lenguaje e imagen inclusivos en los canales de comunicación |
| 3 | 1 | Implantar el Plan de Igualdad de manera efectiva |
| 0 | 1 | Mejorar los procesos de selección |
| 1 | 0 | Aplicación real del permiso de paternidad y maternidad |
| 1 | 0 | No discriminar por el uso de políticas de conciliación |
| 1 | 0 | Dar formación en corresponsabilidad familiar |
| 2 | 3 | Involucrar a la plantilla y a los voluntarios |
| 2 | 3 | Favorecer la igualdad |
| 2 | 0 | Objetivos de representación de mujeres en diferentes niveles |
| 1 | 0 | Programas de desarrollo y capacitación para las mujeres |
| 1 | 0 | Mayor objetividad a la hora de valorar la eficacia del trabajo |
| 0 | 3 | No dar por supuesto que hay igualdad: conciliación familiar con o sin hijos, categorías laborales, retribución salarial, acoso |
| 1 | 0 | Capacitación a los gerentes en su papel en la configuración de la cultura del lugar de trabajo |

**Tabla 36: Respuestas al cuestionario de la plantilla**

| ANEXO I: RECOPILACIÓN DE LAS OPINIONES DE LA PLANTILLA EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| FECHA DE REALIZACIÓN: 4 DE NOVIEMBRE DE 2024 - 8 DE NOVIEMBRE DE 2024 | | | | | | | |
| Nº DE TRABAJADORAS: 17<br>Nº DE TRABAJADORES: 23 | | Nº DE ENCUESTADAS: 15<br>Nº DE ENCUESTADOS: 22 | | | CUMPLIMENTADOS Mujeres: 9<br>CUMPLIMENTADOS Hombres: 14 | | |
| | | MUJERES | | | HOMBRES | | |
| | | SI | NO | NO SE | SI | NO | NO SE |
| GESTIÓN DE RRHH | ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? | 4 | 2 | 3 | 10 | 0 | 4 |
| | ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal? | 6 | 2 | 1 | 9 | 0 | 5 |
| | ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación o por la empresa? | 5 | 1 | 3 | 10 | 1 | 3 |
| | ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual? | 3 | 3 | 3 | 8 | 0 | 6 |
| | ¿Sabría qué hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo? | 5 | 2 | 2 | 10 | 3 | 1 |
| | ¿Cobran igual hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo? | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 | 9 |
| ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO-CONCILIACIÓN | ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral? | 6 | 3 | 0 | 9 | 4 | 1 |
| | ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles? | 6 | 3 | 0 | 6 | 2 | 6 |
| PLAN DE IGUALDAD | ¿Es necesario un Plan de Igualdad? | 9 | 0 | 0 | 10 | 1 | 2 |

| RESPUESTAS ABIERTAS | | | |
|---|---|---|---|
| **Número de veces que se sugiere** | | | **¿Qué necesidades identifica en su empresa que el plan de igualdad debiera contener?** |
| **Mujeres** | **Hombres** | **Total** | |
| 1 | 2 | 3 | Elaboración de un Plan de Acoso |
| 1 | 2 | 3 | Formación e información en materia de igualdad |
| 1 | 0 | 1 | Establecimiento de un organigrama según responsabilidad, capacidad de decisión y especialización |
| 1 | 0 | 1 | Igualación de salarios según organigrama |
| 3 | 4 | 7 | Mejora en la transparencia y la comunicación interna: informar de medidas, derechos, actividades, vacantes, ... |
| 2 | 1 | 3 | Definición de los puestos de trabajo |
| 1 | 0 | 1 | Desarrollo de un plan de carrera y promoción |
| 1 | 0 | 1 | Regulación de las medidas de conciliación |
| 2 | 1 | 3 | Están cubiertas las necesidades básicas: salario, oportunidades y trato |
| 0 | 2 | 2 | Establecimiento de protocolos de actuación |
| 1 | 2 | 3 | Comunicación del Plan de Igualdad a la plantilla |
| 0 | 1 | 1 | Mejora de la conciliación familiar sin necesidad de tener hijos |
| 1 | 0 | 1 | Inclusión de la igualdad como uno de los valores de la Fundación (web) |
| 1 | 0 | 1 | Solicitud de opinión a los empleados |
| 1 | 0 | 1 | Revisión del lenguaje e imagen en los canales de comunicación |
| **Número de veces que se sugiere** | | | **¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?** |
| **Mujeres** | **Hombres** | **Total** | |
| 1 | 1 | 2 | Implantación el Plan de Igualdad |
| 1 | 1 | 2 | Difusión del Plan y de las medidas |
| 1 | 0 | 1 | Posibilidad de ascensos |
| 1 | 3 | 4 | Estamos en una Fundación muy sana que ya desarrolla medidas |
| 1 | 0 | 1 | Criterios claros en las políticas de remuneración |
| 0 | 1 | 1 | Definición de puestos de trabajo |
| 0 | 1 | 1 | Uso de lenguaje inclusivo |
| 1 | 0 | 1 | Desconocimiento de medidas ya existentes |
| 1 | 0 | 1 | Más personal femenino en atención directa |
| 1 | 1 | 2 | Evitar la desigualdad |
| 0 | 1 | 1 | Mejorar los procesos de selección |
| 1 | 0 | 1 | Flexibilidad de horarios dentro de las posibilidades |
| 1 | 0 | 1 | Posibilidad de teletrabajo un día a la semana (evitar el presencialismo) |
| 1 | 0 | 1 | Aplicación real del permiso de paternidad y maternidad |
| 1 | 0 | 1 | No discriminar por el uso de políticas de conciliación |
| 1 | 0 | 1 | Dar formación en corresponsabilidad |
| 1 | 0 | 1 | Jornada continua en verano |

| Número de veces que se sugiere | | | ¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan de Igualdad? |
|---|---|---|---|
| **Mujeres** | **Hombres** | **Total** | |
| 2 | 3 | 5 | Involucrar a la plantilla y a los voluntarios |
| 3 | 4 | 7 | Difundir las medidas y el Plan de Igualdad |
| 3 | 2 | 5 | Mejorar la comunicación interna: difundir protocolos, pedir opinión, más comunicación interna, etc. |
| 0 | 1 | 1 | La entidad pone todas las facilidades |
| 0 | 2 | 2 | Favorecer la igualdad |
| 1 | 1 | 2 | Favorecer la conciliación |
| 0 | 2 | 2 | Favorecer las oportunidades de promoción |
| 1 | 1 | 2 | Objetivos de representación de mujeres |
| 1 | 0 | 1 | Programas de desarrollo y capacitación para las mujeres |
| 1 | 0 | 1 | Promover políticas de salario justo y equidad salarial |
| **Número de veces que se sugiere** | | | **Otras sugerencias** |
| **Mujeres** | **Hombres** | **Total** | |
| 2 | 1 | 3 | Implementar el Plan de Igualdad de manera efectiva: medidas, Comisión de Igualdad, etc. |
| 1 | 0 | 1 | Mayor objetividad a la hora de valorar la eficacia del trabajo |
| 0 | 2 | 2 | No dar por supuesto que se trata a todos por igual: conciliación familiar con o sin hijos, categorías laborales, condiciones de trabajo, derechos, retribuciones, etc. |
| 0 | 1 | 1 | No dar por supuesto que no hay acoso |
| 1 | 0 | 1 | Establecer protocolos concretos para tratar el acoso |
| 0 | 1 | 1 | Mayor claridad en la comunicación interna |
| 1 | 0 | 1 | Actitudes más inclusivas |
| 1 | 0 | 1 | Capacitación a los gerentes en su papel en la configuración de la cultura del lugar de trabajo |

## 10. PROPUESTAS DE MEJORA Y MEDIDAS A REALIZAR

En la actualidad, la igualdad de género en el ámbito laboral es un objetivo fundamental para la construcción de empresas más justas, eficientes y responsables. Favorecer una cultura corporativa igualitaria no es solo un principio ético, sino una estrategia que beneficia a la organización en su conjunto. En este sentido, garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se convierte en un eje central que debe impregnar todos los ámbitos de la Fundación, desde la contratación hasta la promoción y la conciliación laboral.

Las principales temáticas para abordar en cuanto a posibles mejoras y medidas para favorecer la consecución de los objetivos marcados con el Plan de Igualdad son las siguientes:

- Acceso al empleo en igualdad de condiciones

El primer paso hacia una cultura corporativa igualitaria es asegurar que el acceso al empleo se realice en condiciones de igualdad para todas las personas, independientemente de su género. Para ello, las empresas deben adoptar políticas de selección que eviten sesgos de género, implementando sistemas de contratación basados en competencias, sin prejuicios ni estereotipos. Además, es crucial que las vacantes sean publicadas en plataformas accesibles y que los procesos de selección sean transparentes y justos, promoviendo la igualdad desde el primer punto de contacto.

- Promoción de la mujer a todas las categorías y departamentos

Una vez dentro de la organización, es esencial asegurar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de ascender y desarrollarse profesionalmente. Para ello, se deben crear planes de carrera que fomenten la equidad, evitando que los roles directivos o de liderazgo sean predominantemente ocupados por hombres. Es importante establecer políticas de promoción basadas en el rendimiento, la formación y la experiencia, sin barreras invisibles relacionadas con el género. La inclusión de mujeres en todas las categorías y departamentos no solo garantiza la igualdad, sino que también enriquece la perspectiva de la empresa y su toma de decisiones.

- Formación y sensibilización en igualdad de trato y oportunidades

Un aspecto clave en la implementación de la igualdad de género en la empresa es la formación continua. Capacitar a toda la plantilla, desde los niveles más bajos hasta los directivos, sobre la importancia de la igualdad de trato y oportunidades es fundamental. Esta sensibilización no solo debe centrarse en el conocimiento teórico de las normativas, sino también en la aplicación práctica de comportamientos inclusivos. La formación en igualdad ayuda a crear un entorno laboral respetuoso, donde se valoren las diferencias y se fomente el trabajo colaborativo entre todas las personas.

- Garantía de igualdad retributiva

Un tema clave en la igualdad de género es la igualdad retributiva. Las empresas deben asegurarse de que los salarios sean equitativos entre hombres y mujeres cuando desempeñen trabajos de igual valor. Esto implica realizar auditorías salariales periódicas para detectar y corregir cualquier disparidad salarial injustificada. La transparencia salarial y la justificación de las decisiones retributivas son medidas que promueven una mayor confianza entre los empleados y contribuyen a la eliminación de la brecha salarial de género.

- Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar

Uno de los principales obstáculos para la igualdad de género en el ámbito laboral es la dificultad de conciliar la vida laboral con la personal y familiar, especialmente para las mujeres, ya que la mayor parte del coste de

conciliación recae sobre ellas según los últimos estudios publicados. Para abordar esta cuestión, las empresas deben implementar políticas que favorezcan la conciliación, como horarios flexibles, teletrabajo, etc.

- Lenguaje no discriminatorio e inclusivo

El uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio es una práctica esencial para reflejar el compromiso de la empresa con la igualdad de género. Las comunicaciones internas y externas deben ser revisadas para evitar expresiones sexistas o que refuercen estereotipos de género. Adoptar un lenguaje inclusivo ayuda a sensibilizar y educar sobre la igualdad, reflejando los valores de la empresa en su comunicación pública y promoviendo un entorno más respetuoso e igualitario.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Un aspecto fundamental en la creación de una cultura corporativa igualitaria es la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Las entidades deben establecer políticas claras y procedimientos efectivos para prevenir y actuar ante cualquier situación de acoso. Esto incluye la formación específica en materia de acoso, la creación de canales confidenciales para denunciar incidentes y la garantía de que todas las denuncias sean tratadas de manera seria y sin represalias. Un entorno libre de acoso es indispensable para el bienestar de todos los empleados y la igualdad de oportunidades en el trabajo.

- Condiciones laborales para mujeres víctimas de violencia de género

Las empresas también deben ser conscientes de las condiciones laborales específicas que requieren las mujeres víctimas de violencia de género. Esto puede implicar medidas como la flexibilidad laboral, la protección de su privacidad o la posibilidad de acceder a un entorno laboral seguro y respetuoso. Las organizaciones deben ofrecer apoyo a estas mujeres, asegurando que sus derechos sean respetados y proporcionándoles las herramientas necesarias para recuperar su autonomía en el entorno laboral.

- Evaluación y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Finalmente, las empresas deben integrar la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales. Esto significa reconocer que hombres y mujeres pueden estar expuestos a diferentes tipos de riesgos en el lugar de trabajo, tanto físicos como psicosociales, y que las medidas de prevención deben adaptarse para garantizar la seguridad y el bienestar de todos los empleados. Al incorporar la perspectiva de género en estas evaluaciones, las empresas pueden crear un entorno laboral más seguro y equitativo para todos.

Promover una cultura corporativa igualitaria no solo es una responsabilidad ética, sino también una estrategia que contribuye al éxito y sostenibilidad de la empresa. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como crear políticas que favorezcan la inclusión, la conciliación y la prevención de la discriminación, resulta fundamental para lograr un entorno laboral justo y productivo. Solo a través del compromiso firme y la implementación de estas medidas, las empresas podrán avanzar hacia una verdadera equidad de género en todos sus niveles y áreas de actuación.

En función de esta información, reunidos los agentes implicados y analizados los datos de diagnóstico de la Fundación, se ha llegado al acuerdo de implementar las siguientes medidas, así como su seguimiento e indicadores de evaluación. Estas medidas presentadas se diferencian en diferentes ámbitos, todos ellos conducentes a obtener una igualdad real en la entidad.

Las áreas en las que se divide el plan y que son susceptibles de ser desarrolladas:

- Selección y contratación
- Promoción profesional
- Formación
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Retribuciones y auditoría salarial
- Prevención del acoso
- Comunicación
- Igualdad

**ÁREA DE INTERVENCIÓN: "Selección y contratación"**

| OBJETIVO | ACCIONES | RESPONSABLE | INDICADORES | PLAZO |
|---|---|---|---|---|
| Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación | Incluir la preferencia de sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades | RRHH | Nº de procesos de selección / Nº de procesos con clausula de preferencia / Nº de candidaturas presentadas por sexo / Nº de personas incorporadaspor sexo | Anual |
| | En caso de que no haya candidaturas femeninas se identificaran los motivos | RRHH | Informe de los motivos de la ausencia de candidatas | Anual |
| | Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres | RRHH | Nº de acuerdos realizados con entidadeds específicas | Anual |
| | En el caso de descartar a la candidata mujer frente al hombre en la elección final en caso de infrarrepresentación femenina se indicará el motivo | RRHH | Informe de los motivos del descarte | Anual |
| | Revisión del lenguaje e imágenes en las ofertas de empleo para que sea neutro y sis competencias sesgadas por género | RRHH / Comunicación | Muestreo de un % de ofertas | Anual |
| | Revisión de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el CV o con el ejercicio del puesto (estado civil, hijos, etc.) | RRHH | Muestreo de un % de entrevistas (presenciales o virtuales) | Anual |
| Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de contratación | Asegurar que no existen diferencias en tipo de contratación, jornada, grupo profesional y categoría profesional | RRHH | Nº de personas por tipo de contrato / Nº de personas por jornada / Nº de personas por grupo profesional /Nº de personas por categoía profesional | Anual |
| | Asegurar que los complementos y pluses se aplican en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres | RRHH | Informe sobre compementos y pluses | Anual |

**ÁREA DE INTERVENCIÓN: "Promoción profesional"**

| OBJETIVO | ACCIONES | RESPONSABLE | INDICADORES | PLAZO |
|---|---|---|---|---|
| Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de promoción | Asegurar que las vacantes llegan a todas las personas, con prioridad de cobertura a nivel interno | Equipo de gestión / RRHH / Comunicación | Método utilizado en difusión de las vacantes / Nº de candidaturas presentadas | Anual |
| | Requisitos solicitados que se ajusten a las funciones del puesto | RRHH | Muestreo de un % de ofertas | Anual |
| | Desarrollar un plan de carrera y promoción | Equipo de gestión / RRHH | Informe de la existencia del plan de carrera | Anual |
| | Primar a nivel interno la conversión de tiempo parciales y temporales en indefinidos ordinarios y ampliaciones de jornada | Equipo de gestión / RRHH | Nº de personas que han transformado contrato por sexo / Nº de personas que han ampliado jornada por sexo | Anual |
| Asegurar una mayor presencia del sexo infrarrepresentado en los departamentos | Prioridad de promoción del sexo infrarrepresentado a igualdad de cumplimiento de requisitos | RRHH | Nº de promociones por grupo profesional | Anual |
| | En el caso de descartar a la candidata mujer frente al hombre en la elección final en caso de infrarrepresentación femenina se indicará el motivo | RRHH | Informe de los motivos del descarte | Anual |

**ÁREA DE INTERVENCIÓN: "Formación"**

| OBJETIVO | ACCIONES | RESPONSABLE | INDICADORES | PLAZO |
|---|---|---|---|---|
| Asegurar la igualdad en el desarrollo formativo y por lo tanto, profesional | Garantizar la participación de mujeres en programas formativos | RRHH / Formación | Nº de programas de formación llevados a cabo / Nº de formación online o presencial / Nº de personas participantes por sexo | Anual |
| | Desarrollar un plan formativo | RRHH / Formación | Informe de la existencia del plan formativo | Anual |
| | Garantizar opciones de formación dentro del horario laboral | RRHH / Formación | Nº de horas de formación dentro del horario laboral | Anual |

**ÁREA DE INTERVENCIÓN: "Conciliación de la vida personal, familiar y laboral"**

| OBJETIVO | ACCIONES | RESPONSABLE | INDICADORES | PLAZO |
|---|---|---|---|---|
| Favorecer medidas que mejoren la conciliación | Flexibilidad de horarios de entrada y salida | Equipo de gestión / RRHH | Informe de configuración del sistema de fichaje | Anual |
| | Adaptaciones de jornada | Equipo de gestión / RRHH | Nº de adaptaciones solicitadas / Nº de adaptaciones aceptadas y denegadas | Anual |
| | Formación sobre medios telemáticos como herramientas de trabajo para facilitar la conciliación | Formación | Nº de personas asistentes a estas formaciones | Anual |
| | Utilización del trabajo en remoto como herramienta de conciliación | Equipo de gestión / RRHH | Nº de personas que utilizan la herramienta por sexo | Anual |
| Mejorar las situaciones asociadas al cuidado del menor o familiar / corresponsabilidad | Posibilidad de trabajar en jornada continua para los progenitores de menores de 12 meses | Equipo de gestión / RRHH | Nº de permisos solicitados por sexo | Anual |
| | Permisos para asistir a tutorías de menores a cargo siempre comunicado previamente y con un máximo de 6 horas al año | Equipo de gestión / RRHH | Nº de permisos solicitados por sexo | Anual |
| | Permisos para acompañamientos médicos de familiares menores de 16 años y mayores dependientes de 1 y 2 grado y acompañamiento de familiares de hasta 2 grado a tratamientos contra el cáncer | Equipo de gestión / RRHH | Nº de permisos solicitados por sexo | Anual |
| | Facilitar adaptación de jornada o vacaciones a familias monoparentales o con convenios de separación con menores o dependientes a cargo | Equipo de gestión / RRHH | Nº de permisos solicitados por sexo | Anual |
| | Trabajo en remoto para atender el calendario de vacunación de menores | Equipo de gestión / RRHH | Nº de permisos solicitados por sexo | Anual |
| | Posibilitar la unión del permiso por cuidado del menor junto con las vacaciones tanto del año en curso como del año anterior | Equipo de gestión / RRHH | Nº de permisos solicitados por sexo | Anual |
| | Permisos para las trabajadores que realicen procesos de reproducción asistida siempre comunicado previamente y con un máximo de 12 horas al año | Equipo de gestión / RRHH | Nº de permisos solicitados por sexo | Anual |
| | Permisos a la pareja para acompañar a los exámenes prenatales y clases de preparación al parto | Equipo de gestión / RRHH | Nº de permisos solicitados | Anual |
| Asegurar que las medidas de conciliación cumplen con la igualdad de trato y oportunidades | Informar sobre las medidas de conciliación existentes | RRHH / Comunicación | Publicación de guía | Anual |
| | Garantizar que el uso de herramientas de conciliación no impide la formación, promoción y retribución | RRHH | personas que promocionan con medidas de conciliación / Nº de personas que mejoran retribución y utilizan medidas de conciliación | Anual |
| | Asegurar que los beneficios sociales y herramientas sean también para parejas del mismo sexo | RRHH | % de beneficios y herramientas utilizados por parejas del mismo sexo | Anual |

**ÁREA DE INTERVENCIÓN: "Retribuciones y auditoría salarial"**

| OBJETIVO | ACCIONES | RESPONSABLE | INDICADORES | PLAZO |
|---|---|---|---|---|
| Garantizar igual retribución para trabajos de igual valor | Realizar auditorías salariales para detectar diferencias retributivas entre hombres y mujeres | RRHH | Informe de la auditoría salarial | Anual |
| | Realizar un análisis de las diferencias detectadas y las causas (históricas, estructurales, etc.) y un plan corrector | RRHH | Informe de las diferencias y la estructura | Anual |
| | Realizar un plan de actuación para eliminar las diferencias salariales | RRHH | Seguimiento del plan | Anual |
| Verificar que la clasificación profesional garantiza la igualdad de trato y oportunidades | Identificar los criterios usados para realizar la clasificación profesional | RRHH | Informe de los criterios | Anual |
| | Realizar un análisis de las funciones y las clasificaciones profesionales | RRHH | Informe de las funciones y las clasificaciones | Anual |
| | Definir los puestos de trabajo y el organigrama según responsabilidad | RRHH | Informe del organigrama | |
| | Realizar un análisis de las diferencias detectadas y las causas (históricas, estructurales, etc.) y un plan corrector | RRHH | Informe de las diferencias y la estructura | Anual |
| Establecer una política retributiva justa según organigrama | Realizar una propuesta progresiva de adaptación de salarios | Equipo de gestión / RRHH | Informe del porcentaje de aplicación de las subidas | Anual |
| | Realizar una valoración objetiva del trabajo en función del puesto | Equipo de gestión / RRHH | Informe del sistema de valoración y resultados | Anual |



Eusebio Sacristán FUNDACIÓN

**ÁREA DE INTERVENCIÓN: "Prevención del acoso"**

| OBJETIVO | ACCIONES | RESPONSABLE | INDICADORES | PLAZO |
|---|---|---|---|---|
| Garantizar medidas de prevención del acoso | Negociar y acordar protocolos de prevención | RRHH | Firma del protocolo | Con el plan |
| | Difundir el protocolo entre la plantilla | Comunicación | Campaña de difusión | Anual |
| | Crear un canal de denuncias | RRHH | Informe del funcionamiento del canal | Con el plan |
| Formar a las personas que tengan relación con equipo humano y las comisiones necesarias | Realizar formación específica a las personas que integran la Comisión (titulares y suplentes) | RRHH | Nº de formaciones facilitadas y completadas | Anual |
| | Realizar formación específica a las personas que gestionen equipos | RRHH | Nº de formaciones facilitadas y completadas | Anual |

**ÁREA DE INTERVENCIÓN: "Comunicación"**

| OBJETIVO | ACCIONES | RESPONSABLE | INDICADORES | PLAZO |
|---|---|---|---|---|
| Establecer un sistema de comunicación interna | Difundir un boletín de noticias interno periódico con información de interés | Comunicación | Nº de boletines enviados | Anual |
| | Difundir un manual de bienvenida con la información básica del día a día | RRHH / Comunicación | Informe de la existencia del manual de bienvenida | Anual |
| Implementar una comunicación neutra tanto en imágenes como en lenguaje tanto interna como externa | Garantizar una comunicación sin esterotipos de género | Comunicación | Muestreo de un % de comunicaciones | Anual |
| | Realizar unas directrices de comunicación que tengan en cuenta la perspectiva de género | Comunicación | Informe de la existencia de las directrices | Anual |
| Dar a conocer a la plantilla el plan de igualdad y todas las guías y protocolos que se firmen | Difundir los planes y protocolos que sean necesarios | Comunicación | Informe de la existencia de las comunicaciones | Anual |
| Realizar campañas sobre igualdad, estereotipos de género y corresponsabilidad | Incluir en la comunicación interna apartados sobre igualdad | Comunicación | Muestreo de un % de comunicaciones | Anual |
| | Realizar un apartado en la web para hacer público el compromiso con la igualdad | Comunicación | Informe de la existencia del apartado y su contenido | Anual |

**ÁREA DE INTERVENCIÓN: "Igualdad"**

| OBJETIVO | ACCIONES | RESPONSABLE | INDICADORES | PLAZO |
|---|---|---|---|---|
| Contar con la figura de responsable de igualdad | Designar a una persona responsable de igualdad (plan de igualdad, seguimiento, medidas, etc.) | Dirección / RRHH | Informe de la existencia de la persona responsable | Anual |
| | Ofrecer formación a la persona responsable | RRHH / Formación | Nº de formaciones ofrecidas y horas totales de formación | Anual |
| Sensibilizar a la plantilla en general sobre igualdad | Acceso a formación sobre igualdad en horario laboral a todas las personas | RRHH / Formación | Nº de formaciones ofrecidas y horas totales de formación | Anual |
| | Incluir la formación en igualdad en el manual de acogida | RRHH | Nº de formaciones ofrecidas y horas totales de formación | |
| Formar en igualdad a personas específicas debido a su actividad | Formar en igualdad a la persona encargada de los procesos de selección | RRHH / Formación | Nº de formaciones ofrecidas y horas totales de formación | Anual |
| | Formar en igualdad a la persona encargada de comunicación | RRHH / Formación | Nº de formaciones ofrecidas y horas totales de formación | Anual |
| | Formar en igualdad a las personas que compongan la RLT | RRHH / Formación | Nº de formaciones ofrecidas y horas totales de formación | Anual |
| | Formar en igualdad a la persona encargada de los procesos de retribución | RRHH / Formación | Nº de formaciones ofrecidas y horas totales de formación | Anual |
| | Formar en igualdad a las personas del equipo de gestión | RRHH / Formación | Nº de formaciones ofrecidas y horas totales de formación | Anual |

Eusebio Sacristán FUNDACIÓN

## 11. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento de este plan es fundamental para asegurar su efectividad, por lo que se llevará a cabo una evaluación periódica de los resultados obtenidos, la identificación de posibles áreas de mejora y la adaptación de las estrategias a las necesidades emergentes. De igual forma, se fomentará la participación de todos los miembros de la comunidad deportiva en la creación y revisión de políticas inclusivas, asegurando que los principios de igualdad y accesibilidad sean la base de todas nuestras iniciativas y proyectos.

Este proceso de seguimiento incluye encuestas de satisfacción, análisis de la participación y del impacto, así como la revisión anual de las métricas, con el fin de fortalecer un entorno verdaderamente inclusivo y equitativo.

Será la Comisión de Seguimiento y Control del Plan de Igualdad, cuyos miembros son elegidos de manera paritaria de entre la Comisión Negociadora los que lleven a cabo las tareas de seguimiento y control.

Sus funciones son:

- Verificar que se están cumpliendo las medidas propuestas en base a los indicadores y objetivos indicados en el Plan.
- Emitir un informe para la Comisión Negociadora en el que se analicen los siguientes puntos: Verificación del cumplimiento de las acciones, no conformidades detectadas, planteamiento de acciones correctivas o preventivas para el siguiente periodo, ajuste y revisión de plazos.
- Atención a sugerencias por parte de la plantilla en relación con el Plan de Igualdad.

El seguimiento y evaluación, así como el proceso de revisión se realizará anualmente, sin perjuicio de que se emita un informe de evaluación a mitad del periodo de vigencia, si así lo estima oportuno la Comisión.

Este Plan de Igualdad puede revisarse en virtud de una serie de circunstancias derivadas de los resultados del seguimiento, cuando no se ajuste a la legislación vigente, ante la actuación de la Inspección de Trabajo, por resolución judicial o por cambios sustanciales en la estructura de la empresa.

Para solventar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento o evaluación del Plan se seguirá el siguiente proceso:

- Se podrá contar con un consultor externo a modo de mediador entre las partes de la Comisión Negociadora si las discrepancias tienen lugar durante la negociación del Plan
- Será la Comisión Negociadora la que decida si las discrepancias surgen en el seno de la Comisión de Seguimiento y Control.

## 12. REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### 12.1. REGISTRO RETRIBUTIVO

Se presenta el Registro Retributivo correspondiente al ejercicio 2024, elaborado conforme a lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020, que garantiza la transparencia y el control de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El registro incluye la información salarial desglosada por sexo, categoría profesional y centro de trabajo, incorporando salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales. Se han considerado todos los contratos activos durante el año 2024, abarcando la totalidad de centros y áreas de trabajo de la Fundación.

En general, se observa que las diferencias salariales entre mujeres y hombres varían según la categoría profesional y los tipos de percepciones analizadas. En algunas categorías, las mujeres perciben un salario medio superior, mientras que, en otras, los hombres presentan retribuciones mayores.

| CATEGORÍA/GRUPO PROFESIONAL | TRABAJADORES | | | SALARIO | | | COMPLEMENTOS SALARIALES | | | ERCEPCIONES EXTRASALARIALE | | | TOTAL RETRIBUCIONES | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mujeres | Hombres | % Mujeres | Mujeres | Hombres | Diferencia | Mujeres | Hombres | Diferencia | Mujeres | Hombres | Diferencia | Mujeres | Hombres | Diferencia |
| 001 - JEFE DE ADMINISTRACIÓN | 1 | 0 | 100,00% | 14.894,88 | | | 9.105,12 | | | | | | 24.000,00 | | |
| 007 - OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª | 0 | 1 | 0,00% | | 13.982,04 | | | 7.200,92 | | | | | | 21.182,96 | |
| 008 - OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª | 2 | 4 | 33,33% | 14.744,90 | 14.302,20 | 3,10% | 7.755,11 | 8.329,83 | -6,89% | 59,59 | 98,80 | -39,69% | 22.559,60 | 22.730,83 | -0,75% |
| 010 - ORIENTADOR/A PROFESIONAL | 0 | 1 | 0,00% | | 14.458,32 | | | 5.537,28 | | | 464,93 | | | 20.460,53 | |
| 012 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 2 | 0 | 100,00% | 13.982,04 | | | 2.829,84 | | | 54,99 | | | 16.866,87 | | |
| 014 - AGENTE COMERCIAL | 0 | 1 | 0,00% | | 15.583,20 | | | 10.972,44 | | | | | | 26.555,64 | |
| 017 - EMPLEADO/A DE SERVICIOS GENERALES | 6 | 3 | 66,67% | 13.982,04 | 14.007,39 | -0,18% | 1.914,62 | 1.910,89 | 0,20% | | 128,22 | | 15.896,66 | 16.046,50 | -0,93% |
| 019 - MONITOR/A - ANIMADOR/A | 18 | 7 | 72,00% | 14.959,04 | 13.982,04 | 6,98% | 2.023,23 | 2.357,97 | -14,20% | 67,05 | 199,52 | -66,69% | 17.074,58 | 16.863,51 | 1,25% |
| 020 - TITULADO/A NO DOCENTE | 4 | 8 | 33,33% | 15.990,44 | 16.645,73 | -39,36% | 6.441,78 | 8.587,40 | -24,98% | 189,81 | 296,47 | -35,98% | 22.622,03 | 29.823,30 | -24,15% |
| 022 - AUXILIAR NO DOCENTE | 0 | 2 | 0,00% | | 14.482,62 | | | 1.101,50 | | | | | | 21.091,62 | |

*Para información detallada, véase Valoración de puestos de trabajo (Herramienta SVPT), disponible como documento complementario en formato Excel.*

Si bien las diferencias retributivas detectadas no superan el umbral del 25 % que exige una justificación específica según la normativa, sí se han identificado algunas variaciones destacadas en ciertas categorías. Estas diferencias, en principio, se vinculan a factores como la antigüedad, la experiencia profesional o los complementos asociados a funciones específicas. No obstante, se establecen medidas de análisis y seguimiento que permitan revisar periódicamente estas situaciones y garantizar la equidad retributiva efectiva.

### 12.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

#### 12.2.1. Objetivos y principios de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva tiene como finalidad principal detectar posibles situaciones de desigualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como identificar y corregir las causas que puedan estar generando una brecha salarial de género, ya sea directa o indirecta.

Este proceso se enmarca dentro del compromiso de la Fundación con el principio de igualdad retributiva y con el cumplimiento de la normativa vigente, en coherencia con las recomendaciones metodológicas promovidas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En este sentido, los objetivos principales de la auditoría llevada a cabo son:

- Analizar de forma objetiva y sistemática las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras, desglosadas por sexo, categoría profesional y centro de trabajo.
- Detectar posibles brechas retributivas y valorar si tienen una justificación objetiva, relacionada con la naturaleza del puesto, la formación, la experiencia, la antigüedad o los complementos ligados a responsabilidad u otros factores legítimos.
- Establecer criterios de evaluación de puestos que garanticen la equidad y transparencia retributiva.
- Diseñar un conjunto de medidas que permitan avanzar hacia una igualdad salarial efectiva y prevenir situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Facilitar un marco de seguimiento periódico que contribuya a la mejora continua del sistema retributivo.

Todo el proceso se ha desarrollado bajo los principios de objetividad, transparencia, confidencialidad y participación, asegurando la coherencia con los valores y el compromiso de la Fundación con la igualdad de trato y oportunidades.

#### 12.2.2. Diagnóstico y resultados generales

En cumplimiento del artículo 8 del Real Decreto 901/2020 y del artículo 7 del Real Decreto 902/2020, se ha llevado a cabo una auditoría retributiva con el objetivo de evaluar la equidad del sistema salarial y detectar posibles desigualdades retributivas por razón de sexo.

Para ello, se ha utilizado como base el registro retributivo del ejercicio 2024, junto con los resultados derivados de la aplicación de la herramienta oficial del Ministerio de Trabajo y Economía Social para la Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT), empleada con enfoque de género.

En cuanto a la distribución de la plantilla, esta presenta un equilibrio general entre mujeres y hombres, si bien existen diferencias de representación por sexos en determinadas categorías. El análisis ha permitido identificar ciertas variaciones salariales, cuya justificación se ha analizado teniendo en cuenta aspectos como la estructura de complementos, los años de experiencia, el tipo de contrato o la dedicación horaria.

A partir de este diagnóstico, se ha definido una metodología de análisis clara y objetiva, así como un conjunto de medidas orientadas a reforzar el principio de igualdad retributiva y a garantizar un seguimiento periódico del sistema retributivo, cuyas descripciones se recogen en los apartados siguientes.

#### 12.2.3. Metodología

Para la elaboración de esta auditoría retributiva se han seguido los siguientes pasos:

- Recopilación de datos salariales: Se han recogido los datos salariales correspondientes al ejercicio 2024, desglosados por sexo, categoría profesional y centro de trabajo. Estos datos incluyen salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, conforme al Registro Retributivo oficial de la Fundación Eusebio Sacristán.

- Valoración de puestos de trabajo: Se ha realizado una valoración objetiva de los puestos mediante la herramienta oficial del Ministerio de Trabajo para la Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT). Esta valoración tiene en cuenta funciones, responsabilidades, esfuerzo, condiciones y otros factores esenciales que determinan la naturaleza y complejidad del puesto.
- La diferencia salarial porcentual entre mujeres y hombres se ha calculado mediante la fórmula estándar recomendada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, recogida en su guía técnica para auditorías retributivas. Esta fórmula permite identificar de forma objetiva las diferencias en la retribución media por sexo y facilitar su análisis comparativo.

  La fórmula utilizada es la siguiente:

$$\text{Diferencia } \% = \frac{\text{Retribución media mujeres} - \text{Retribución media hombres}}{\text{Retribución media hombres}} \times 100$$

  Un resultado positivo indica mayor retribución media para las mujeres, y un resultado negativo para los hombres.

- Clasificación y agrupación de puestos: Se han agrupado los puestos por categorías profesionales y niveles de responsabilidad, para facilitar un análisis comparativo homogéneo y ajustado a las características específicas de la Fundación.
- Identificación y justificación de diferencias: En los casos en que se han identificado diferencias retributivas relevantes, se ha realizado un análisis cualitativo para identificar causas justificadas, tales como experiencia, antigüedad, responsabilidades adicionales o especialización.
- Consideración de requisitos legales: El análisis cumple con los requisitos establecidos en el Real Decreto 902/2020 y en la normativa aplicable para garantizar la igualdad retributiva efectiva y evitar la discriminación por razón de sexo.

*Véase Valoración de puestos de trabajo (Herramienta SVPT), disponible como documento complementario en formato Excel.*

#### 12.2.4. Alcance y vigencia

El alcance temporal de esta auditoría retributiva corresponde al ejercicio 2024, tomando como referencia los datos salariales y de plantilla disponibles durante dicho periodo.

En cuanto al alcance cuantitativo, se incluyen todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, con independencia de su modalidad contractual, que han formado parte activa de la plantilla de la Fundación Eusebio Sacristán y han percibido alguna retribución —salarial y/o extrasalarial— durante el año 2024. Estos datos han sido recogidos conforme al Registro Retributivo elaborado oficialmente.

Esta auditoría se aplica a todos los centros de trabajo de la Fundación identificados en el Registro Retributivo: Valladolid, Palencia y Barcelona.

Tendrá una vigencia de cuatro años y formará parte integrante del Plan de Igualdad de la entidad, sin perjuicio de su revisión en caso de que se detecten cambios relevantes en la estructura retributiva o de plantilla que justifiquen su actualización anticipada.

#### 12.2.5. Comisión de seguimiento, evaluación y procedimiento de revisión.

La Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad de la Fundación Eusebio Sacristán es la responsable de velar por la implementación, evaluación y actualización del Plan, así como del seguimiento de las medidas relacionadas con la equidad en el ámbito retributivo.

Está constituida por:

- Pedro Pablo Crespo Álvarez, director de la Fundación Eusebio Sacristán, en representación de la empresa.
- Olga Milano Núñez, delegada de Personal en el centro de Valladolid y representante designada por FeSM-UGT para el conjunto de centros de la Fundación.
- Ruth Durán Pitart, en representación de la Federación de Enseñanza de CCOO.

Entre sus funciones principales se encuentran:

- Supervisar la evolución de los indicadores establecidos en el Plan.
- Evaluar la efectividad de las medidas adoptadas y proponer mejoras cuando sea necesario.
- Coordinar el procedimiento de revisión del Plan en caso de cambios significativos en la plantilla, la estructura de puestos o la política de retribuciones.
- Documentar todas las reuniones y acuerdos, dejando constancia mediante actas.

Las revisiones formales del Plan, si se produjeran, seguirán el procedimiento previsto por la normativa vigente y se documentarán adecuadamente en el seno de la comisión.

*La Comisión se regirá por el Reglamento de la Comisión de Seguimiento, disponible como documento complementario.*

#### 12.2.6. Medidas correctoras y plan de actuación

Como resultado del diagnóstico de la auditoría retributiva, se han definido las siguientes medidas orientadas a reforzar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el marco del Plan de Igualdad:

1. Profundizar en el análisis de las diferencias retributivas detectadas en determinadas categorías profesionales, especialmente cuando no queden justificadas por criterios objetivos fácilmente identificables.

2. Revisar los complementos salariales con el fin de asegurar que su asignación responde a criterios claros, objetivos y no discriminatorios.
3. Valorar los puestos de trabajo con criterios objetivos, comparables y adecuados a las funciones desempeñadas, incorporando la perspectiva de igualdad.
4. Facilitar el seguimiento anual de los resultados del registro retributivo y de la auditoría a la Comisión de Seguimiento, promoviendo un análisis periódico de las posibles desviaciones.

Todas estas medidas estarán sujetas a seguimiento periódico por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que valorará su grado de aplicación y propondrá, en su caso, nuevas acciones de mejora.

**Compromiso de revisión y mejora continua**

La Fundación Eusebio Sacristán reafirma su compromiso con la igualdad retributiva y la transparencia salarial, manteniendo una atención continua sobre las diferencias salariales identificadas, especialmente aquellas que no puedan justificarse por factores objetivos como la antigüedad, la experiencia o las responsabilidades específicas.

En este sentido, se evaluará la posibilidad de adoptar medidas complementarias para reducir dichas diferencias, siempre considerando la situación financiera y organizativa de la entidad.

Este compromiso forma parte del proceso de mejora continua que la Fundación impulsa a través del seguimiento y revisión periódica del Plan de Igualdad, con el fin de garantizar la equidad y la justicia en las condiciones laborales.

**RELACIÓN DE DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS (disponibles en expediente)**

La Fundación conserva, como parte del expediente de elaboración del Plan de Igualdad, la siguiente documentación:

- Acta previa de la Comisión Negociadora (renuncia de CCOO).
- Acta de constitución de la Comisión Negociadora.
- Reglamento interno de funcionamiento de la Comisión.
- Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Protocolo de atención a víctimas de violencia de género.
- Cuestionarios utilizados en el diagnóstico cualitativo.
- Acta final de aprobación del Plan de Igualdad.
- Registro Retributivo 2024.
- Valoración de puestos de trabajo (Herramienta SVPT)
- Reglamento de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad.
- Reglamento de la Comisión de Seguimiento.