

FUNDACIÓN IMPULSARSE PARA EL DESARROLLO DEL EMPLEO Y LA
INTEGRACIÓN SOCIAL

Plan de IGUALDAD



Documento firmado por SALVANDE LORENZO IRIA - ***6999** el 25/06/2025 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios

Fecha	Revisión	Descripción / Modificaciones
05/03/2025	00	Fecha de entrada en vigor

Índice

1. Introducción	3
2. Determinación de las partes que lo conciertan	7
3. Ámbito personal, territorial y temporal.....	8
4. Informe del diagnóstico	9
5. Resultados de la auditoría retributiva.....	16
6. Objetivos del Plan de Igualdad.....	18
7. Descripción de las medidas	20
8. Calendario de actuaciones	34
9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	37
10. Composición del Comité encargado del seguimiento, evaluación y revisión	40
11. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias.....	43

ANEXO I: DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

ANEXO II: INFORME AUDITORÍA RETRIBUTIVA

1. Introducción

1.1. NORMATIVA DE APLICACIÓN

En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las **empresas de más de cincuenta trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad**, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral, en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En virtud del artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad, los planes de igualdad son un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad **fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas** a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados**.

Para la consecución de los objetivos fijados, este Plan de Igualdad contemplará, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

De conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el presente Plan de Igualdad se estructura de la siguiente manera:

1. Introducción
2. Determinación de las partes que los conciertan
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Informe del diagnóstico de situación de la empresa
5. Resultados de la auditoría retributiva
6. Objetivos del Plan de Igualdad
7. Descripción de las medidas
8. Calendario de actuaciones
9. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión periódica y modificación
10. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

1.2. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en el desarrollo de la actividad empresarial, convirtiéndose estos como propios y claves en FUNDACIÓN IMPULSARSE, y una guía en su actuación.

1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI)

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

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

4. Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores).

La igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. Acciones positivas (artículo 11 LOI)

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

6. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI)

Es discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Es discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

7. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI)

Es acoso sexual cualquier comportamiento de violencia sexual, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, en virtud de la Ley 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.

Es acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

8. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI)

Es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

9. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI)

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

10. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI)

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

11. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LOI)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI)

Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

13. Corresponsabilidad

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres

14. Garantía de la empresa para garantizar la igualdad de las personas LGTBI y trans

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece la obligación de la empresa de ser garante de que se aplique el principio de igualdad y no se produzca ninguna discriminación por este motivo.

1.3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en sus políticas y a todos los niveles.
- Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos (Dirección, representación de las personas trabajadoras y conjunto de la plantilla).
- Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso efectivo de la empresa con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Determinación de las partes que lo conciertan

En virtud del art. 5 del RD 901/2020, se debe constituir una comisión negociadora en la que deben participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. En cuanto a la representación de las personas trabajadoras, se ha optado por la constitución de una Comisión Negociadora con las siguientes particularidades:

- Al no existir representaciones legales se ha creado una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

Las partes legitimadas que suscriben el presente Plan de Igualdad son:

Por parte de la representación de la empresa:

EDUARDO GARCÍA-ZABARTE FREIRE, representante legal de FUNDACIÓN IMPULSARSE

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

IRIA SALVANDE LORENZO, representante del sindicato CIG-BANCA

En el documento **Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad** se recoge la siguiente información:

1. Composición de la Comisión Negociadora.

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

3.2. Adopción de Acuerdos.

3.3 Confidencialidad.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

La comisión negociadora ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervienen con voz pero sin voto.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

Ámbito Territorial

El ámbito es nacional (España). La empresa cuenta con su principal centro de trabajo en la calle Camelias nº 42, 36211 de Vigo, aunque se prevé la apertura de nuevos centros en otras comunidades, concretamente en Asturias, Canarias y Castilla León, por lo que se garantiza su aplicación a toda la plantilla de la empresa con independencia de la CCAA en la que preste servicios.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde la fecha de aprobación del mismo y su posterior inscripción.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II Plan de igualdad de FUNDACIÓN IMPULSARSE que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

4. Informe del diagnóstico

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene como objetivo la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la institución: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores.

Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo.

Asimismo, conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, forma parte del Plan de Igualdad “Registro Salarial y Auditoría Retributiva”

4.1. METODOLOGÍA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Violencia de género, garantía igualdad personas LGTBI+, lenguaje y comunicación no sexista

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación. Además, se han realizado entrevistas personales de carácter individual.

2. Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales, etc.).

4.2. FECHAS Y PERSONAS ENCARGADAS

La recogida de la información necesaria se realizó a lo largo del ejercicio 2024.

Participaron las siguientes personas físicas y jurídicas en la elaboración:

- Departamento de Administración de FUNDACIÓN IMPULSARSE
- Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
- Consultoría Externa Laboral Group

4.3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Razón social	FUNDACIÓN IMPULSARSE PARA EL DESARROLLO DEL EMPLEO Y LA INTEGRACIÓN SOCIAL
NIF / CIF	G27866763
Domicilio social	C/ Zaragoza, 62, Bajo, 36211 – Vigo (Pontevedra)

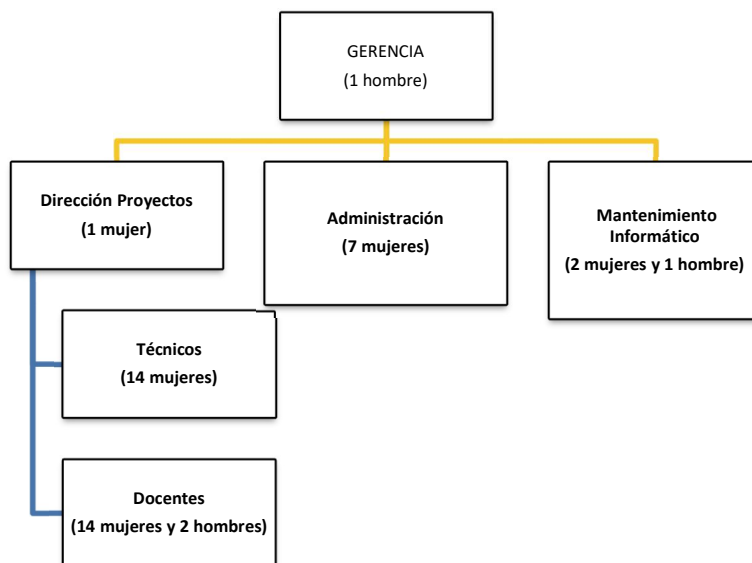
Responsable de la Entidad

Nombre y Apellidos	Eduardo García-Zabarte Freire
DNI	36135245Z

Actividad de la Empresa

Sector Actividad	Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública
CNAE	7120
Descripción de la actividad	Formación, empleo y desarrollo social
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Estatat

4.4. ORGANIGRAMA



4.5. ANÁLISIS DE LOS DATOS

- **Distribución de la plantilla por sexos:**

En el año 2023, **FUNDACIÓN IMPULSARSE** contó con una plantilla de 42 personas, un 90% mujeres y un 10% hombres. La plantilla se encuentra altamente feminizada.

- **Distribución de la plantilla por edad:**

En términos generales podemos concluir que la plantilla se encuentra feminizada en todos los rangos de edad, especialmente en el más numeroso, que son las personas trabajadoras entre 31 y 45 años, con un 64% de la plantilla, por lo que puede que, a la larga, la paridad en rangos superiores se desequilibre, aunque dependerá de las contrataciones futuras y su distribución de edad.

- **Distribución de la plantilla por tipo de contrato y tipo de jornada:**

Podemos concluir que la contratación indefinida a tiempo parcial es la principal modalidad de contratación, con el 64% de las personas contratadas bajo esa situación.

- **Distribución de la plantilla por nivel de responsabilidad**

La empresa se encuentra masculinizada en los niveles máximos de responsabilidad ya que solo cuenta con 1 gerente. No obstante en los siguientes puestos, en la dirección de proyectos, nos encontramos con solo 1 mujer. Podemos concluir que la empresa se encuentra razonablemente equiparada en los puestos de responsabilidad.

- **Distribución de la plantilla por puesto de trabajo:**

En **FUNDACIÓN IMPULSARSE** encontramos los siguientes puestos de trabajo:

Gerente
Director/a Proyectos
Orientador/a Laboral
Técnico/a Formación
Docente
Administrativo/a
Auxiliar Administrativo/a
Técnico/a Informático/a
Técnico/a Empleo
Trabajador/a Social

Destaca la presencia desequilibrada de ambos sexos en todos los puestos debido a la feminización en la empresa, a excepción del puesto de Gerente.

Distribución de la plantilla por antigüedad

Podemos concluir que la mitad de la plantilla tiene una antigüedad superior a 1 año (54%)

Conclusiones

Analizando la composición de la plantilla de la empresa, podemos concluir que en términos generales la presencia de mujeres es muy mayoritaria con un 90% de la plantilla. La modalidad principal de contratación en el 64% de los casos es indefinida a tiempo parcial.

Observamos presencia de mujeres en todos los niveles de responsabilidad y todos los puestos de trabajo, a excepción de la gerencia en dónde solo hay 1 persona que es 1 hombre. Por lo tanto, no hay indicios de discriminación.

1. Proceso de selección y contratación

- **Contrataciones y ceses**

En cuanto a las contrataciones que se produjeron durante el año 2023, se han producido 23 altas de mujeres y 3 de hombres

En cuanto a las bajas en la organización, 30 de mujeres y 3 de hombres. Se observa mucha rotación debido a que la mayoría de los puestos se desarrollan por proyectos de duración determinada.

- **Procesos de selección**

En **FUNDACIÓN IMPULSARSE**, los procesos de selección son realizados por Gerencia.

El procedimiento de selección es neutro, objetivo y enfocado a la determinación de perfiles que cubran las necesidades que en cada momento sobrevengan en la organización.

- **Conclusiones**

No se detecta ningún indicio de discriminación entre hombres y mujeres en materia de ingresos y ceses o salidas de personal, ni en los procesos de selección llevados a cabo.

2. Formación y promoción profesional

- **Formación**

Desde **FUNDACIÓN IMPULSARSE** se realiza formación, en función de las necesidades que se detectan, también se tienen en cuenta las sugerencias de las personas trabajadoras. Durante el año 2023 se ha realizado formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La formación se realiza en horario laboral.

- **Promoción**

Durante el año 2023 no figuran promociones profesionales. Se trata de una pequeña empresa, pero, en caso de que hubiera vacante algún puesto, se optaría en primer lugar por la promoción interna.

- **Conclusiones**

No se detecta ningún indicio de discriminación entre hombres y mujeres en materia de formación y promociones.

3. Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

El análisis de dicha información se recoge en apartado 5 del presente Plan de Igualdad.

4. Condiciones de trabajo

El conjunto de categorías profesionales que existen en **FUNDACIÓN IMPULSARSE** vienen definidas en el Convenio Colectivo de aplicación, el Convenio de Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

En cuanto al trabajo a distancia, la totalidad de los puestos de trabajo requieren, normalmente, de presencialidad por las características del mismo.

- **Conclusiones**

No se detecta ningún sesgo de desigualdad por razón de sexo según el tipo de jornada, horario, distribución del tiempo de trabajo y sistema retributivo.

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

En **FUNDACIÓN IMPULSARSE** se vienen implementando varias medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y así promover el ejercicio corresponsable de derechos: flexibilidad de horarios, reducciones de jornada, etc.

- **Conclusiones**

Sería necesario valorar la adopción de medidas que garanticen el conocimiento de la plantilla sobre las medidas de corresponsabilidad disponibles.

6. Infrarrepresentación femenina

No hay infrarrepresentación femenina. La plantilla se compone por un 90% de mujeres.

7. Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral

Se ha revisado y actualizado el Protocolo de prevención de la violencia sexual, incluido el acoso sexual y por razón de sexo, aprobado por la comisión negociadora del Plan de Igualdad en fecha de febrero de 2025.

- **Conclusiones**

Se ha negociado un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la Comisión Negociadora del plan de igualdad. Además, todo el personal, va a ser formado en la materia.

8. Salud laboral desde una perspectiva de género

FUNDACIÓN IMPULSARSE se acoge a la modalidad preventiva de contratación de un Servicio de Prevención Ajeno para garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas trabajadoras.

Desde el SPA, se gestiona la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, prestando especial atención a las siguientes cuestiones: riesgos específicos de la mujer en el embarazo y en situación de lactancia, evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género, etc. Se han analizado los datos de siniestralidad laboral del año 2023.

- **Conclusiones**

No se detecta ningún indicio de discriminación entre hombres y mujeres en materia de salud laboral, de todas formas, debería valorarse la adopción de medidas en este sentido.

9. Protección a las víctimas violencia de género

Al no haberse dado ningún caso, tampoco se ha documentado hasta el momento el sistema de protección para la protección de mujeres víctimas de violencia de género.

- **Conclusiones**

No se detecta ningún indicio de discriminación, de todas formas, debería valorarse la adopción de medidas para garantizar su protección.

10. Comunicación y lenguaje y comunicación no sexista

Se han analizado diversos documentos de uso general en el departamento de Recursos Humanos, documentos de uso interno, etc., y no se observa la utilización de imagen ni lenguaje sexista.

- **Conclusiones**

No se detecta ningún indicio de uso de lenguaje discriminatorio.

5. Resultados de la auditoría retributiva

Se ha realizado informe de Auditoría Salarial cumpliendo con los objetivos del artículo 7 y 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

- Comprobar si el Sistema Retributivo de la Empresa cumple los requisitos, así como evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes para garantizar esta igualdad.
- Asegurar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo.
- Detectar los factores que ocasionen desigualdades retributivas.
- Establecer un plan de actuación para la corrección de las posibles desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, así como en el artículo 7 y siguientes del Real Decreto 902/2020, FUNDACIÓN IMPULSARSE ha llevado a cabo un estudio de brecha salarial, calculándose la media y mediana de las retribuciones de las distintas agrupaciones de trabajo de igual valor, para así comprobar si el sistema retributivo, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

La Auditoría Retributiva efectuada tiene un periodo de vigencia de cuatro años desde la fecha de aprobación de la misma, esto es, febrero de 2025 a febrero de 2029. El periodo de vigencia coincide con el del Plan de Igualdad.

De manera previa, se ha llevado a cabo diagnóstico de la situación retributiva, en el que se ha evaluado los diferentes puestos de trabajo de la entidad, con objeto de conocer el valor de cada uno de ellos. En el documento "Auditoría retributiva" se ha llevado a cabo la valoración de los puestos de trabajo y el registro salarial, desagregado por puestos de igual valor.

5.1. NO CONFORMIDADES/ACCIONES DE MEJORA

En este sentido, tomando en cuenta las agrupaciones de puestos de igual valor por ser aquellas en las que existe una población comparable de ambos sexos (existencia de más de una persona trabajadora mujer u hombre en cada agrupación de trabajo de igual valor), así como la totalidad de las precepciones salariales y extrasalariales percibidas por cada una de las personas trabajadoras que componen las mismas, se deduce que *no se detecta ningún tipo de discriminación por razón de sexo. La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de sexo, ya que deben tenerse en cuenta otros factores como la antigüedad, los complementos, el número de horas trabajadas, etc. Tras analizar cada uno de los conceptos, en función de las agrupaciones derivadas del convenio y de la valoración de puestos concluimos que no existe discriminación por razón de sexo.*

5.2. PLAN DE ACTUACIÓN

De conformidad con el artículo 8 del RD 902/2020, de igualdad retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas:

- 1) Crear una descripción detallada de cada uno de los puestos de trabajo con sus funciones correspondientes.
- 2) Realizar registro retributivo anualmente a través de la herramienta habilitada por el Ministerio de Igualdad, en el primer trimestre de cada año, y justificar todas las brechas salariales superiores al 15%.

A continuación, en el apartado nº7, se desarrollarán las medidas indicadas.

6. Objetivos del Plan de Igualdad

6.1. Objetivos cualitativos y cuantitativos concretos del plan de igualdad

Los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias tratadas a resultados del Diagnóstico de Situación, son:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la empresa, facilitando su formación.
- Garantizar la transparencia del sistema y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Aplicar la transversalidad de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.
- Garantizar y asegurar que la gestión de personas cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras específicas.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y/o por razón de sexo. Se incluyen las conductas que de produzcan en el ámbito digital.
- Protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Velar por el uso de una comunicación no sexista ni discriminatoria corporativa, interna y externa.

6.2. Objetivos específicos del plan de igualdad

BLOQUE I: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- I.1. Formación en procesos de selección y promoción con perspectiva de género.
- I.2. Difundir el compromiso por la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo que se publiquen.

BLOQUE II: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- II.1. Formar y/o sensibilizar a la plantilla y nuevas incorporaciones en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.
- II.2. Procedimiento interno de promoción profesional.
- II.3. Continuar priorizando ante vacantes la promoción interna del personal incentivando la participación del sexo infrarrepresentado.

BLOQUE III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- III.1. Revisión de las descripciones de los puestos, en especial los feminizados y masculinizados.

BLOQUE IV: CONDICIONES DE TRABAJO

- IV.1. Mantener actualizada una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.

BLOQUE V: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- V.1. Documentar los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad establecidos y comunicación a toda la plantilla.
- V.2. Garantizar, mediante un sistema de comunicación eficaz, la accesibilidad a los derechos y medidas de conciliación a toda la plantilla.
- V.3. Análisis del disfrute de permisos, licencias y excedencias que asegure la no discriminación y/o prejuicios en la empresa.

BLOQUE VII: RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

- VII.1. Formación en igualdad retributiva.

BLOQUE VIII: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. SALUD LABORAL

- VIII.1. Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante acciones formativas o campañas internas de difusión.
- VIII.2. Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre el número de denuncias recibidas y la resolución de las mismas, tanto si se han producido como si no.
- VIII.3. Elaborar y difundir un protocolo de actuación para la protección de trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia.

BLOQUE IX: PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

- IX.1. Elaborar un documento que recoja las medidas implementadas en la empresa para la protección de mujeres víctimas de violencia de género. Difusión.

BLOQUE X: GARANTÍA IGUALDAD PERSONAS LGTBI+

- X.1. Protocolo de actuación para prevenir, detectar y actuar ante cualquier muestra de acoso sobre personas trabajadoras LGTBI+

BLOQUE XI: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.

- XI.1. Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.

7. Descripción de las medidas concretas

En coherencia con los resultados obtenidos del diagnóstico de situación, las acciones a llevar a cabo en FUNDACIÓN IMPULSARSE se estructuran mediante la siguiente clasificación:

BLOQUE I: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

BLOQUE II: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

BLOQUE III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

BLOQUE IV: CONDICIONES DE TRABAJO

BLOQUE V: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

BLOQUE VI: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

BLOQUE VII: RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL.

BLOQUE VIII: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. SALUD LABORAL.

BLOQUE IX: PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

BLOQUE X: GARANTÍA IGUALDAD PERSONAS LGTBI Y TRANS

BLOQUE XI: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.

Para cada uno de los bloques, se han establecido las correspondientes medidas que a continuación se exponen:

BLOQUE I: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.
Objetivo: Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal. Se pretende una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción y selección, evitando cualquier tipo de discriminación explícita y/o implícita.
Medida I.1. Formación en procesos de selección y promoción con perspectiva de género.
Descripción: Dotar al personal y responsables de cada departamento, esto es, los puestos con una intervención más directa en los procesos de selección, de formación e información en materia de igualdad, para garantizar la objetividad y la no discriminación en la selección, promoción y acceso a la formación de toda la plantilla. Dicha formación deberá contener un bloque específico sobre igualdad en los procesos de selección y comunicación no sexista.
Responsable: Gerencia
Plazo: segundo semestre 2025
Indicador: revisión de la información/ formación proporcionada y del listado del personal que ha sido informado/formado.
Órgano de control: Comisión de Seguimiento
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con asesoría externa especializada en la materia para que realice la formación.
Nivel de prioridad: medio
Presupuesto: incluido en el Plan de formación anual.
Medida I.2. Difundir el compromiso por la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo que se publiquen.
Descripción: Agregar en todas las ofertas de empleo el compromiso de la empresa por la igualdad de oportunidades.
Responsable: Responsables Contratación
Plazo: toda la vigencia del Plan.
Indicador: número de ofertas publicadas con el compromiso vs. sin el compromiso y número de mujeres y hombres postulantes en cada una.
Órgano de control: Comisión de Seguimiento
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área que publica las ofertas se encargará de incluir el compromiso en todos los casos, recopilando la evidencia de la oferta publicada. Con carácter anual, se informará a la Comisión de Seguimiento acerca del indicador.
Nivel de prioridad: medio
Presupuesto: sin coste dinerario asociado.
Medida I.3. Ofertas de empleo ajustadas y objetivas
Descripción: garantizar que las ofertas de empleo se basen en información ajustada a las características objetivas del puesto según la descripción del mismo, así como a las exigencias y condiciones del puesto eliminando cualquier cuestión que no esté directamente ligada a los puestos de trabajo.
Responsable: Gerencia
Plazo: toda la vigencia del Plan
Indicador: revisión de la información
Órgano de control: Comisión de Seguimiento
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área que publica las ofertas
Nivel de prioridad: medio
Presupuesto: sin coste dinerario asociado

Medida I.4. Contratación de mujeres en departamentos masculinizados en más de un 75%
Descripción: Todas las contrataciones en los departamentos en los que el porcentaje de hombres sea superior al 75% serán de mujeres, salvo en el caso de no existir candidatas para el puesto, y bajo el principio de idoneidad, mérito, capacidad e igualdad.
Responsable: Responsables Contratación
Plazo: toda la vigencia del Plan.
Indicador: revisión de la información
Órgano de control: Comisión de Seguimiento
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área que publica las ofertas
Nivel de prioridad: medio
Presupuesto: sin coste dinerario asociado.
Medida I.5. Establecer colaboraciones con centros y organismos educativos
Descripción: Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicitar ofertas de trabajo dirigido a mujeres para ocupar puestos o trabajos mayoritariamente masculinizados y crear una base de datos o bolsa de trabajo con aspirantes.
Responsable: Gerencia
Plazo: 2026
Indicador: documento elaborado
Órgano de control: Comisión de Seguimiento
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: Gerencia se encargará de explorar las distintas opciones
Nivel de prioridad: medio
Presupuesto: sin coste dinerario asociado.
Medida I.6. Colaborar con entidades para organizar formación con compromiso de contratación
Descripción: Colaborar con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.
Responsable: Gerencia
Plazo: toda la vigencia del Plan
Indicador: número de participantes, hitos de sensibilización y formación realizada
Órgano de control: Comisión de Seguimiento
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: dpto de RRHH y créditos para la formación
Nivel de prioridad: medio
Presupuesto: con cargo a los créditos de formación

BLOQUE II: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo:

- » Facilitar y garantizar el acceso a la formación de mujeres y hombres, sin distinción, a aquellas materias que puedan contribuir a su desarrollo profesional, facilitando la promoción profesional a las personas en términos de igualdad.
- » Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de mayor responsabilidad o mejores condiciones económicas.

Medida II.1. Formar y/o sensibilizar a la plantilla y nuevas incorporaciones en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.

Descripción: Incluir en el Plan de formación, talleres de sensibilización en igualdad de oportunidades para la plantilla, donde además se expliquen las diferentes medidas del Plan de Igualdad. Se tendrá en cuenta anualmente a las nuevas incorporaciones entregando información relacionada con el Plan de Igualdad o realizando una convocatoria de formación para este colectivo (personal con más de tres meses de antigüedad en la empresa).

Responsable: Gerencia

Plazo: 2025 y 2026. Y resto de vigencia del Plan para nuevas incorporaciones.

Indicador: número de participantes, hitos de sensibilización y talleres formativos realizados. Personas de nueva incorporación sensibilizadas o informadas.

Órgano de control: Comisión de Seguimiento

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con asesoría externa especializada en la materia para que realicen la formación.

Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno.

Nivel de prioridad: medio

Presupuesto: incluido en Plan de formación 2022 y 2023 y sucesivos.

Medida II.2. Procedimiento interno de promoción profesional.

Descripción: Disponer de un procedimiento que defina los tipos de promoción que se pueden dar en la empresa y establezca las posibilidades de promoción interna, detallando el puesto origen y destino, así como las competencias necesarias para que dicha promoción se produzca. Difundirlo entre la plantilla.

El procedimiento incluirá el registro detallado de cada promoción y la elaboración de un informe anual que se remitirá a la Comisión de Seguimiento.

Responsable: Gerencia

Plazo: procedimiento elaborado: 2025. Registro de promociones: 2025 y hasta el final de la vigencia del plan

Indicador: documento elaborado.

Órgano de control: Comisión de Seguimiento

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: desde el área de personas, se creará el procedimiento que será aprobado por la Dirección de la empresa. Se deberá incorporar toda directriz que marque el convenio en relación a promociones por antigüedad o funcionales, así como las establecidas en la empresa. Se revisará el contenido y evaluará su implementación a la finalización de la vigencia del Plan. El resultado se pondrá en conocimiento de la Comisión de Seguimiento para su conocimiento y valoración.

Nivel de prioridad: medio

Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

Medida II.3. Continuar con la difusión interna de vacantes para las promociones que puedan producirse.

Descripción: Difundir las posiciones vacantes entre la plantilla definiendo como canal de información preferente el e-mail y/o tablón. Esta medida será aplicable en todos los casos a excepción de aquellos en los que por motivos estratégicos de la compañía no pueda comunicarse abiertamente con antelación.

Responsable: Dpto Administración

Plazo: toda la vigencia del Plan.

Indicador: número de canales propuestos, ofertas de vacantes difundidas, hombres y mujeres postulantes y resultado del proceso.

Órgano de control: Comisión de Seguimiento

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área de RRHH coordinará la publicación de vacantes y la recopilación de la información indicada. Se recopilará la información de los nuevos procesos y se evaluará la efectividad del canal “e-mail” para la difusión, así como el incremento o no de las personas interesadas en las promociones atendiendo al sexo durante los diferentes ejercicios. De ello dará cuenta a la Comisión de Seguimiento para su valoración.

Nivel de prioridad: medio

Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

Además durante toda la vigencia del Plan, se aprueban las siguientes medidas dentro de este grupo, cuyo grado de implantación se realizará en el seno de la Comisión de Seguimiento:

- II.4. Garantizar que la oferta formativa llegue a toda la plantilla de forma clara y accesible
- II.5. Establecer un sistema claro y transparente para que todo el personal interesado pueda solicitar participar en las diferentes actividades de formación que se ofrecen en la empresa.
- II.6. Todas las actividades formativas programadas en la empresa se desarrollarán durante la jornada ordinaria de trabajo, procurando que la conciliación de la vida familiar y laboral no sea un obstáculo para el acceso.
- II.7. Garantizar que las personas que tengan reducida su jornada laboral por cuidado de hijos o personas mayores puedan acceder a la formación dentro de los horarios que tengan establecidos para la jornada reducida.
- II.8. Reservar el 30% de las plazas en todas las acciones formativas vinculadas a puestos masculinizados para la asistencia de mujeres.
- II.9. Brindar capacitación en igualdad de oportunidades a toda la empresa.
- II.10. Establecer un sistema claro y transparente para que todo el personal interesado pueda solicitar participar en las diferentes actividades de formación que se ofrecen en la empresa.

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

- II.11. La empresa garantizará que exista un canal de comunicación y acceso a la información claro y accesible, para que todas las personas que lo deseen puedan optar a participar en los diferentes procesos de promoción.
- II.12. Asegurarse de que todas las ofertas de promoción interna se publiquen con al menos 15 días de antelación en todos los canales de comunicación habituales.
- II.13. Todos los ascensos a categorías en las que las mujeres representen el 25% o menos serán para mujeres, en condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, y los hombres podrán ser ascendidos sólo en caso de que no existan candidatas mujeres que reúnan los requisitos conforme a la descripción del puesto.
- II.15. Proporcionar formación a las mujeres para que adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para poder optar a convocatorias de puestos con mayoría masculina, o informarles sobre los permisos individuales de formación (PIF) para que puedan adquirir esta formación fuera de la empresa
- II.16. Garantizar que el uso de derechos de conciliación, como horarios flexibles, reducciones, excedencias, etc., no sean un obstáculo para el acceso a promociones.
- II.17. Los requisitos de las ofertas de empleo se adaptarán a las descripciones de los puestos de trabajo.

BLOQUE III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo:

» Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el cuadro directivo o de mando, y en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio

Medida III.1. Revisión de las descripciones de los puestos, en especial los feminizados y masculinizados.

Descripción: Revisar todas las descripciones de los puestos, priorizando los masculinizados y feminizados, y asegurando que recogen todas las tareas y funciones, así como que los requisitos se ajustan al puesto sin el sesgo del género.

Responsable: Gerencia

Plazo: durante el 2º semestre de 2025.

Indicador: relación de puestos masculinizados y feminizados revisados e informe general de las modificaciones realizadas.

Órgano de control: Comisión de Seguimiento

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de selección se encargarán de seleccionar puestos con el desequilibrio en representatividad de mujeres y hombres y analizar su contenido introduciendo los cambios necesarios. Se realizará de manera continuada durante los dos ejercicios. De ello dará cuenta a la Comisión de Seguimiento con carácter anual para su valoración.

Nivel de prioridad: medio

Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

Medida III.2. Formar específicamente a mujeres para puestos o categorías masculinizadas

Descripción: garantizar formación dedicada específicamente a mujeres para que puedan optar a puestos o categorías masculinizadas

Responsable: Gerencia

Plazo: toda la vigencia del Plan

Indicador: relación de puestos masculinizados y feminizados revisados e informe general de las modificaciones realizadas.

Órgano de control: Comisión de Seguimiento

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: área de selección

Nivel de prioridad: medio

Presupuesto: con cargo a los créditos de formación

Medida III.3. Realizar una correcta valoración de los puestos de trabajo y realizar los ajustes precisos en los sistemas de clasificación profesional

Descripción: realizar una correcta valoración de los puestos de trabajo bajo criterios de adecuación, totalidad y objetividad. Realizar también los ajustes precisos en los sistemas de clasificación profesional para que las categorías se adecúen a las tareas efectivamente realizadas

Responsable: Gerencia

Plazo: 2025

Indicador: documento de valoración de puestos de trabajo y sistemas de clasificación profesional

Órgano de control: Comisión de Seguimiento

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: dpto de RRHH

Nivel de prioridad: medio

Presupuesto: sin coste dinerario asociado

BLOQUE IV: CONDICIONES DE TRABAJO
Objetivo: » Garantizar la igualdad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la Compañía.
Medida IV.1. Mantener actualizada una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.
Descripción: Mantener una base de datos desagregada por sexo atendiendo al departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional, así como el resto de variables necesarias para favorecer la realización de análisis periódicos en cuando a las condiciones de trabajo. Recoger ausencias no justificadas, suspensiones de contrato, ausencias no justificadas y personas afectadas por modificaciones sustanciales
Responsable: Dpto. Administración.
Plazo: toda la vigencia del Plan.
Indicador: creación de la base datos. Informe analítico anual.
Órgano de control: Comisión de Seguimiento
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de gestión laboral se encargarán de crear la base datos, mantenerla actualizada y realizar los análisis anuales pertinentes, proponiendo a la Comisión de Seguimiento mejoras en el caso de ser necesario. Se realizará de manera continuada durante los dos ejercicios. De ello dará cuenta a la Comisión de Seguimiento con carácter anual para su valoración.
Nivel de prioridad: medio
Presupuesto: sin coste dinerario asociado.
Medida IV.2. Derecho preferente en el acceso a contratos de larga duración
Descripción: Dar derecho preferente para acceder a contratos de larga duración a personas que previamente hayan tenido un contrato en prácticas o temporal con la empresa.
Responsable: Gerencia
Plazo: toda la vigencia del Plan.
Indicador: Informe anual
Órgano de control: Comisión de Seguimiento
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: dpto RRHH
Nivel de prioridad: medio
Presupuesto: sin coste dinerario asociado.
Medida IV.3. Derecho preferente en el acceso a contratos de larga duración
Descripción: Establecer un sistema que garantice la desconexión digital, así como el registro de la jornada de trabajo de las personas que trabajan en remoto, tanto a lo largo de su jornada laboral como en fórmulas mixtas (teletrabajo, y trabajo en oficina)
Responsable: Gerencia
Plazo: toda la vigencia del Plan.
Indicador: documentos oficiales de registro de jornada de trabajo de las personas trabajadoras
Órgano de control: Comisión de Seguimiento
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: programa de fichaje de jornada
Nivel de prioridad: medio
Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

Además durante toda la vigencia del Plan, se aprueban las siguientes medidas dentro de este grupo, cuyo grado de implantación se realizará en el seno de la Comisión de Seguimiento:

IV.4. Revisar toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales, asegurándose de que en su elaboración se tienen en cuenta los factores físicos y psicosociales de hombres y mujeres en la actividad preventiva de la empresa.

IV.5. Introducir un módulo de PRL desde una perspectiva de género dentro de la formación obligatoria en esta materia

BLOQUE V: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo:

- » Fomentar e impulsar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral a través de la difusión de las distintas medidas de conciliación establecidas.
- » Sensibilizar a toda la plantilla sobre la necesidad de conciliación como medida que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, personales y profesionales
- » Regulación de las medidas de conciliación en la organización a través de la elaboración de un documento recopilatorio y su posterior difusión a la plantilla.

Medida V.1. Documentar los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad establecidos y comunicación a toda la plantilla.

Descripción: En un primer momento, se recopilarán todas las medidas de conciliación explícitas (medidas formales establecidas mediante convenio u otro tipo de documento vinculante) e implícitas (no establecidas formalmente, pero aplicadas en la práctica) que existen en la empresa. Una vez identificado este conjunto de medidas se plasmarán en un documento denominado "Guía de conciliación y corresponsabilidad". En esta guía para cada una de las medidas se identificará: objetivos, descripción, funcionamiento y colectivo de personas beneficiarias.

Responsable: Gerencia

Plazo: primer semestre de 2025.

Indicador: documento elaborado y número de personas, por sexo, que lo reciben.

Órgano de control: Comisión de Seguimiento

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable de RRHH recopilará la información y redactará el documento que será difundido a la plantilla. Además, registrará cada petición de licencia, permiso y excedencia, por sexo. Se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan. De ello dará cuenta a la Comisión de Seguimiento con carácter anual para su valoración.

Nivel de prioridad: medio

Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

Medida V.2. Garantizar, mediante un sistema de comunicación eficaz, la accesibilidad a los derechos y medidas de conciliación a toda la plantilla.

Descripción: Establecer nuevos canales de difusión de las medidas de conciliación implementadas que resulten accesibles a la totalidad de la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad, impulsando así el disfrute de las mismas para fomentar la corresponsabilidad.

Responsable: Gerencia

Plazo: segundo semestre de 2025.

Indicador: relación de los canales establecidos.

Órgano de control: Comisión de Seguimiento

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de RRHH deberán implementar y supervisar los canales asegurando que la información resulte accesible y conocida por toda la plantilla. Se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan. De ello dará cuenta a la Comisión de Seguimiento con carácter anual para su valoración.

Nivel de prioridad: medio

Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

Medida V.3. Análisis del disfrute de permisos, licencias y excedencias que asegure la no discriminación y/o prejuicios en la empresa.
Descripción: Se recogerá de forma sistematizada, por sexo, contrato, antigüedad y situación personal, los datos de cada persona que solicite permisos, licencias y excedencias para su incorporación en el diagnóstico intermedio y extraer conclusiones acerca de la existencia o no de discriminación o prejuicios en el ámbito laboral. Se incluirá las promociones realizadas y el disfrute de las medidas.
Responsable: Gerencia
Plazo: Primer análisis: ejercicio 2025. Informe anual en el primer semestre del año siguiente. Hasta el final de la vigencia del Plan.
Indicador: informe de resultados.
Órgano de control: Comisión de Seguimiento
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: informe de resultados.
Nivel de prioridad: medio
Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

Además durante toda la vigencia del Plan, se aprueban las siguientes medidas dentro de este grupo, cuyo grado de implantación se realizará en el seno de la Comisión de Seguimiento:

V.4. Realizar encuestas anónimas de conciliación de la vida laboral y personal para detectar las necesidades del personal y adaptar las medidas para satisfacerlas.

V.5. Informar a todo el personal de la empresa sobre las medidas de conciliación existentes mediante la publicación y difusión del Catálogo de Conciliación

Y como medidas de mejora de derechos quedan aprobadas también las siguientes:

V.6. Asignación anual de 25 horas para asistir a consultas médicas o acompañar a familiares dependientes (hijos o familiares).

V.7. Posibilitar la adaptación de la jornada laboral sin reducción para quienes tengan personas a cargo o para atender necesidades personales.

V.8. Celebrar reuniones de trabajo durante el horario laboral.

V.9. Posibilitar que los trabajadores con hijos o personas a cargo tengan preferencia a la hora de elegir su calendario de vacaciones para que coincida con los periodos de vacaciones escolares, etc. Asimismo, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, por su situación de mayor vulnerabilidad y mientras dure su proceso inicial.

V.10. Posibilitar a las víctimas de violencia de género la posibilidad de elegir turnos en función de su situación de mayor vulnerabilidad y mientras dure su proceso.

BLOQUE VII: RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL
Medida VII.1. Formación en igualdad retributiva.
Descripción: Incluir en el Plan de formación, cursos de igualdad retributiva, a responsables con capacidad de decisión en materia de retribución y gestión de personas.
Responsable: Gerencia
Plazo: 2026
Indicador: número de participantes, dossier informativo de contenidos del curso.
Órgano de control: Comisión de Seguimiento
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con asesoría externa especializada en la materia para que realice la formación. Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado. Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno. Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la Comisión de Seguimiento.
Nivel de prioridad: medio
Presupuesto: incluido en Plan de formación 2026.
Medida VII.2. Descripción pormenorizada del sistema retributivo utilizado en la empresa
Descripción: Descripción del sistema retributivo utilizado en la empresa, con indicación de todos los conceptos retributivos aplicados y una descripción de los diferentes aspectos que determinan cada concepto retributivo.
Responsable: Gerencia
Plazo: 2026
Indicador: Informe de auditoría retributiva
Órgano de control: Comisión de Seguimiento
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: dpto RRHH
Nivel de prioridad: medio
Presupuesto: sin coste dinerario asociado
Medida VII.3. Análisis de mejoras desde una perspectiva de género
Descripción: Analizar, desde una perspectiva de género, los criterios y evaluaciones para la asignación de bonificaciones, mejoras voluntarias, complementos ad personam y otros complementos, especialmente los vinculados al desempeño.
Responsable: Gerencia
Plazo: toda la vigencia del Plan
Indicador: informe anual
Órgano de control: Comisión de Seguimiento
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se realizará informe de situación y se decidirán en el seno de la Comisión de Seguimiento las medidas a adoptar según el análisis efectuado
Nivel de prioridad: medio
Presupuesto: sin coste dinerario asociado

BLOQUE VIII: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. SALUD LABORAL
Medida VIII.1. Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante acciones formativas o campañas internas de difusión.
Descripción: Programar cursos de sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo, así como su prevención. En ellos, se detallará el proceso de instrucción del actual protocolo. Para las nuevas incorporaciones, se realizará con carácter anual una convocatoria formativa en el último trimestre de cada año que recoja a todas las personas incorporadas durante el ejercicio.
Responsable: Gerencia
Plazo: durante 2025 y 2026.
Indicador: relación de actuaciones realizadas, así como del contenido de las mismas y público objetivo al que van referidas.
Órgano de control: Comisión de Seguimiento
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se podrá contar con personal externo especializado en la materia para la planificación y ejecución de las actuaciones acordadas. Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la Empresa en el que se incluyen a las personas asistentes a cada curso. Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno o por el número de consultas realizadas. El seguimiento sobre las consultas se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan. De ello dará cuenta a la Comisión de Seguimiento con carácter anual para su valoración.
Nivel de prioridad: medio
Presupuesto: sin coste dinerario asociado o incluido en el Plan de formación de 2025-2026.
Medida VIII.2. Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre el número de denuncias recibidas y la resolución de las mismas, tanto si se han producido como si no.
Descripción: Se creará un registro de quejas y denuncias en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Cada vez que llegue alguna a través del canal de denuncia establecido se registrará de oficio y se iniciará el procedimiento descrito en el protocolo vigente. Al final de cada ejercicio, se compartirá con la Comisión de Seguimiento los datos recabados valorándose, si ello fuese necesario, la inclusión de nuevas medidas preventivas.
Responsable: Responsable RRHH.
Plazo: A partir de 2025 y hasta el final de la vigencia del Plan.
Indicador: relación de quejas y denuncias registradas e informe anual elaborado.
Órgano de control: Comisión de Seguimiento
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contará con el personal de gestión laboral para la creación del registro y su gestión, así como para la elaboración anual del informe. Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del registro en el que se incluirá el número de casos acontecidos, tipo de denuncia, procedimiento llevado a cabo, medidas cautelares aplicadas y resolución y seguimiento. La evaluación y el seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan y años siguientes. De ello dará cuenta a la Comisión de Seguimiento con carácter anual para su valoración.
Nivel de prioridad: alto
Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

Medida VIII.3. Elaborar y difundir un protocolo de actuación para la protección de trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia.

Descripción: Redactar y difundir un documento que recoja las acciones previstas en materia de protección de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, así como los derechos laborales que tienen y el procedimiento para solicitarlos.

Responsable: Responsable RRHH.

Plazo: durante el año 2025.

Indicador: documento elaborado. Número de mujeres que reciben el protocolo y canal de acceso al mismo.

Órgano de control: Comisión de Seguimiento

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contará con el personal de gestión de personas para la redacción del protocolo y su difusión. Para la evaluación de esta medida se utilizará un archivo del registro de mujeres que disfrutan de las diferentes medidas de protección tras la difusión del protocolo. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan y años siguientes. De ello dará cuenta a la Comisión de Seguimiento con carácter anual para su valoración.

Nivel de prioridad: bajo

Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

Medida VIII.4. Promover condiciones de trabajo que prevengan el acoso

Descripción: Promover condiciones de trabajo que prevengan el acoso sexual y moral por razón de sexo, así como el acoso laboral y el acoso por razón de expresión e identidad de género.

Responsable: Responsable RRHH.

Plazo: durante el año 2025.

Indicador: informe anual

Órgano de control: Comisión de Seguimiento

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contará con el personal de gestión de personas. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan y años siguientes. De ello dará cuenta a la Comisión de Seguimiento con carácter anual para su valoración.

Nivel de prioridad: bajo

Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

Medida VIII.5. Realizar acciones formativas sobre prevención del acoso

Descripción: Realizar acciones formativas dirigidas a directivos, mandos intermedios, personal técnico y de dirección de equipos sobre prevención del acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e identidad y/o expresión de género.

Responsable: Gerencia

Plazo: toda la vigencia del Plan

Indicador: Informe anual sobre acciones realizadas

Órgano de control: Comisión de Seguimiento

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: consultoría de igualdad y presupuesto para formación

Nivel de prioridad: bajo

Presupuesto: incluido en el Plan de Formación anual

BLOQUE IX: PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Objetivo:

» Facilitar y aplicar medidas de protección en los casos de violencia de género para las trabajadoras que comuniquen y acrediten tal situación.

Medida IX.1. Elaborar un documento que recoja las medidas implementadas en la empresa para la protección de mujeres víctimas de violencia de género. Difusión.

Descripción: El documento recogerá de manera detallada lo derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género. Además, incluirá el procedimiento para solicitar la medida necesaria. Posteriormente, difusión del mismo a través de los canales habituales, así como a las nuevas incorporaciones.

Responsable: Gerencia

Plazo: durante 2026. En el caso de que una mujer comunique esta situación personal a la empresa, se priorizaría la medida al momento en el que se suceda.

Indicador: documento creado. Enumeración de los canales de difusión utilizados y colectivo destinatario, desagregado por sexo. Número de consultas recibidas por parte de la plantilla.

Órgano de control: Comisión de Seguimiento

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el personal del área de RRHH elaborará el documento que será consensado en el seno de la Comisión de Seguimiento. La evaluación consistirá en asegurar que los canales utilizados favorecen el acceso al documento por cualquier trabajadora, así como crear un registro de consultas e informarlo anualmente. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan. De ello dará cuenta a la Comisión de Seguimiento con carácter anual para su valoración.

Nivel de prioridad: bajo

Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

BLOQUE X: GARANTÍA IGUALDAD PERSONAS LGTBI Y TRANS
Objetivo: » Facilitar y aplicar medidas para el fomento de la igualdad LGTBI.
Medida X.1. Elaborar un documento que recoja las medidas implementadas en la empresa para el fomento de las personas LGTBI y trans. Difusión.
Descripción: El documento recogerá de manera detallada las medidas que se establecen para garantizar la igualdad de las personas LGTBI y trans. Además, incluirá un protocolo contra el acoso en este ámbito. Posteriormente, difusión del mismo a través de los canales habituales, así como a las nuevas incorporaciones. Previamente se realizará una encuesta de clima laboral para analizar la situación del colectivo en la empresa. Dentro de la Comisión de Seguimiento se estudiarán medidas relacionadas con la selección de personal, la formación, el lenguaje o la conciliación de las personas trans y LGTBI
Responsable: Gerencia
Plazo: durante 2025.
Indicador: documento creado. Enumeración de los canales de difusión utilizados y colectivo destinatario, desagregado por sexo. Número de consultas recibidas por parte de la plantilla.
Órgano de control: Comisión de Seguimiento
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el personal del área de RRHH elaborará el documento que será consensado en el seno de la Comisión de Seguimiento. La evaluación consistirá en asegurar que los canales utilizados favorecen el acceso al documento por cualquier persona, así como crear un registro de consultas e informarlo anualmente. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan. De ello dará cuenta a la Comisión de Seguimiento con carácter anual para su valoración.
Nivel de prioridad: bajo
Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

BLOQUE XI: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.

Objetivo:

» Contribuir a generar un uso no sexista de la comunicación en el marco de la cultura empresarial y en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo interno y externo.

Medida XI.1. Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.

Descripción: Una vez aprobado el contenido del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, se difundirá el documento a través de los canales habituales (email, tableros físicos), poniendo a disposición de toda la plantilla el documento. Igualmente, se pondrá a disposición a cada nueva incorporación y del personal de puesta a disposición.

Responsable: Gerencia

Plazo: toda la vigencia del Plan.

Indicador: número de personas, disgregadas por sexo, que reciben el documento.

Órgano de control: Comisión de Seguimiento

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de RRHH será quien deba difundir el contenido del plan, preferentemente por canales digitales que resulte más sencillo su archivo por parte del personal. La evaluación consistirá en analizar el número de personas que lo reciben en comparación con la plantilla, incluyendo las nuevas incorporaciones. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan. De ello dará cuenta a la Comisión de Seguimiento con carácter anual para su valoración.

Nivel de prioridad: **alto**

Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN IMPULSARSE** se realizará por las personas designadas por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

9.1. Seguimiento

Los objetivos y la finalidad del seguimiento son:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

La metodología para el seguimiento es la siguiente:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Cuantitativos y cualitativos.
 - Comparables en el tiempo.
 - Desagregados por sexo.
- Tipos de indicadores:
 - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
 - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
 - Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
 - Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

Para llevar a cabo el seguimiento, se ha diseñado una Ficha de seguimiento de cada medida, en la que se consignará toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento.

Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de seguimiento.

Los datos e información obtenidas a partir de estas fichas, o de cualquier otra herramienta utilizada, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento.

Por todo ello, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas. Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad

9.2. Evaluación

Se trata, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

Evaluación de impacto

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se realizará la evaluación en dos momentos, una intermedia y otra final.

La evaluación recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos. Todo ello se recogerá en el Informe de Evaluación.

10. Composición del Comité encargado del seguimiento, evaluación y revisión

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se crea para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de éste, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión estará compuesta por un miembro por parte de la empresa y un miembro por parte de la representación de la plantilla.

La Comisión Negociadora ha designado a las personas que forman parte de la **Comisión de Seguimiento** del plan:

- Representación por parte de la empresa:
EDUARDO GARCÍA-ZABARTE FREIRE, representante legal de FUNDACIÓN IMPULSARSE

- Representación legal de las personas trabajadoras
IRIA SALVANDE LORENZO, representante del sindicato CIG-BANCA

10.1. Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras
- Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la promoción del Plan de Igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Un miembro de la representación de los trabajadores/as deberá levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito, siempre que estén adecuadamente justificadas.

10.2. Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad
- Seguimiento de su ejecución
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación el presente Plan.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos
- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

10.3. Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del mismo.
- Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - a. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
 - b. El grado de ejecución de las medidas
 - c. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento
 - d. La identificación de las posibles acciones futuras.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición por parte de la empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

10.4. Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ello
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas
- Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión, en caso de ser necesarios
- Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras

11. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión de Seguimiento y Evaluación, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas inicialmente en el Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

El procedimiento a seguir para la modificación del Plan de Igualdad se define estableciendo los siguientes pasos:

1. Convocatoria de la Comisión de Seguimiento
2. Análisis de los hechos desencadenantes
3. Definición de la necesidad de modificación y propuesta de posibles acciones a llevar a cabo teniendo en cuenta la participación de otros departamentos de la empresa y/o figuras clave del proceso
4. Convocatoria de la Comisión
5. Modificación del Plan y acuerdo entre las partes

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

12. Registro del Plan de Igualdad

Este Plan de Igualdad será objeto de la oportuna inscripción en el registro público habilitado al efecto, para su depósito y publicidad.

Y para que así conste, firman las personas presentes en Vigo, a 5 de mayo de 2025:

Firma: Dña. Iria Salvande Lorenzo

Firma: D. Eduardo García-Zabarte Freire



Fundación
Impulsarse
CIF: G27866763

En representación de las personas trabajadoras

En representación de FUNDACIÓN IMPULSARSE

ANEXO I

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

FUNDACIÓN IMPULSARSE PARA EL DESARROLLO DEL EMPLEO Y LA
INTEGRACIÓN SOCIAL, S.L.

Diagnóstico de situación.

Plan de Igualdad.



Fecha: 24/02/2025

Elaborado y revisado por: Responsable de Igualdad de FUNDACIÓN IMPULSARSE

Aprobado por: Comisión negociadora del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN IMPULSARSE

ÍNDICE

1. Datos Empresa	3
2. Características generales de la plantilla	7
3. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional	11
4. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas	13
5. Condiciones de trabajo.....	14
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral...	17
7. Infrarrepresentación femenina.....	17
8. Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral.....	18
9. Salud laboral desde una perspectiva de género	19
10. Protección a las víctimas violencia de género.....	20
11. Colectivo LGTBI+	21
12. Comunicación y lenguaje no sexista.....	22
13. Conclusiones	23

1. Datos Empresa

1.1. Características de la organización

Datos de la empresa

Nombre de la organización	FUNDACIÓN IMPULSARSE PARA EL DESARROLLO DEL EMPLEO Y LA INTEGRACIÓN SOCIAL
Domicilio social	C/ Zaragoza, 62, Bajo, 36211 – Vigo (Pontevedra)
N.º identificación fiscal	G27866763
Forma Jurídica	FUNDACIÓN
Año de constitución	2019
Sector de Actividad	Formación, empleo y desarrollo social
CNAE	7120
Dispersión Geográfica y ámbito de actuación	El ámbito es estatal. La empresa cuenta con su principal centro de trabajo en Vigo, aunque se prevé la apertura de nuevos centros en otras comunidades
N.º de centros	1 centro de trabajo en la provincia de Pontevedra

Responsable de la Entidad

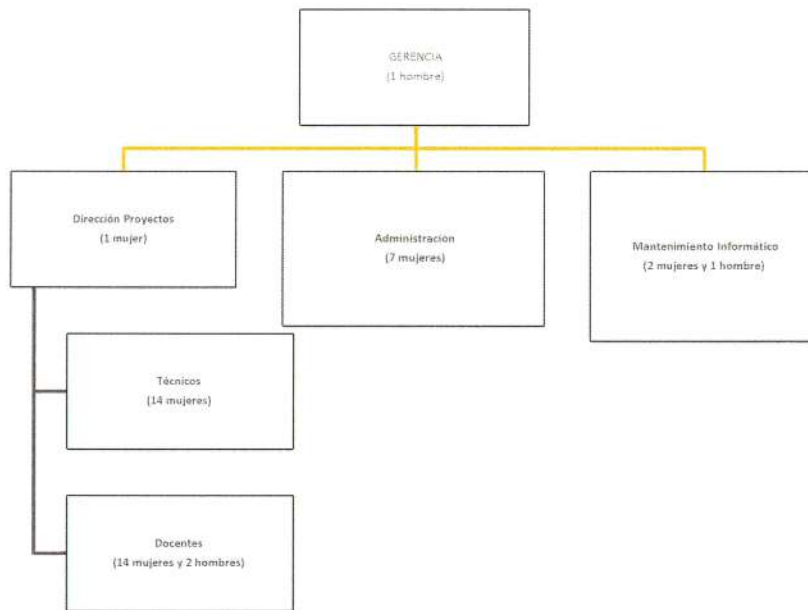
Nombre y apellidos	Eduardo García-Zabarte Freire
Cargo/puesto	Gerente
Contacto	635 473 467

Organización de la gestión de personas

Dispone de Departamento de RRHH	No
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No
RLPT	No

Impulsarse =>

En cuanto al organigrama de la entidad, la plantilla se distribuye de la siguiente manera:



1.2. Datos de interés sobre la realización del diagnóstico

La metodología utilizada para llevar a cabo el diagnóstico se ha basado en la obtención de datos cuantitativos y cualitativos. La parte cualitativa se ha obtenido a través de reuniones con las personas.

La recogida de la información necesaria se inició en enero de 2024 y finalizó en enero de 2025

Participaron las siguientes personas físicas y jurídicas en la elaboración:

- Dpto de Administración de Fundación Impulsarse
- Dpto de Dirección de Proyectos de Fundación Impulsarse
- Comisión negociadora Plan de Igualdad de Fundación Impulsarse

Adicionalmente se ha remitido a todo el personal una encuesta para conocer su percepción sobre la gestión de la igualdad de oportunidades en la organización, quedando garantizado el anonimato:

CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

OBJETIVO DEL CUESTIONARIO
 Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se viene desarrollando un diagnóstico que tiene por objeto conocer la percepción de los miembros de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y los trabajadores. Los resultados van a ser utilizados para la elaboración de acciones de igualdad y análisis de brechas de igualdad. Por favor, de un cuestionario de respuesta de tipo cerrado que contenga a modo de ejemplo los siguientes apartados: 1. Descripción de la organización, 2. Descripción de la actividad económica y 3. Descripción de la actividad social.

Trabaja - Cobaja

Condición a evaluar en su vida laboral	SI	NO	NO SE
¿Qué tanto en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
¿Existen acciones y medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades de mujeres en el ámbito de selección de personal?			
¿Existen acciones que favorezcan a mujeres en la formación profesional de la plantilla?			
¿Existen acciones de adaptación y compensación con igualdad?			
¿Existen acciones de conciliación de la vida familiar, personal y laboral?			
¿Se realizan los análisis de brechas de igualdad?			
¿Cabe que hacer o a qué dirigirse en caso de sufrir algún caso en el lugar de trabajo?			
¿En relación a la PIA de igualdad?			

1.3. Contenido del diagnóstico

Un diagnóstico es un análisis detallado del grado de igualdad de mujeres y hombres en la empresa o entidad con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad. El diagnóstico ha de realizarse utilizando una combinación de técnicas de investigación social de corte cuantitativo y cualitativo y contar con la participación de la plantilla y la representación de las personas trabajadoras.

En el presente documento analizan los siguientes aspectos:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Impulsarse >>

- j) Otros: lenguaje y comunicación no sexista, protección a víctimas violencia de género, protección al colectivo LGTBI+.

Distribuidos en los epígrafes según requiere el Anexo 1 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Como resultado del análisis de las mencionadas dimensiones hemos obtenido los resultados que reflejamos a continuación. Y una vez obtenidas las conclusiones que presentamos en este documento, podemos llevar a cabo la elaboración del Plan de Igualdad, que la Ley Orgánica de Igualdad define como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”* (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).

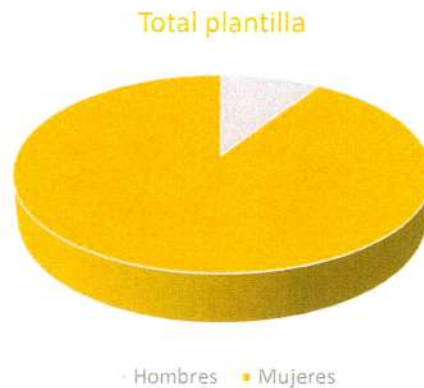
2. Características generales de la plantilla

Fecha Observación: Año 2023

2.1. Plantilla media de personas trabajadoras

Nº Hombres	%	Nº Mujeres	%	Total
4	10 %	38	90 %	42

La plantilla de FUNDACIÓN IMPULSARSE se encuentra altamente feminizada



2.2. Distribución de la plantilla actual según edad

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 30 años	4	10%	0	0%	4
Entre 31 y 45 años	24	57%	3	7%	27
Más de 46 años	10	24%	1	2%	11

La plantilla se encuentra feminizada en todos los rangos, especialmente en el de mediana edad, por lo que puede que, a la larga, la paridad en rangos superiores se desequilibre, aunque dependerá de las contrataciones futuras y su distribución de edad.

2.3. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	7	17%	1	2%	19%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	24	57%	3	7%	64%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO	4	10%	0	0%	10%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL	3	7%	0	0%	7%

Podemos concluir que la contratación indefinida a tiempo parcial es la principal modalidad de contratación, con el 64% de las personas contratadas bajo esa situación.

2.4. Distribución de la plantilla por % de jornada

% de jornada	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<50%	6	15%	1	2%	17%
>50%>75%	14	33%	1	2%	35%
>87,5%	1	2%	0	0%	2%
100%	17	41%	2	5%	46%

Dentro de la plantilla podemos encontrarnos con diferentes casuísticas. Existen bastantes contratos a tiempo parcial ya que la mayoría son docentes que imparten cursos de forma intermitente.

2.5. Distribución de la plantilla por departamento

Departamento	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Gerencia	0	0%	1	2%	2%
Dpto Técnico	17	41%	1	2%	43%
Administración	7	17%	0	0%	17%
Docentes	14	33%	2	5%	38%

Podemos destacar que hay masculinización y feminización en determinados departamentos. Por el tamaño de la muestra, destacan los departamentos Técnico y el grupo de Docentes, que se encuentra ocupado por mujeres mayoritariamente. Podemos concluir que viene derivado de la estructura general de la plantilla, pero se deben buscar medidas para disminuir la brecha en el departamento sin escudarse únicamente en roles sociales y no intervención. La situación contraria se plasma en la Gerencia, aunque ello es debido a la existencia de 1 solo hombre en ese puesto.

2.6. Distribución por nivel de responsabilidad

Nivel responsabilidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Gerencia	0	0%	1	2%	2%
Dirección de Proyectos	1	2%	0	0%	2%
Resto de Personal	37	89%	3	7%	96%

En cuanto al nivel de responsabilidad destaca que los puestos de mayor responsabilidad están ocupados mayoritariamente por hombres, ya que la persona que ocupa la gerencia es un hombre. Sin embargo, en el segundo nivel, la dirección de proyectos está ocupada por una mujer

2.7. Distribución de la plantilla por puestos de trabajo.

Puesto de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Gerente	0	0%	1	2%	2%
Director/a Proyectos	1	2%	0	0%	2%
Orientador/a Laboral	2	5%	0	0%	5%
Técnico/a Formación	4	10%	0	0%	10%
Docente	14	33%	2	5%	38%
Administrativo/a	2	5%	0	0%	5%
Auxiliar Administrativo/a	5	12%	0	0%	12%
Técnico/a Informático/a	2	5%	1	2%	7%
Técnico/a Empleo	7	17%	0	0%	17%
Trabajador/a Social	1	2%	0	0%	2%

Como venimos comentado, por el tamaño de la muestra, destaca la presencia desequilibrada de ambos sexos en todos los puestos debido a la feminización en la empresa, a excepción del puesto de Gerente.

Impulsarse >>

2.8. Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 1 año	19	46%	3	8%	54%
De 1 a 5 años	18	44%	1	2%	46%

Podemos concluir que la mitad de la plantilla tiene una antigüedad superior a 1 año

3. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

3.1. Altas durante el año 2023

Puesto de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Técnico/a Formación	1	4%	0	0%	1
Docente	14	54%	2	8%	16
Administrativo/a	2	8%	0	0%	2
Auxiliar Administrativo/a	3	10%	0	0%	3
Técnico/a Informático/a	1	4%	1	4%	2
Técnico/a Empleo	1	4%	0	0%	1
Trabajador/a Social	1	4%	0	0%	1
TOTAL	23	88%	3	12%	26

Podemos concluir que existen más mujeres en las nuevas incorporaciones ya que el puesto de docente está fundamentalmente cubierto por ellas.

3.2. Bajas durante el año 2023

Puesto de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Técnico/a Formación	2	6%	0	0%	2
Docente	14	43%	2	6%	16
Administrativo/a	1	3%	0	0%	1
Auxiliar Administrativo/a	5	15%	0	0%	5
Técnico/a Informático/a	2	6%	1	3%	3
Técnico/a Empleo	5	15%	0	0%	5
Trabajador/a Social	1	3%	0	0%	1
TOTAL	30	91%	3	9%	33

Podemos concluir que hay bastante rotación entre la plantilla, especialmente entre las mujeres ya que se encuentra feminizada. Esto se explica por el alto porcentaje de contratos a tiempo parcial o fijos discontinuos como los docentes

3.3. Datos relevantes sobre los procesos de selección

Los procesos de selección se llevan a cabo de la siguiente manera:

En primer lugar, se publica la oferta en LinkedIn, en las RRSS de la empresa o en plataformas especializadas tipo Galejobs.

Se lleva a cabo una primera criba de CV por parte de los responsables de Departamento y las candidaturas que se ajustan al puesto de trabajo son seleccionadas para realizar las entrevistas, realizadas por aquellos responsables y por Gerencia.

En FUNDACIÓN IMPULSARSE se realiza la selección de acuerdo a los criterios establecidos previamente por la dirección y el departamento correspondiente. En el proceso de selección se procura que, ante igualdad de condiciones de idoneidad, optar por la persona del sexo infrarrepresentado.

3.4. Formación recibida por parte de la plantilla en 2023

	Tipo de formación	Nº de personas	Mujer es		Hombres	
			Nº	%	Nº	%
Formación riesgos laborales puestos de trabajo	PRL	Todo el personal				

3.5. Promoción profesional durante el año 2023

Durante el año 2023 no figuran promociones profesionales más allá de la conversión de algunos contratos en indefinidos o en el aumento de alguna jornada a tiempo parcial. Se trata de una pequeña empresa en la que, en el caso de que hubiera cualquiera vacante, se optaría primero por la promoción interna, garantizando un proceso objetivo y transparente.

4. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

4.1. Sistema de valoración de puestos de trabajo

Los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y categorías, se han analizado para detectar la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Toda la información al respecto la encontramos en el Convenio Colectivo de aplicación, el de **Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública**

Adicionalmente, se ha llevado a cabo la Valoración de Puestos de Trabajo conforme a la Herramienta del Ministerio y, las agrupaciones resultantes, corresponden a lo establecido en la clasificación profesional del Convenio.

4.2. Registro retributivo

Por otro lado, se ha realizado el registro retributivo del año 2023 en la Herramienta del Ministerio, para ello se han tenido en cuenta todos los datos desagregados por sexo, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración.

4.3. Auditoría retributiva

Se ha llevado a cabo la auditoría retributiva de FUNDACIÓN IMPULSARSE y los resultados de la misma se han reflejado en el documento de Informe de Auditoría Retributiva.

Podemos concluir que no se detecta ningún tipo de discriminación por razón de sexo. La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de sexo, ya que deben tenerse en cuenta otros factores como la antigüedad, los complementos, el número de horas trabajadas, etc. Tras analizar cada uno de los conceptos, en función de las agrupaciones derivadas del convenio y de la valoración de puestos concluimos que no existe discriminación por razón de sexo.

5. Condiciones de trabajo

El objetivo del presente apartado del diagnóstico es recopilar la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto:

Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.

En este sentido, tal y como se ha reflejado en el Informe de Auditoría Retributiva, de acuerdo con el convenio colectivo de aplicación, la remuneración del personal afectado está compuesta en términos generales por los siguientes conceptos:

- Salario base convenio
- Pagas extraordinarias
- Parte Proporcional Vacaciones
- Plus de Convenio
- Complemento de antigüedad

Los complementos salariales que se perciben fuera de convenio son los siguientes:

- Mejora Voluntaria
- Gratificación Extraordinaria
- Bonus por Objetivos
- Gratificaciones Voluntarias
- Atrasos
- Salarios Falta de Preaviso

La cuantía de todos ellos se ha reflejado en el registro retributivo. Como se ha concluido, no existe discriminación por razón de sexo en materia retributiva.

Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.

En cuanto al sistema de trabajo es Gerencia, junto los responsables de departamento, quien se encarga de la coordinación en función del personal disponible

En **cuanto** al teletrabajo, prácticamente la totalidad de los puestos de trabajo requieren de presencialidad por las características del mismo, pero en casos puntuales, sí existe la posibilidad de realizar teletrabajo si así lo solicitan. El protocolo para la solicitud de teletrabajo establece que se debe enviar el formulario adjunto a la coordinadora con la mayor antelación posible, detallando los motivos de la solicitud y las actividades a desempeñar.

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

FUNDACIÓN IMPULSARSE se acoge a la modalidad preventiva de contratación de un Servicio de Prevención Ajeno para garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas trabajadoras.

Impulsarse >>

Desde el SPA, se gestiona la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, prestando especial atención a las siguientes cuestiones: riesgos específicos de la mujer en el embarazo y en situación de lactancia, evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género, etc.

Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

En virtud del art. 20 bis del ET, "Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales". En FUNDACIÓN IMPULSARSE disponen de equipos de empresa las personas que ocupan los puestos con mayor responsabilidad y con personal a cargo, y se garantiza el derecho a la desconexión digital, tal y como se establece en el protocolo interno.

Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.

El conjunto de categorías, grupos y niveles profesionales que existen en FUNDACIÓN IMPULSARSE vienen definidos en el Convenio de **Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública**.

Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

En el apartado 3.2 del presente diagnóstico se han analizado las extinciones de contrato durante el año 2023. Como hemos podido observar, existe equilibrio en las extinciones producidas durante el año 2023.

Las principales causas son la baja voluntaria y el fin de contrato, que afectan de manera más pronunciada a las mujeres debido a la feminización de la empresa.

Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.

No figuran ni permisos ni excedencias durante el año 2023.

Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.

En FUNDACIÓN IMPULSARSE se tratará en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad el Protocolo de prevención la violencia sexual, incluidos el acoso sexual y por razón de sexo. La intención es que todo el personal conozca el contenido del protocolo y el procedimiento de actuación y que se forme en la materia a través de un curso E-Learning sobre el mismo.

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

6.1 Medidas implantadas en la empresa

En FUNDACIÓN IMPULSARSE se vienen implementando varias medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y así promover el ejercicio corresponsable de derechos.

Estas medidas son:

- Jornadas reducidas
- Flexibilidad de horarios
- Teletrabajo

6.2. Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar al personal sobre los derechos de conciliación de la vida personal familiar y laboral

Las medidas de conciliación son conocidas por las personas trabajadoras, y conocen el medio a través del cual deben solicitar dichas medidas, que es a través de las personas que ocupan el cargo de Responsable de Departamento o de la Gerencia. Al tratarse de una pequeña empresa la comunicación con la Gerencia es fluida.

6.2 Permisos y excedencias del último año

Como hemos comentado, no ha habido excedencias durante el ejercicio 2023.

7. Infrarrepresentación femenina

En FUNDACIÓN IMPULSARSE no existe infrarrepresentación femenina, salvo en el puesto de Gerente que está ocupado por 1 hombre. De hecho, la empresa se encuentra feminizada en general.

8. Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral

La organización no dispone de un Protocolo de prevención de la violencia sexual, incluido el acoso sexual y por razón de sexo, por lo que se negociará en el seno de la comisión un procedimiento de actuación reflejado en el Protocolo contemple las siguientes cuestiones:

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, incluidas las producidas en el ámbito digital.
- b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Además, el protocolo responde a los siguientes principios:

- I. Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- II. Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- III. Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- IV. Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- V. Diligencia y celeridad del procedimiento.
- VI. Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

9. Salud laboral desde una perspectiva de género

FUNDACIÓN IMPULSARSE se acoge a la modalidad preventiva de contratación de un Servicio de Prevención Ajeno para garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas trabajadoras.

Desde el SPA, se gestiona la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, prestando especial atención a las siguientes cuestiones: riesgos específicos de la mujer en el embarazo y en situación de lactancia, evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género, etc.

Se ha obtenido el informe de siniestralidad del año 2023, observando que conta 1 accidente in itinere

10. Protección a las víctimas violencia de género

Al no haberse dado ningún caso, tampoco se ha documentado hasta el momento el sistema de protección para la protección de mujeres víctimas de violencia de género, por tanto, también será objeto del plan de igualdad. Hasta el momento no se ha aportado información ni sensibilización en la materia, será una medida que aparezca en el plan de igualdad.

11. Colectivo LGTBI+

A pesar de que, en FUNDACIÓN IMPULSARSE existe una cultura de respeto absoluto para todas las personas, se garantiza la igualdad, y no se discrimina por ningún motivo a nadie, por el momento no se ha implementado un protocolo de actuación para prevenir, detectar y actuar ante cualquier muestra de acoso sobre personas trabajadoras del colectivo LGTBI+. Por ese motivo, será una de las medidas que aparecerán en el Plan de Igualdad.

12. Comunicación y lenguaje no sexista

Se han analizado diversos documentos de uso general y no se observa la utilización de imagen ni lenguaje sexista. De todas formas, se revisarán a fondo los documentos de uso general, así como textos en la página web.

A continuación, se exponen ejemplos de ofertas de empleo publicadas:

Oferta de empleo

Administrativo/a
Recursos Humanos

Buscamos incorporar a una profesional de RRHH...

- Supervisar y mantener registros precisos de las horas trabajadas por los/as empleados/as, asegurando que se cumplan las políticas internas y la normativa laboral relacionada con las horas extras y el tiempo de descanso.
- Administrar y coordinar las solicitudes de vacaciones de los/as empleados/as, garantizando que se cumplan las políticas de la empresa y las leyes laborales vigentes.
- Gestionar y mantener registros de los dietas y gastos de los/as empleados/as, asegurando la precisión y el cumplimiento de las políticas internas y la normativa aplicable.
- Coordinar y apoyar los procesos de contratación de nuevos/as empleados/as, asegurando que se cumplan los requisitos y procedimientos legales. Mantener registros precisos de todas las contrataciones.
- Subjetarse al cumplimiento de las políticas internas y la normativa laboral.
- Preparar y mantener la documentación laboral requerida.
- Permitirse actualizado/a sobre los cambios en la normativa laboral y asegurar que la empresa cumpla con todas las regulaciones aplicables.
- Colaborar en la elaboración de informes y presentaciones relacionados con Recursos Humanos.



+ INFO:
ORIENTACION@FUNDACIONIMPULSARSE.EE
ASUNTO: ADMIN. RRHH






PROGRAMA XUVENTUDE MENTORING NA EMPRESA

Programa dirixido a mozo/as de entre 16 e 30 anos inscritos/as no Sistema de Garantía Xuvenil no que se ofrecen estancias formativas en empresas de sectores estratéxicos de Galicia e asesoramento a cargo de profesionais da orientación laboral.

BENEFICIOS

- Adquisición de experiencia laboral
- Posibilidade de inserción laboral nas empresas
- Bolsa de 630 euros á mes e axudas de transporte, no seu caso

ACCÍONS INCLUIDAS

FORMACIÓN ONLINE: 62 HORAS

- ✓ Competencias dixitais básicas para o emprego
- ✓ Competencias persoais para o emprego

ESTANCIAS FORMATIVAS NA EMPRESA: 500 HORAS

PREPARACIÓN DE ENTREVISTAS LABORAIS: 5 HORAS

DATA LÍMITE DE INSCRICIÓNS

31/08/2023

INSCRÍBETE AQUÍ

Para máis información:
699 19 40 66
orientacion@fundacionimpulsarse.ee



13. Conclusiones

A continuación se exponen algunas de las medidas que podría tomar la empresa como conclusión a este informe:

13.1. Propuestas de actuación

BLOQUE I: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- I.1. Formación en procesos de selección y promoción con perspectiva de género.
- I.2. Difundir el compromiso por la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo que se publiquen.

BLOQUE II: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- II.1. Formar y/o sensibilizar a la plantilla y nuevas incorporaciones en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.
- II.2. Procedimiento interno de promoción profesional.
- II.3. Continuar priorizando ante vacantes la promoción interna del personal incentivando la participación del sexo infrarrepresentado.

BLOQUE III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- III.1. Revisión de las descripciones de los puestos, en especial los feminizados y masculinizados.

BLOQUE IV: CONDICIONES DE TRABAJO

- IV.1. Mantener actualizada una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.

BLOQUE V: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- V.1. Documentar los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad establecidos y comunicación a toda la plantilla.
- V.2. Garantizar, mediante un sistema de comunicación eficaz, la accesibilidad a los derechos y medidas de conciliación a toda la plantilla.
- V.3. Análisis del disfrute de permisos, licencias y excedencias que asegure la no discriminación y/o prejuicios en la empresa.

BLOQUE VII: RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

- VII.1. Formación en igualdad retributiva.

BLOQUE VIII: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. SALUD LABORAL

VIII.1. Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante acciones formativas o campañas internas de difusión.

VIII.2. Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre el número de denuncias recibidas y la resolución de las mismas, tanto si se han producido como si no.

VIII.3. Elaborar y difundir un protocolo de actuación para la protección de trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia.

BLOQUE IX: PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

IX.1. Elaborar un documento que recoja las medidas implementadas en la empresa para la protección de mujeres víctimas de violencia de género. Difusión.

BLOQUE X: GARANTÍA IGUALDAD PERSONAS LGTBI+

X.1. Protocolo de actuación para prevenir, detectar y actuar ante cualquier muestra de acoso sobre personas trabajadoras LGTBI+

BLOQUE XI: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.

XI.1. Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.

Y para que así conste, firma la presente la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN IMPULSARSE PARA EL DESARROLLO DEL EMPLEO Y LA INTEGRACIÓN SOCIAL, S.L., en Vigo a 24 de febrero de 2025.

<p>En representación de la entidad:</p>  <p>D. Eduardo García-Zabarte Freire</p>	<p>En representación de las personas trabajadoras:</p> <p>Dña. Iria Salvande Lorenzo</p>
---	--

ANEXO II

INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

ÁREA DE IGUALDAD

INFORME DE Auditoría Retributiva de 2023

Forma de aplicación:

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

FECHA: 31-12-24

ENTIDAD: FUNDACIÓN IMPULSARSE PARA EL DESARROLLO DEL EMPLEO Y LA INTEGRACIÓN SOCIAL

APROBADO POR: Eduardo García-Zabarte Freire

Contenido

1. Denominación social de la entidad	3
2. Normativa	5
2.1. Contenido de la Auditoría Retributiva	6
2.2. Principios de Igualdad Retributiva.....	7
3. Plazo y vigencia	8
4. Diagnóstico retributivo.....	9
4.1. Auditoría retributiva	9
4.1.1. Descripción de puestos de trabajo	9
4.2.2. Sistema de valoración de puestos de trabajo.....	9
4.2. Registro Retributivo.....	19
Registro según la clasificación profesional aplicable a la empresa	21
Registro según valoración de puestos de trabajo.....	26
5. Conclusiones de la auditoría retributiva	31
6. Aprobación de la auditoría retributiva	31

1. Denominación social de la entidad

Datos de la empresa

Nombre de la organización	FUNDACIÓN IMPULSARSE PARA EL DESARROLLO DEL EMPLEO Y LA INTEGRACIÓN SOCIAL
Domicilio social	C/ Zaragoza, 62, Bajo, 36211 – Vigo (Pontevedra)
N.º identificación fiscal	G27866763
Forma Jurídica	FUNDACIÓN
Año de constitución	2019
Sector de Actividad	Formación, empleo y desarrollo social
CNAE	7120
Dispersión Geográfica y ámbito de actuación	El ámbito es estatal. La empresa cuenta con su principal centro de trabajo en Vigo, aunque se prevé la apertura de nuevos centros en otras comunidades
N.º de centros	1 centro de trabajo en la provincia de Pontevedra
Convenio colectivo de aplicación	Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública

Responsable de la Entidad

Nombre y apellidos	Eduardo García-Zabarte Freire
Cargo/puesto	Gerente
Contacto	635 473 467

Organización de la gestión de personas

Dispone de Departamento de RRHH	No
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No
RLPT	No

Información sobre la auditoría

Criterios de auditoría	Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Real Decreto 901/2020.
Fecha auditoría	Diciembre 2024
Alcance de la auditoría	Todas las personas trabajadoras de la empresa
Vigencia de la auditoría	4 años

Fuentes de información

Fuentes de información	Administración
Periodo objeto de estudio	Año natural 2023, de Enero a Diciembre 2023

2. Normativa

Los criterios de la presente auditoría se establecen en la siguiente normativa:

- **RD 901/2020, sobre Planes de Igualdad y su registro**
- **RD 902/2020, sobre igualdad retributiva**
- **Artículo 28.3 del Estatuto de las Personas Trabajadoras.**

En virtud del artículo 7 del RD 902/2020, se describe el **concepto** de auditoría retributiva de la siguiente manera:

“1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieran dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.”

Adicionalmente, el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, “RD 901/2020”) establece, en la elaboración del diagnóstico los siguiente: *“También formara parte del diagnóstico del plan de igualdad el **REGISTRO RETRIBUTIVO** y la **AUDITORIA RETRIBUTIVA**”.*

2.1. Contenido de la Auditoría Retributiva

De acuerdo con el artículo 8 del RD 902/2020, el contenido de la auditoría retributiva de **FUNDACIÓN IMPULSARSE** debe incluir lo siguiente:

- **Diagnóstico de situación retributiva**
 - Diagnóstico cualitativo y cuantitativo mediante el análisis de políticas y procedimientos de las empresas que puedan repercutir directa o indirectamente en la retribución de las personas trabajadoras.
 - La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
 - La relevancia de otras factoras desencadenantes de la diferencia retributiva.
- **Plan de actuación**
 - Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.
 - El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implantación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

A estos efectos, el diagnóstico de la situación retributiva que se realiza en el presente informe analiza:

1 | Realización de un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa

La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al misma. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto a sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2 | Identificación de los orígenes de las diferencias salariales, en su caso, detectadas

La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económicas derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

2.2. Principios de Igualdad Retributiva

- El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el **artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores** vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.
- Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, **un trabajo tendrá igual valor que otro** cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes [...]
- A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.
- Una **correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad**. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

3. Plazo y vigencia

A partir del 14 de abril de 2021, fecha en la que entró en vigor el RD 902/2020, todas las empresas obligadas en esa fecha a tener plan de igualdad deben tener realizada la auditoría salarial en aras de que la misma se incluya en el plan de igualdad.

En este sentido, **FUNDACIÓN IMPULSARSE** está en proceso de implementar su primer el Plan de igualdad.

Así mismo, es importante destacar que se ha seguido la Guía Técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género ofrecida por el Ministerio de Igualdad.

La presente auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que la de su Plan de igualdad, esto es, cuatro años desde la fecha de aprobación del mismo.

4. Diagnóstico retributivo

4.1. Auditoría retributiva

4.1.1. Descripción de puestos de trabajo

De manera previa, **FUNDACIÓN IMPULSARSE** ha recabado una descripción de los puestos de trabajo con sus responsabilidades, procedente del Convenio de aplicación **Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública**

A continuación, se aporta detalle de cada uno de ellos:

GERENTE	Dirección general de la entidad. Identificar, planificar y organizar la gestión de los programas. Planificación financiera y de RRHH
DIRECTOR/A DE PROYECTOS	Ejecución de proyectos liderando el equipo responsable de alcanzar los objetivos. Administrar los recursos asignados al proyecto.
ORIENTADOR/A LABORAL	Prestar asesoramiento y apoyo en desarrollo profesional y toma de decisiones. Ayudar a identificar habilidades, intereses y metas laborales, así como a desarrollar estrategias para alcanzarlas.
TÉCNICO/A DE FORMACIÓN	Llevar a cabo estudios de planificación para detectar necesidades formativas; planificar los cursos de formación en función de las necesidades detectadas; analizar el perfil del alumnado para organizar los grupos y determinar la modalidad de la formación.
DOCENTE	Impartir enseñanza en función de sus conocimientos específicos atendiendo a los requerimientos que exija la especialidad formativa.
ADMINISTRATIVO/A	Funciones administrativas, burocráticas, atención presencial y telefónica, recepción y apoyo a los distintos departamentos pudiendo realizar tareas de cierta complejidad
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	Funciones administrativas básicas, burocráticas, atención presencial y telefónica, recepción y apoyo a los distintos departamentos.
TÉCNICO/A INFORMÁTICO	Prestar servicios de apoyo a las distintas personas trabajadoras que utilizan equipos informáticos en la empresa y mantenimiento de software y hardware.
TÉCNICO/A DE EMPLEO	Se encarga de seleccionar distintos perfiles para analizar si están capacitados para desempeñar un puesto de trabajo. Asesoramiento sobre el desarrollo de las distintas ofertas de empleo y selección de candidatos
TRABAJADOR/A SOCIAL	Diseñar e implementar políticas sociales que corrijan las desigualdades. Fomentar la participación social. Trabajar en equipos interdisciplinarios. Mantener en todo el proceso de intervención la escucha activa con los usuarios y el respeto a la diversidad y multiculturalidad para ejercer una intervención sin sesgos

4.2.2. Sistema de valoración de puestos de trabajo

De forma previa a indicar cuál ha sido el resultado de la valoración de puestos de trabajo conforme a la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad, procedemos a determinar la ponderación de cada uno de los factores aplicable.

La ponderación de los factores:

Para determinar la ponderación de cada uno de los factores, debemos acudir a la Guía Técnica, que establece que la asignación predeterminada de pesos relativos o ponderaciones a los distintos factores y subfactores que incluye la herramienta, se ha elaborado con el propósito de eliminar estereotipos de género y neutralizar la tradicional infravaloración de las cualidades que socialmente se consideran femeninas.

La herramienta del ministerio propone cuatro bloques con items a valorar que se estudiarán a continuación:

ANEXO 1.

PONDERACIÓN DE FACTORES-GUIA DE ELABORACION DE VALORACION

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES.

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa.

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas. Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.

A.2.2) Movimientos repetitivos. Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo

A.2.3) Esfuerzo visual. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.

A.2.4) Esfuerzo auditivo. Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico. Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3) ESFUERZO MENTAL

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación. Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad. Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas. Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.

A.6.2) Responsabilidad económica. Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial. Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.

A.7) AUTONOMÍA

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA. Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas. Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas.

C.1.2) Competencias digitales. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.

C.1.3) Gestión de la diversidad. Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero. Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.

C.1.5) Formación no reglada. Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor

C.1.6) Experiencia. Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza. Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.

C.2.2) Minuciosidad. Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.

C.2.3) Aptitudes sensoriales. Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones. Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa. Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia

C.3.2) Capacidad emocional. Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

D.1) ENTORNO

D.1.1) Condiciones físicas. Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).

D.1.2) Condiciones psicosociales. Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones. Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).

D.2.2) Desplazamientos y viajes. Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

Se incluye a continuación la ponderación de cada uno de los factores mencionados:

CATEGORÍA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)	
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	40	POLIVALENCIA	30	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES				
				TOTAL A1	100			
		ESFUERZOS	24	A.2) ESFUERZO FÍSICO	30	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas		20
						A.2.2) Movimientos repetitivos		20
						A.2.3) Esfuerzo visual		20
						A.2.4) Esfuerzo auditivo		20
						A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico		20
				TOTAL		100		
				A.3) ESFUERZO MENTAL	35			
				A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	35			
		TOTAL A2+A3+A4	100					

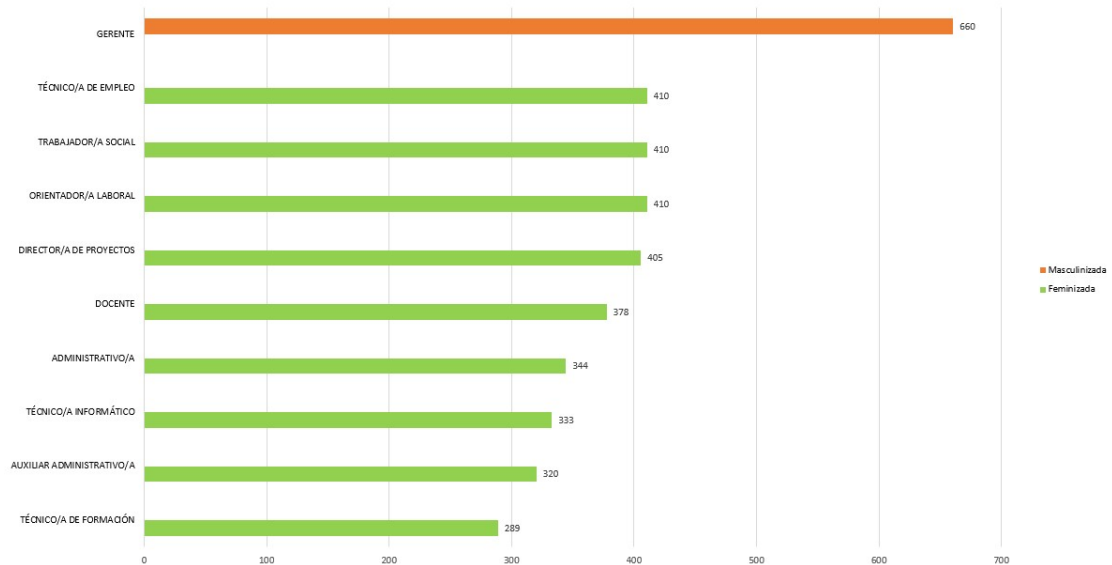
CATEGORÍA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	40	RESPONSABILIDAD Y AUTONOMÍA	41	A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN	30	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	50
						A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	50
						TOTAL	100
				A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES	35	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	40
						A.6.2) Responsabilidad económica	25
						A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	35
				TOTAL	100		
				A.7) AUTONOMÍA	35		100
				TOTAL A5+A6+A7	100		
					OTROS	5	A.8) OTROS
TOTAL A	100						
B) CONDICIONES EDUCATIVAS	20	ENSEÑANZA REGLADA	100	B.1) ENSEÑANZA REGLADA			100
	TOTAL B	100			TOTAL	100	
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	25	CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	45	C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	100	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	15
						C.1.2) Competencias digitales	15
						C.1.3) Gestión de la diversidad	10
						C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	17,5
						C.1.5) Formación no reglada	17,5
						C.1.6) Experiencia	10
						C.1.7) Actualización de conocimientos	15
						TOTAL C1	100

CATEGORÍA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	25	APTITUDES Y HABILIDADES SOCIALES	50	C.2) APTITUDES	50	C.2.1) Destreza	25
						C.2.2) Minuciosidad	25
						C.2.3) Aptitudes sensoriales	25
						C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones	25
						TOTAL	100
				C.3) HABILIDADES SOCIALES	50	C.3.1) Capacidad comunicativa	35
						C.3.2) Capacidad emocional	30
						C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos	35
				TOTAL	100		
				TOTAL C2+C3	100		
OTROS	5	C.4) OTROS					
TOTAL C	100						
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	15	ENTORNO	60	D.1) ENTORNO		D.1.1) Condiciones físicas	50
						D.1.2) Condiciones psicosociales	50
						TOTAL	100
		CONDICIONES ORGANIZATIVAS	35	D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS		D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	50
						D.2.2) Desplazamientos y viajes	50
		TOTAL	100				
		OTROS	5	D.3) OTROS			
TOTAL D	100						
TOTAL A+B+C+D	100						

Utilizando la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad y aplicando la ponderación de factores arriba indicada, se han obtenido los siguientes resultados de valoración para cada uno de los puestos de trabajo de FUNDACIÓN IMPULSARSE:

Agrupaciones 	Puesto + Puntos
 Agrupación 8	GERENTE(660)
 Agrupación 5	DIRECTOR/A DE PROYECTOS(405) ORIENTADOR/A LABORAL(410) TÉCNICO/A DE EMPLEO(410) TRABAJADOR/A SOCIAL(410)
 Agrupación 4	DOCENTE(378) ADMINISTRATIVO/A(344) AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A(320) TÉCNICO/A INFORMÁTICO(333)
 Agrupación 3 	TÉCNICO/A DE FORMACIÓN(289)

Con este mismo fin, se analizan también todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos. Se muestra además si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o hombres encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente



Tal y como se puede comprobar, podemos extraer las siguientes conclusiones en relación con presencia hombres y mujeres por cada puesto:

Titulo del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Homb	Categorización
GERENTE		1	Masculinizada
DIRECTOR/A DE PROYECTOS	1		Feminizada
ORIENTADOR/A LABORAL	2		Feminizada
TÉCNICO/A DE FORMACIÓN	4		Feminizada
DOCENTE	14	2	Feminizada
ADMINISTRATIVO/A	2		Feminizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	5		Feminizada
TÉCNICO/A INFORMÁTICO	2	1	Feminizada
TÉCNICO/A DE EMPLEO	7		Feminizada
TRABAJADOR/A SOCIAL	1		Feminizada

4.2. Registro Retributivo

La empresa **FUNDACIÓN IMPULSARSE**, durante el año 2023 contó con un total de 42 personas en situación de alta, de las cuales el 90% corresponde a mujeres y el 10% a hombres.

De acuerdo a la información facilitada, las retribuciones de las personas trabajadoras de **FUNDACIÓN IMPULSARSE** se determinan principalmente de acuerdo al convenio colectivo de aplicación, Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.

De acuerdo con el artículo 9 del RD 902/2020, **las mesas negociadoras de los Convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución** para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.

De acuerdo con el convenio colectivo de aplicación, la remuneración del personal afectado está compuesta en términos generales por los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Plus Convenio
- Complemento de Antigüedad
- Prorrata Pagas Extras
- Bonus Por Objetivos
- Mejora Voluntaria
- Gratificación Extraordinaria
- Gratificación Voluntaria 032
- Gratificación Voluntaria 033

Otros conceptos:

- Atrasos
- Parte Proporcional Vacaciones
- Salarios Falta de Preavisos
- Enfermedad
- Accidente
- Indemnizaciones

De acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Concretamente, de acuerdo al RD 902/2020, el registro retributivo de cada empresa presentará, desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido.

Así mismo, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las Retribución es totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento.

La plantilla considerada para la elaboración del registro retributivo, en línea con el presente informe de auditoría retributiva, ha sido la plantilla que ha recibido algún tipo de remuneración durante el periodo de referencia.

El periodo de referencia del registro ha sido el año natural 2023, es decir, se han considerado las retribuciones percibidas de 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023.

Adicionalmente, **FUNDACIÓN IMPULSARSE**, ha elaborado el registro retributivo mediante la herramienta elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

A continuación, se exponen los resultados obtenidos en el Registro Retributivo de **FUNDACIÓN IMPULSARSE** del año 2023.

Registro según la clasificación profesional aplicable a la empresa

1.1.a. Importes efectivos promedios

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	PC	MV	GE	CA	PPP	BO	GV032	GV033	ATR	PPV	SAPres v	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Enferm	Accid	Indz	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef	
TOTAL			17%	25%	100%	41%		17%		-317%			-79%		50%	34%			-149%	-191%	33%	
Hombre	4	6	3.497	325	2.603	4	0	637	0	250	0	0	23	0	3.842	7.339	0	0	34	34	7.372	
Mujer	37	47	2.914	243	0	2	11	527	16	1.041	13	45	42	-6	1.934	4.848	5	9	84	98	4.946	
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	PC	MV	GE	CA	PPP	BO	GV032	GV033	ATR	PPV	SAPres v	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Enferm	Accid	Indz	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef	
GRUPO 01			18%	19%	100%			17%							53%	38%					38%	
Hombre	1	1	15.282	1.329	15.621	0	0	2.768	0	0	0	0	0	0	19.718	35.000	0	0	0	0	35.000	
Mujer	3	3	12.495	1.079	0	0	166	2.287	0	5.539	0	149	0	0	9.221	21.716	0	136	0	136	21.852	
GRUPO 03			-92%	-54%		41%		-88%		-162%			-26%		-122%	-103%				-150%	-166%	-104%
Hombre	3	5	1.140	124	0	4	0	211	0	300	0	0	28	0	666	1.806	0	0	40	40	1.847	
Mujer	30	39	2.185	191	0	2	0	396	19	785	15	43	35	-7	1.480	3.666	6	0	101	107	3.773	
GRUPO 04																						
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	5	5	2.850	151	0	0	0	495	0	336	0	0	117	0	1.099	3.949	0	0	0	0	3.949	

1.2.a. Importes efectivos medianas

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	PC	MV	GE	CA	PPP	BO	GV032	GV033	ATR	PPV	SAPres v	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Enferm	Accid	Indz	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			62%	71%				63%		-69%			-61%		42%	63%			100%	100%	64%
Hombre	4	6	1.427	122	0	0	0	258	0	118	0	0	3	0	768	2.434	0	0	31	31	2.473
Mujer	37	47	544	36	0	0	0	97	0	199	0	0	4	0	448	900	0	0	0	0	900

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	PC	MV	GE	CA	PPP	BO	GV032	GV033	ATR	PPV	SAPres v	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Enferm	Accid	Indz	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			13%	16%	100%			11%							46%	39%					39%
Hombre	1	1	15.282	1.329	15.621	0	0	2.768	0	0	0	0	0	0	19.718	35.000	0	0	0	0	35.000
Mujer	3	3	13.329	1.111	0	0	122	2.466	0	7.797	0	0	0	0	10.654	21.248	0	0	0	0	21.248
GRUPO 03			63%	79%				65%		10%			-2%		42%	67%			100%	100%	65%
Hombre	3	5	967	114	0	0	0	180	0	172	0	0	5	0	660	2.322	0	0	62	62	2.400
Mujer	30	39	358	24	0	0	0	64	0	156	0	0	5	0	382	756	0	0	0	0	840
GRUPO 04																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	5	2.695	172	0	0	0	478	0	500	0	0	128	0	1.314	4.095	0	0	0	0	4.095

2.1.b. Importes equiparados mediana

	N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° SC Eq	SALARIO BASE Eq	PC	MV	GE	CA	PPP	BO	GV032	GV033	ATR	PPV	SAPresv	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Enferm	Accid	Indz	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL							27%	46%				29%		-124%						43%	36%					36%
Hombre	4	6	0	2	3	5	16.669	1.746	0	0	0	3.077	0	1.656	0	0	0	0	0	13.372	33.287	0	0	0	0	33.318
Mujer	37	47	1	10	31	42	12.101	936	0	0	0	2.190	0	3.706	0	0	4	0	0	7.685	21.291	0	0	0	0	21.291
GRUPO 01							13%	16%	100%			11%								46%	39%					39%
Hombre	1	1	0	0	0	0	15.282	1.329	15.621	0	0	2.768	0	0	0	0	0	0	0	19.718	35.000	0	0	0	0	35.000
Mujer	3	3	0	0	0	0	13.329	1.111	0	0	122	2.466	0	7.797	0	0	0	0	0	10.654	21.248	0	0	0	0	21.248
GRUPO 03							31%	53%				33%		-32%						22%	29%					29%
Hombre	3	5	0	2	3	5	17.559	2.163	0	0	0	3.340	0	2.861	0	0	0	0	0	10.949	31.574	0	0	0	0	31.636
Mujer	30	39	1	10	26	37	12.101	1.014	0	0	0	2.222	0	3.773	0	0	5	0	0	8.506	22.417	0	0	0	0	22.417
GRUPO 04																										
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	5	0	0	5	5	11.515	776	0	0	0	2.041	0	2.342	0	0	137	0	0	5.264	16.977	0	0	0	0	16.977

Análisis de los resultados según clasificación profesional

Para el análisis de los resultados se han tomado como referencia las pestañas de importes EQUIPARADOS, tanto promedios como medianas, puesto que hay muchas nuevas situaciones de alta durante el ejercicio de 2023 y los importes efectivos no reflejan las brechas reales.

La brecha salarial total en FUNDACIÓN IMPULSARSE es de un 32% en el promedio y un 36% en la mediana en favor de los hombres. Ello se explica debido a que dentro de los grupos masculinizados está el de Gerencia que tiene asignada una cantidad alta en concepto de "Mejora Voluntaria"

De forma previa, se detalla la correspondencia de los puestos de trabajo con los grupos profesionales, en virtud del Convenio Colectivo de aplicación:

Gerente Director/a de Proyectos Orientador/a Laboral	Grupo 1
Docente Administrativo/a Técnico/a de Formación Técnico/a Informático Técnico/a de Empleo Trabajador/a Social	Grupo 3
Auxiliar Administrativo/a	Grupo 4

Grupo 01:

La brecha total de la agrupación es de un 39% a favor de los hombres. Ello es debido a la presencia del puesto de Gerente en este grupo, desempeñado por un hombre

Grupo 03:

La brecha total de la agrupación es del 29% a favor de los hombres. Al tratarse de puestos a jornada parcial en su gran mayoría, la principal diferencia está en el plus de convenio (53%) y la parte proporcional de pagas (33%), ambos conceptos proporcionales al número de horas trabajadas y que es mayor en este caso en los puestos desempeñados por hombres en este grupo

Grupo 04:

En este caso no se aprecia brecha al estar el grupo compuesto solo por mujeres

Registro según valoración de puestos de trabajo

1.1.b. Importes efectivos promedios

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	PC	MV	GE	CA	PPP	BO	GV032	GV033	ATR	PPV	SAPres v	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Enferm	Accid	Indz	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			17%	25%	100%	41%		17%		-317%			-79%		50%	34%			-149%	-191%	33%
Hombre	4	6	3.497	325	2.603	4	0	637	0	250	0	0	23	0	3.842	7.339	0	0	34	34	7.372
Mujer	37	47	2.914	243	0	2	11	527	16	1.041	13	45	42	-6	1.934	4.848	5	9	84	98	4.946
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	PC	MV	GE	CA	PPP	BO	GV032	GV033	ATR	PPV	SAPres v	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Enferm	Accid	Indz	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 03																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	6	4.220	403	0	0	0	770	0	2.153	0	0	22	0	3.347	7.568	0	0	1	1	7.569
ESCALA 04			27%	54%		100%		30%		27%			-86%		29%	28%			63%	43%	28%
Hombre	3	5	1.140	124	0	4	0	211	0	300	0	0	28	0	666	1.806	0	0	40	40	1.847
Mujer	22	31	831	57	0	0	0	147	0	219	0	0	52	0	475	1.306	8	0	15	23	1.329
ESCALA 05																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	10	10	8.588	725	0	10	50	1.560	75	2.924	60	212	21	-27	5.609	14.197	0	41	347	388	14.584
ESCALA 08			100%	100%	100%			100%							100%	100%					100%
Hombre	1	1	15.282	1.329	15.621	0	0	2.768	0	0	0	0	0	0	19.718	35.000	0	0	0	0	35.000
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

1.2.b. Importes efectivos medianas

	N°	N° SC	SALARIO BASE Ef	PC	MV	GE	CA	PPP	BO	GV032	GV033	ATR	PPV	SAPres v	Tot COMPL.S ALEf	TOTAL SALARIO Ef	Enferm	Accid	Indz	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			62%	71%				63%		-69%			-61%		42%	63%			100%	100%	64%
Hombre	4	6	1.427	122	0	0	0	258	0	118	0	0	3	0	768	2.434	0	0	31	31	2.473
Mujer	37	47	544	36	0	0	0	97	0	199	0	0	4	0	448	900	0	0	0	0	900
	N°	N° SC	SALARIO BASE Ef	PC	MV	GE	CA	PPP	BO	GV032	GV033	ATR	PPV	SAPres v	Tot COMPL.S ALEf	TOTAL SALARIO Ef	Enferm	Accid	Indz	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 03																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	6	1.308	126	0	0	0	239	0	170	0	0	2	0	598	1.906	0	0	0	0	1.906
ESCALA 04			66%	82%				68%		32%			-177%		60%	76%			100%	100%	69%
Hombre	3	5	967	114	0	0	0	180	0	172	0	0	5	0	660	2.322	0	0	62	62	2.400
Mujer	22	31	328	21	0	0	0	58	0	117	0	0	15	0	266	563	0	0	0	0	749
ESCALA 05																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	10	10	10.148	933	0	0	0	1.847	0	1.546	0	0	0	0	5.280	16.912	0	0	0	0	16.912
ESCALA 08			100%	100%	100%			100%							100%	100%					100%
Hombre	1	1	15.282	1.329	15.621	0	0	2.768	0	0	0	0	0	0	19.718	35.000	0	0	0	0	35.000
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2.1.b. Importes equiparados promedios

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	PC	MV	GE	CA	PPP	BO	GV032	GV033	ATR	SAPresv	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Enferm	Accid	Indz	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							41%	44%	100%	96%		42%		-93%				19%	32%			-575%	-690%	32%
Hombre	4	6	0	2	3	5	19.979	1.772	3.905	87	0	3.625	0	3.794	0	0	0	13.184	33.163	0	0	15	15	33.178
Mujer	37	47	1	10	31	42	11.710	995	0	4	13	2.115	154	7.337	17	57	-7	10.732	22.441	7	11	105	122	22.564
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	PC	MV	GE	CA	PPP	BO	GV032	GV033	ATR	SAPresv	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Enferm	Accid	Indz	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 03																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	6	0	2	2	4	12.061	1.131	0	0	0	2.197	0	4.347	0	0	0	7.701	19.762	0	0	1	1	19.763
ESCALA 04							49%	52%		100%		49%		-87%				-13%	28%			12%	-43%	28%
Hombre	3	5	0	2	3	5	21.545	1.919	0	116	0	3.910	0	5.058	0	0	0	11.006	32.550	0	0	21	21	32.571
Mujer	22	31	0	3	28	31	11.050	917	0	0	0	1.987	0	9.472	0	0	0	12.440	23.490	11	0	18	30	23.520
ESCALA 05																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	10	10	1	5	1	7	12.986	1.098	0	14	50	2.355	570	4.133	62	212	-27	8.488	21.474	0	41	347	388	21.861
ESCALA 08							100%	100%	100%			100%						100%	100%					100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	15.282	1.329	15.621	0	0	2.768	0	0	0	0	0	19.718	35.000	0	0	0	0	35.000
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2.2.b. Importes equiparados medianas

	N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° SC Eq	SALARIO BASE Eq	PC	MV	GE	CA	PPP	BO	GV032	GV033	ATR	SAPresv	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Enferm	Accid	Indz	Tot Extrasalar ial Eq	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL							27%	46%				29%		-124%					43%	36%					36%
Hombre	4	6	0	2	3	5	16.669	1.746	0	0	0	3.077	0	1.656	0	0	0	13.372	33.287	0	0	0	0	33.318	
Mujer	37	47	1	10	31	42	12.101	936	0	0	0	2.190	0	3.706	0	0	0	7.685	21.291	0	0	0	0	21.291	
	N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° SC Eq	SALARIO BASE Eq	PC	MV	GE	CA	PPP	BO	GV032	GV033	ATR	SAPresv	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Enferm	Accid	Indz	Tot Extrasalar ial Eq	TOTAL Retrib Eq	
ESCALA 03																									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	6	0	2	2	4	11.328	1.080	0	0	0	2.068	0	3.030	0	0	0	6.172	17.500	0	0	0	0	17.500	
ESCALA 04							32%	63%				36%		-79%				26%	37%					37%	
Hombre	3	5	0	2	3	5	17.559	2.163	0	0	0	3.340	0	2.861	0	0	0	10.949	31.574	0	0	0	0	31.636	
Mujer	22	31	0	3	28	31	11.921	792	0	0	0	2.149	0	5.119	0	0	0	8.143	19.860	0	0	0	0	19.882	
ESCALA 05																									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	10	10	1	5	1	7	13.500	1.104	0	0	0	2.453	0	3.734	0	0	0	7.729	21.798	0	0	0	0	21.798	
ESCALA 08							100%	100%	100%			100%						100%	100%					100%	
Hombre	1	1	0	0	0	0	15.282	1.329	15.621	0	0	2.768	0	0	0	0	0	19.718	35.000	0	0	0	0	35.000	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Análisis de los resultados obtenidos en el registro retributivo por puestos de similar valor por sexo

A continuación, se procede a analizar la brecha salarial para cada uno de los conceptos, para ello se han tomado como referencia los importes equiparados.

Recordamos las agrupaciones en virtud de los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
☐ Agrupación 8	GERENTE(660)
☐ Agrupación 5	DIRECTOR/A DE PROYECTOS(405)
	ORIENTADOR/A LABORAL(410)
	TÉCNICO/A DE EMPLEO(410)
	TRABAJADOR/A SOCIAL(410)
☐ Agrupación 4	DOCENTE(378)
	ADMINISTRATIVO/A(344)
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A(320)
	TÉCNICO/A INFORMÁTICO(333)
☐ Agrupación 3	TÉCNICO/A DE FORMACIÓN(289)

Escala 03:

No es posible el análisis ya que la escala está completamente formada por mujeres

Escala 04:

La brecha total de la escala es de un 28% en el promedio, y un 37% en la mediana. *Al tratarse de puestos a jornada parcial en su gran mayoría, la principal diferencia está en el plus de convenio (63%) y la parte proporcional de pagas (36%), ambos conceptos proporcionales al número de horas trabajadas y que es mayor en este caso en los puestos desempeñados por hombres en este grupo*

Escala 05:

La brecha total de la escala es de un 5% en el promedio, y un -1% en la mediana. En cuanto al análisis por conceptos destaca lo siguiente:

Escala 05:

No es posible el análisis ya que la escala está completamente formada por mujeres

Escala 08:

No es posible el análisis ya que la escala está formada por un solo hombre

5. Conclusiones de la auditoría retributiva

De acuerdo a la información facilitada, las retribuciones de las personas trabajadoras se determinan principalmente de acuerdo con el Convenio Colectivo de aplicación.

Podemos concluir que no se detecta ningún tipo de discriminación por razón de sexo. La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de sexo, ya que deben tenerse en cuenta otros factores como la antigüedad, los complementos, el número de horas trabajadas, etc. Tras analizar cada uno de los conceptos, en función de las agrupaciones derivadas del convenio y de la valoración de puestos concluimos que no existe discriminación por razón de sexo.

6. Aprobación de la auditoría retributiva

Y para que así conste, firma la presente la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN IMPULSARSE PARA EL DESARROLLO DEL EMPLEO Y LA INTEGRACIÓN SOCIAL, S.L., en Vigo a 31 de diciembre de 2024.

<p>En representación de la entidad:</p>  <p>D. Eduardo García-Zabarte Freire</p>	<p>En representación de las personas trabajadoras:</p> <p>Dña. Iria Salvande Lorenzo</p>
---	--