

PLAN DE IGUALDAD 2026-2030



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DATOS GENERALES	5
3. INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	9
3.1 ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVO	9
3.2 ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS DE LA ENTIDAD	14
4. OBJETIVOS	23
5. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES	23
6. SISTEMA DE EVALUACIÓN	29
7. CALENDARIO.....	33
8. PARTICIPACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	33
10. ASIGNACIÓN DE LAS PERSONAS DEL PLAN.....	37

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad se elabora con el objetivo de promover la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la normativa europea aplicable, el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015), el Real Decreto-ley 6/2019 y la Ley 11/2021, de transparencia salarial, vinculada al Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, que refuerza la obligación de garantizar la igualdad retributiva y la eliminación de cualquier brecha salarial por razón de sexo.

Además de poseer legitimación conforme al artículo 5 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. De acuerdo con el Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas, basadas en un diagnóstico de situación previo, orientadas a eliminar la discriminación por razón de sexo y a lograr la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización.

Estos planes deben:

1. Los planes de igualdad de las empresas 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.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su

caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- 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.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. De este modo, la Fundación Hermanos Obreros de María manifiesta su firme compromiso con la implantación y desarrollo de políticas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, por razón de sexo, edad, origen o cualquier otra condición personal o social. En este marco, se impulsa el presente Plan de Igualdad, el cual tendrá una duración de cuatro años, extendiéndose desde el 15 de junio de 2026 hasta el 15 de junio de 2030. se Aplicará a la totalidad de la plantilla de la Fundación, incluyendo los tres centros que la integran:

- Ciudad de los Niños Málaga, ubicada en C/Lugar Ciudad de los niños, 1. CP 29590 (Málaga).
- Ciudad de los Niños Huelva, situada en Ctra. Gibraleón, Km 6, CP 21002 (Huelva).

- Ciudad de los Niños Granada, localizada en carretera de Málaga, 193, CP 18015 (Granada), siendo ésta la sede principal.

El presente Plan ha sido objeto de negociación entre las siguientes partes:

En representación de la entidad:

- Juan Molina Fernández, con DNI 74619102H, en calidad de representante legal de la Fundación.
- Estefanía Álvarez Ruiz, con DNI 54104994R, en calidad de responsable de Recursos Humanos

En representación de las personas trabajadoras:

- Ismael Vera Gómez, con DNI 77473214Z.
- Ilenia Infantes Aguilera, con DNI 76878493G.
- Michaela Heredia Marrero, con DNI 20889158Y.
- José Manuel Cortés Escobedo, con DNI 74728684M.
- Emma Cifre Gandullo, con DNI 44203300Z.

Todas las personas mencionadas forman parte tanto de la comisión negociadora como del Comité permanente de igualdad.

2. DATOS GENERALES

Nombre o Razón Social	Fundación Hermanos Obreros de María
Actividad	Atención, cuidado, manutención y acogimiento a menores y jóvenes en situación de exclusión social.
Dirección	Crta. de Málaga, Granada, 193. Granada
Teléfono	958275936

Correo electrónico	ciudadninoscontacto@gmail.com
Página web	www.fundacion-hom.org
Persona responsable	Juan Molina Fernández: Representante legal de la Fundación.
Número de sedes	La Fundación tiene tres sedes, en Málaga, Huelva y Granada.

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO

	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Plantilla por sexo	116	58,29%	83	41,71%	119

PORCENTAJE DE PLANTILLA CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO DESAGREGADA POR SEXO

	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Plantilla con contrato fijo	95	55,56%	76	44,44%	199

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

TIPO DE CONTRATO	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Temporal a tiempo completo	13	6,53%	5	2,51%	18
Temporal a tiempo parcial	8	4,02%	2	1,01%	10
Fijo discontinuo	0	0%	64	0%	0
Indefinido a tiempo completo	67	33,67%	12	32,16%	131
Indefinido a tiempo parcial	28	14,07%	0	6,03%	40

Prácticas	0	0	0	0	0
Aprendizaje	-	-	-	-	-
Otros (becas de formación, etc.)	-	-	-	-	-
TOTAL	116	58,29%	83	44,72%	199

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
1	80	40,20%	58	29,155%	138
2	23	11,56%	16	8,04%	39
3	10	5,03%	6	3,02%	16
4		0,00%	2	1,01%	2
6	3	1,51%	1	0,50%	4
TOTAL	83	41,71%	116	58,29%	199

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA RESPONSABILIDADES FAMILIARES: NÚMERO HIJOS/AS

Número de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
0	48	24,12%	32	16,08%	80
1	27	13,57%	22	11,06%	49
2	3	17,59%	24	12,06%	59
3	5	3,02%	5	2,51%	11
TOTAL	116	58,29%	83	41,71%	199

RANGO DE ANTIGÜEDAD

	Género Hombre	Valores	Mujer	Valores	Total % Antigüedad Rango	Total % Antigüedad d Rango
Antigüedad Rango	Antigüe dad Rango	% Antigüe dad Rango	Antigüe dad Rango	Antigüe dad Rango		
Entre 2 y 5 años	30	30	30	30	60	60
Más de 5 años	43	43	67	67	110	110
Menos de 2 años	10	10	19	19	29	29
TOTAL, GENERAL	83	83	116	116	199	199

RANGO DE EDAD

Edad Rango	Edad Rango	% Edad Rango	Edad Rango	%Edad Rango	Edad Rango	Total % Edad Rango	Total % Edad Rango
De 20 a 25 años	3	1,51%	4	4	2,01%	7	3,52%
De 26 a 35 años	19	9,55%	33	33	16,58%	52	26,13%
De 36 a 45 años	20	10,05%	22	22	11,06%	42	21,11%
Más de 45 años	41	20,60%	57	57	28,64%	98	48,75%
TOTAL, GENERAL	83	41,71%	116	116	58,29%	199	100,00%

DISCAPACIDAD

	Género Hombre	Valores	Género Mujer	Valores	Total, Discapacidad	Total % Discapacidad
Discapacidad						
No	78	39,20%	113	56,78%	191	95,98%
Sí	5	2,51%	3	1,51%	8	4,02%
TOTAL, GENERAL	83	41,71%	116	58,29%	199	100,00%

PUESTOS

Puestos	Hombres	Valores	Mujer	Valores	Total, puesto	Total %
Administrativo/a	2	1,01%	2	1,01%	4	2,01%
Directivo/a	4	2,015	4	2,01%	8	4,02%
Mando intermedio	1	0,50%	3	1,51%	6	2,01%
Otros	10	5,03%	5	2,51%	15	7,54%
Técnicos/as	66	33,17%	102	51,26%	168	84,42%
TOTAL, GENERAL	83	41,71%	116	58,29%	199	100,00%

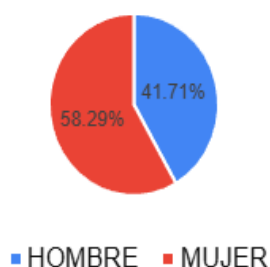
3. INFORME DE DIAGNÓSTICO

3.1 ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVO

La plantilla de la Fundación Hermanos Obreros de María está compuesta por 199 personas trabajadoras, de las cuales el 58,29 % son mujeres y el 41,71 % hombres, lo que refleja una mayor presencia femenina en la entidad. Esta distribución se mantiene de forma generalizada en la mayoría de las variables analizadas, evidenciando una feminización

moderada de la organización.

Sexo: 199 Trabajadores/as



La distribución por **grupos de edad** muestra una presencia femenina superior en todos los tramos etarios. El grupo más numeroso es el de personas mayores de 45 años, que concentra el 48,74 % de la plantilla, seguido del tramo de 26 a 35 años, con un 26,13 %. El grupo de 36 a 45 años presenta una composición relativamente equilibrada, mientras que el tramo de 20 a 25 años es el menos representado, con únicamente el 3,52 % del total. Estos datos indican una plantilla con un peso importante de personas de mayor edad y una presencia más reducida de personas jóvenes.

Edad: 199 trabajadores/as



En relación con la **antigüedad**, la mayor parte de la plantilla se concentra en el tramo de más de cinco años de permanencia en la entidad, que representa el 55,28 % del total. Le siguen las personas con entre dos y cinco años de antigüedad, con un 30,15 %, y, en menor medida, quienes llevan menos de dos años en la organización, con un 14,57 %. Esta distribución pone de manifiesto una elevada estabilidad laboral y una consolidación significativa de la plantilla.

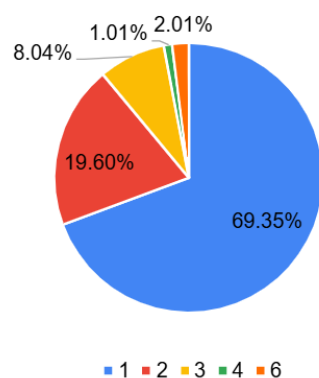
Antigüedad: 199 Trabajadores/as



La práctica totalidad de las personas trabajadoras no tiene reconocida ninguna **discapacidad**, representando el 95,98 % del total, mientras que las personas con discapacidad reconocida constituyen el 4,02 %. Aunque se trata de un colectivo con una representación reducida, proporcionalmente su presencia es ligeramente superior entre los hombres que entre las mujeres.

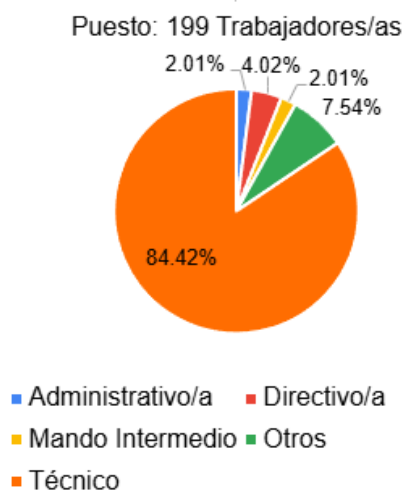
La distribución por **categorías profesionales** evidencia una fuerte concentración de la plantilla en la categoría 1, que agrupa al 69,35 % de las personas trabajadoras y constituye la categoría predominante para ambos sexos. El resto de las categorías presentan una representación considerablemente menor y no se observan diferencias especialmente relevantes entre mujeres y hombres, salvo la ausencia de mujeres en la categoría 4. Además, siete mujeres frente a dos hombres completan su jornada mediante contratación en otro grupo profesional dentro del mismo convenio colectivo de aplicación, circunstancia que puede influir en la distribución observada por categorías y en determinadas variables retributivas.

Grupo Profesional: 199 trabajadores/as



En cuanto a los **puestos de trabajo**, la categoría de Técnicos/as concentra la mayor parte de la plantilla, representando el 84,42 % del total, con una presencia femenina superior a la masculina. Los puestos de Administrativo/a y Directivo/a presentan una distribución

equilibrada entre ambos sexos, mientras que en la categoría de Mandos Intermedios se aprecia una mayor presencia relativa de mujeres. Por el contrario, el grupo de Otros constituye el único ámbito en el que la representación masculina es superior a la femenina. En conjunto, no se aprecia una segregación vertical significativa, observándose presencia de mujeres en los distintos niveles de responsabilidad de la organización.



Respecto a la **modalidad contractual**, la mayoría de la plantilla dispone de contratos indefinidos y no se observan diferencias relevantes entre mujeres y hombres. Sin embargo, en las modalidades de contratación temporal y de sustitución se aprecia una mayor presencia femenina, lo que puede estar relacionado con necesidades organizativas específicas o con una mayor ocupación femenina de determinados puestos sujetos a cobertura temporal.

En relación con la **jornada laboral**, sí se identifican diferencias relevantes. Mientras que la distribución en jornada completa resulta relativamente equilibrada, con 80 mujeres y 69 hombres, en la contratación a tiempo parcial la presencia femenina es significativamente superior, con 36 mujeres frente a 14 hombres. Esta situación evidencia una mayor concentración de mujeres en jornadas parciales, circunstancia que puede estar vinculada a responsabilidades familiares y de cuidados y que debe ser objeto de seguimiento desde la perspectiva de la igualdad y la corresponsabilidad.

El análisis de las **responsabilidades familiares** muestra una distribución similar entre mujeres y hombres. Del total de la plantilla, el 59,8 % tiene al menos un hijo o hija, mientras que el 40,2 % no tiene descendencia. Entre las mujeres, 68 trabajadoras tienen hijos/as y 48 no; entre los hombres, 51 tienen hijos/as y 32 no. La mayor concentración se sitúa en las personas con uno o dos hijos/as, sin apreciarse diferencias especialmente relevantes entre ambos sexos.

Estos datos indican que las responsabilidades familiares están presentes de forma significativa tanto entre mujeres como entre hombres, lo que favorece el desarrollo de políticas de conciliación dirigidas al conjunto de la plantilla y no exclusivamente a uno de los sexos.

En materia **retributiva**, la auditoría salarial realizada para el ejercicio 2025 pone de manifiesto la existencia de determinadas diferencias salariales entre mujeres y hombres en los conceptos de antigüedad y complemento personal de antigüedad. El análisis realizado permite concluir que estas diferencias no responden a una discriminación salarial directa por razón de sexo, sino principalmente y una vez efectuado el análisis y la normalización de los datos salariales objeto de estudio, se concluye que dichas diferencias obedecen a criterios objetivos inherentes a la propia naturaleza del complemento, al estar directamente vinculadas a la permanencia y tiempo de prestación de servicios de cada persona trabajadora en la empresa, no apreciándose por tanto la existencia de una situación de brecha salarial atribuible al sexo de las personas trabajadoras.

La distribución de la plantilla entre ambos **convenios** influye de forma directa en las retribuciones medias. En este sentido, 67 mujeres se encuentran adscritas al convenio de enseñanza y 49 al convenio de reforma juvenil. Asimismo, la mayor presencia femenina en contratos a tiempo parcial también repercute en determinadas comparativas salariales.

Por otro lado, el análisis de los **complementos salariales** no evidencia diferencias retributivas acusadas. Estas diferencias se explican principalmente por el complemento de antigüedad, percibido únicamente por parte de determinadas personas trabajadoras y con importes variables según la trayectoria profesional, así como por el complemento específico previsto en uno de los convenios colectivos aplicables en la entidad.

En consecuencia, las diferencias salariales detectadas encuentran una justificación objetiva relacionada con la estructura convencional, la antigüedad y las características de los complementos salariales analizados, sin que se aprecien indicios de discriminación retributiva directa por razón de sexo.

En términos generales, el análisis cuantitativo refleja una organización con una presencia mayoritaria de mujeres, una plantilla estable y una distribución relativamente equilibrada en la mayoría de las variables estudiadas. No obstante, se identifican algunos aspectos susceptibles de seguimiento desde la perspectiva de género, especialmente la mayor concentración femenina en jornadas parciales y en determinadas modalidades de contratación

temporal, así como la necesidad de continuar supervisando las diferencias retributivas derivadas de factores organizativos y convencionales para garantizar la plena aplicación del principio de igualdad retributiva.

3.2 ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS DE LA ENTIDAD

Este análisis cualitativo se ha elaborado a partir del análisis de la información obtenida mediante diferentes herramientas de diagnóstico, entre las que se incluyen cuestionarios dirigidos a la plantilla y a la representación legal de las personas trabajadoras, la valoración de puestos de trabajo, el registro salarial, así como la revisión de la documentación interna de la entidad, incluyendo los convenios colectivos de aplicación, los Estatutos de la Fundación y la Guía Laboral.

La Fundación Hermanos Obreros de María desarrolla su actividad con el objetivo de acoger y atender a las personas que acuden a sus centros, ofreciendo una atención cercana, afectuosa, personalizada e individualizada, orientada a responder a sus necesidades y favorecer su desarrollo integral. La actuación de la entidad se fundamenta en valores de inspiración cristiana, promoviendo un entorno que contribuya a compensar las desigualdades sociales y fomente la inclusión, la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad de las personas.

Asimismo, la mejora continua constituye uno de los principios que orientan la gestión de la organización. En este sentido, el centro de Granada cuenta con la certificación conforme a la norma ISO 9001:2015 en los programas de Escuela Hogar, programa de Acogimiento Residencial para menores y programa de Alta Intensidad, garantizando la implantación de sistemas de calidad orientados a la excelencia en la prestación de los servicios.

La responsabilidad social forma parte de los valores y del modelo de gestión de la Fundación, integrándose de manera transversal en todas sus actuaciones. Este compromiso se refleja tanto en la atención prestada a menores, familias y personas jóvenes extuteladas, como en las medidas dirigidas a las personas trabajadoras, especialmente en materia de formación, desarrollo profesional y bienestar laboral, así como en las relaciones mantenidas con proveedores y otras partes interesadas.

Partiendo de este marco organizativo y de los resultados obtenidos a través de las

distintas herramientas de análisis empleadas, se presenta a continuación la valoración de la situación de la entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como la de las medidas desarrolladas en el marco del Plan de Igualdad.

Respecto a la **igualdad de trato y oportunidades**, los resultados reflejan una percepción favorable sobre la existencia de criterios igualitarios dentro de la empresa. El 68,2 % considera en grado alto que existe igualdad de trato entre mujeres y hombres, mientras que el 76 % opina que la retribución se establece desde criterios de igualdad. Asimismo, el 66,7 % considera que el desarrollo profesional puede realizarse con las mismas oportunidades para ambos sexos, lo que evidencia una valoración positiva de la equidad interna de la organización.

En términos generales, existe una percepción positiva por parte de la plantilla respecto al **compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres. En el apartado relativo a la dirección y compromiso organizativo, el 62,8 % de las personas encuestadas considera alto el grado de sensibilización y compromiso de la empresa con la igualdad, mientras que un 20,9 % lo valora como medio-alto. Del mismo modo, la mayoría entiende que la igualdad de oportunidades es compatible con la filosofía y cultura de la empresa, lo que evidencia una valoración favorable de la implicación organizativa en esta materia.

En relación con la **selección de personal**, los resultados reflejan una valoración favorable sobre la objetividad de los procesos de contratación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El 47,2 % de las personas encuestadas considera en grado alto que la selección de personal se realiza de forma objetiva garantizando las mismas oportunidades para ambos sexos, mientras que un 32,1 % la valora como medio-alta. En conjunto, el 79,3 % de la plantilla mantiene una percepción positiva sobre la equidad de los procedimientos de selección. No obstante, un 7,5 % considera que dicha objetividad es baja y un 1,9 % muy baja, mientras que un 13,2 % responde NS/NC, lo que aconseja continuar reforzando la transparencia y difusión de los criterios de selección aplicados por la organización.

La entidad dispone de una Guía de Gestión Laboral en la que se regulan los procedimientos de selección y contratación de personal. De forma resumida, los procesos de reclutamiento se activan cuando surgen necesidades organizativas derivadas de la prestación de servicios, sustituciones de personal, promociones internas, jubilaciones u otras circunstancias que requieran la cobertura de puestos de trabajo. Estas necesidades son

comunicadas por la persona responsable de cada programa o centro a la Dirección y/o Recursos Humanos, que autoriza el inicio del proceso de selección.

Las vacantes disponibles se difunden a través de diferentes canales de captación de candidaturas, entre ellos la publicación de ofertas de empleo en LinkedIn, SAE, además de otros medios habituales de reclutamiento como el tablón de anuncios. El objetivo es garantizar la máxima difusión de las oportunidades laborales y facilitar la concurrencia de personas candidatas que cumplan los requisitos exigidos para cada puesto.

El proceso de selección se basa en criterios objetivos previamente definidos según el convenio aplicable para cada vacante. En primer lugar, se realiza una preselección de las candidaturas recibidas con el fin de comprobar su adecuación a los requisitos mínimos establecidos. Posteriormente, se evalúan las competencias profesionales mediante la revisión curricular y, cuando procede, a través de pruebas técnicas específicas, como ejercicios prácticos, pruebas informáticas o cuestionarios tipo test.

Las personas candidatas son valoradas conforme a un baremo previamente establecido y publicado en cada convocatoria. La primera entrevista personal es realizada por la persona responsable de Recursos Humanos de la Fundación o por la persona designada para esta función en aquellos centros donde no exista esta figura junto con la persona responsable del área o servicio en el que se genera la vacante. Tras esta fase, se seleccionan las candidaturas mejor valoradas, atendiendo tanto a la puntuación obtenida como a la adecuación al perfil requerido.

La fase final del proceso consiste en una entrevista con la Dirección de la Fundación, que, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en las distintas etapas de evaluación y la valoración realizada durante la entrevista final, adopta la decisión sobre la persona candidata más idónea para cubrir el puesto.

La metodología general de selección se desarrolla a través de las siguientes fases:

1. Valoración y clasificación de candidaturas.

Las candidaturas se clasifican según su especialidad profesional y se evalúan conforme al baremo aprobado por los órganos competentes. En los centros educativos y escuelas-hogar, dicho baremo es aprobado por el Consejo Escolar, mientras que en los centros residenciales

corresponde al Equipo Directivo y Recursos Humanos. Los resultados de la valoración se documentan y se ponen en conocimiento de los órganos de representación correspondientes.

2. Publicación de la vacante y entrevistas iniciales.

Cuando surge una vacante, esta se publica en los canales establecidos por la entidad, incluyendo el tablón de anuncios del centro y plataformas externas de empleo como LinkedIn. La oferta incorpora las características del puesto y las condiciones de contratación. Posteriormente, se convoca a entrevista a las personas candidatas mejor posicionadas en la valoración inicial.

3. Selección final.

Tomando en consideración la puntuación obtenida y las conclusiones derivadas de las entrevistas personales, el Equipo Directivo, Recursos Humanos y la titularidad del centro seleccionan a la persona que mejor se ajusta al perfil profesional y competencial requerido.

4. Comunicación de la contratación.

La decisión adoptada se comunica a la representación legal de las personas trabajadoras o al Comité de Empresa y responsables de cada recurso según corresponda.

Las candidaturas que, aun siendo aptas, no resultan finalmente seleccionadas pasan a formar parte de una bolsa de empleo con vigencia anual, a la que se recurre para futuras necesidades de contratación.

En los procesos de selección participan, como mínimo, dos o tres personas, normalmente la persona responsable del programa o servicio, Dirección General. En el centro de Málaga interviene además el personal técnico de Recursos Humanos. En todos los casos, la decisión final corresponde a la Dirección General.

Durante la selección se valoran tanto las competencias técnicas requeridas para cada puesto como una serie de competencias personales y profesionales alineadas con la misión, visión y valores de la Fundación. Entre los aspectos objeto de evaluación destacan:

- Integridad ética y alta calidad moral.
- Vocación social y sensibilidad hacia las personas en situación de vulnerabilidad, exclusión o riesgo social.

- Conocimiento de la institución e identificación con la misión, visión y valores de la Fundación.
- Compromiso con el carisma y los principios de la congregación.
- Responsabilidad, madurez personal, profesional y social.
- Capacidad de trabajo en equipo y colaboración.
- Autonomía e iniciativa en el desempeño de las funciones.
- Calidad y orientación a la mejora continua en el trabajo.
- Interés por la formación, el aprendizaje permanente y el desarrollo profesional.
- Capacidad de innovación, creatividad y adaptación al cambio.
- Gestión emocional y autocontrol en situaciones complejas.
- Habilidades para la resolución de conflictos.
- Organización, planificación y orden en el desempeño profesional.
- Capacidad de escucha activa, comunicación y diálogo.
- Empatía y capacidad para generar relaciones de confianza.
- Trato respetuoso e igualitario hacia todas las personas.
- Respeto a la diversidad cultural, religiosa y social.
- Sensibilidad y compromiso con las necesidades e intereses de la infancia y adolescencia.
- Capacidad para crear entornos seguros, acogedores y de cercanía.
- Promoción de la participación, la convivencia y los valores democráticos.
- Uso de un lenguaje positivo, inclusivo y reforzador.
- Capacidad para actuar como referente educativo y modelo de conducta para las personas menores atendidas.
- Equilibrio entre firmeza, afectividad y acompañamiento educativo.

Si bien algunas de estas competencias presentan un componente cualitativo y se valoran mediante entrevistas y observación profesional, la entidad procura garantizar la objetividad y transparencia del proceso mediante la aplicación de criterios de evaluación previamente

definidos.

En términos generales, no se identifican barreras internas, externas ni sectoriales que dificultan la incorporación de mujeres a la entidad, ni existen áreas o departamentos significativamente masculinizados. No obstante, se observa que el Patronato, como máximo órgano de gobierno de la Fundación, presenta una composición mayoritariamente masculina.

En relación con la formación, la Fundación dispone de un Plan de Formación Anual en el que participan todos los recursos y servicios. Para su elaboración, cada equipo identifica y valora sus necesidades formativas mediante diferentes espacios de reunión y reflexión profesional.

Con el objetivo de recoger también las necesidades individuales de toda la plantilla, anualmente se facilita un cuestionario a las personas trabajadoras, permitiendo que cada profesional exprese sus intereses y necesidades de formación desde su propia perspectiva.

Asimismo, la organización promueve la participación en las acciones formativas ofreciendo flexibilidad horaria para su realización, priorizando que estas se lleven a cabo dentro de la jornada laboral. En aquellos casos en que la formación se realiza fuera del horario de trabajo, se contempla la correspondiente compensación del tiempo dedicado.

En cuanto a los resultados, muestran una percepción muy positiva sobre la **igualdad en el acceso a las oportunidades formativas**. El 78,3 % de la plantilla considera que la formación ofrecida por la empresa es accesible para todas las personas con independencia de su sexo, lo que pone de manifiesto una percepción generalizada de igualdad en el acceso al desarrollo profesional y a la capacitación interna.

En cuanto a la **promoción profesional**, estando estipulada de manera igualitaria para mujeres y hombres según lo establecido en el artículo 24 del E.T., la mayoría de las personas encuestadas considera que existen oportunidades similares para mujeres y hombres. El 70,5 % opina que el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse en igualdad de condiciones, mientras que el 62,8 % considera que la empresa ofrece las mismas posibilidades de acceso a puestos directivos para ambos sexos. No obstante, los resultados también muestran la existencia de ciertas percepciones de barreras en el desarrollo profesional, ya que un 37,2 % considera que estas barreras existen en un grado alto y un 20,2 % en grado medio-alto, lo que evidencia la necesidad de seguir reforzando medidas orientadas a garantizar

procesos de promoción plenamente objetivos y transparentes.

Se consideran los siguientes criterios para la promoción o ascenso de las personas trabajadoras:

- Disponibilidad e interés del/el trabajador/a.
- Formación acorde al puesto.
- Empatía y relación con los/as compañeros/as.
- Trayectoria profesional fuera de la fundación.
- Vinculación al Carisma y el Proyecto Educativo de la Fundación.
- Desarrollo de programas innovadores en la atención de los/as menores y jóvenes.
- Asistencia a cursos de formación y actualización pedagógica.
- Desarrollo de una pedagogía creativa, basada en el afecto, el respaldo y el compromiso mutuo.
- Compromiso con la calidad y mejora continua.
- Participación en los equipos de trabajo, aportando ideas: en la etapa, en el centro y con el equipo directivo.
- Mostrar una actitud de empatía y respeto con las familias y alumnado.
- Tener un compromiso personal a los fines de la obra social: dedicación de tiempo dentro y fuera del aula, implicación en su trabajo profesional, esfuerzo personal en las preparaciones de las clases, inquietud profesional, sensibilidad con los problemas de los niños/as y jóvenes.
- Impartir las clases con metodologías innovadoras, facilitando experiencias nuevas aplicables a la formación de los niños y jóvenes que se educan en nuestros centros.
- Desarrollar a lo largo del curso talleres, salidas, intercambios, charlas, revistas, huerto escolar, etc., que favorezcan la adquisición de competencias del alumnado.

- Colaborar con el sostenimiento de la Fundación para realizar sus fines de acogida y formación a los niños y jóvenes en riesgo de exclusión social.
- Antigüedad en la Fundación.
- Idiomas.
- Familia numerosa.
- Grado de discapacidad.
- Entre otros.

Los criterios para la promoción interna se observan subjetivos.

Las personas que intervienen en la decisión son los/as coordinadores/as y director general, además, en el caso de Málaga también interviene el departamento de recursos humanos.

No se imparte formación específica para facilitar la promoción interna.

Respecto a la política salarial, en la Fundación se aplican dos convenios colectivos, según el área de actividad que desarrolle la persona trabajadora:

- *VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.*
- *V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.*

Y con relación a ello, respecto a la **igualdad de trato y oportunidades**, los resultados reflejan una percepción favorable sobre la existencia de criterios igualitarios dentro de la empresa. El 68,2 % considera en grado alto que existe igualdad de trato entre mujeres y hombres, mientras que el 76 % opina que la retribución se establece desde criterios de igualdad. Asimismo, el 66,7 % considera que el desarrollo profesional puede realizarse con las mismas oportunidades para ambos sexos, lo que evidencia una valoración positiva de la equidad interna de la organización.

En lo relativo a **conciliación**, se disponen de medidas como jornadas reducidas, flexibilidad horaria y teletrabajo en algunos casos, siendo estas medidas más utilizadas por

mujeres. Respecto a este apartado, los resultados son más diversos. Aunque el 36,4 % considera en grado alto que las personas que se acogen a medidas de conciliación mantienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional, también se observan porcentajes relevantes de valoraciones bajas. Además, únicamente el 22,5 % considera elevada la información proporcionada por la empresa sobre las medidas de conciliación disponibles, mientras que un 26,4 % responde NS/NC, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar la comunicación interna en esta materia. En relación con el uso responsable de las medidas de conciliación, el 51,9 % considera que la empresa favorece su utilización de igual manera entre mujeres y hombres. Asimismo, el 26,4 % considera en grado alto y el 45,3 % en grado medio-alto que la empresa favorece el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, lo que supone una valoración positiva del 71,7 % de la plantilla. No obstante, un 15,1 % lo valora como bajo y un 9,4 % como muy bajo, lo que indica la conveniencia de seguir impulsando medidas que faciliten el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar y reforzar su conocimiento y utilización entre toda la plantilla. Por otro lado, el 31,8 % considera que las medidas de conciliación implantadas superan las establecidas legalmente, aunque continúa existiendo un porcentaje significativo de desconocimiento.

En materia de **comunicación y prevención del acoso**, los resultados muestran un nivel intermedio de conocimiento sobre los protocolos de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo. El 31 % considera alta la claridad de la información recibida y el 23,3 % la valora como medio-alta, aunque un 22,5 % responde NS/NC y un 16,3 % manifiesta una valoración muy baja. Asimismo, en relación con la información facilitada sobre el proceso de desarrollo del Plan de Igualdad, el 61,2 % afirma no haber recibido información suficiente, lo que evidencia la necesidad de reforzar los canales de comunicación y participación de la plantilla en el desarrollo del plan.

Finalmente, la valoración global del Plan de Igualdad es claramente positiva. El 96,1 % de las personas encuestadas se muestra de acuerdo con la implantación de un Plan de Igualdad en la empresa, lo que refleja una elevada aceptación y una predisposición favorable hacia el desarrollo de políticas de igualdad dentro de la organización.

Además, hay que destacar que no se realizan medidas específicas de género (campañas, comunicaciones) y con relación a los riesgos laborales, se trata de un servicio externo. No se ha realizado un estudio por necesidades según género, ni hay medidas implantadas específicamente para mujeres. Tampoco ha habido ninguna demanda al respecto.

4. OBJETIVOS

Objetivo 1	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género
Objetivo 2	Implantar procedimientos de selección basados en la valoración objetiva de competencias y méritos, eliminando cualquier sesgo discriminatorio y promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo
Objetivo 3	Formar en igualdad y género a la plantilla
Objetivo 4	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres
Objetivo 5	Concienciar y sensibilizar en valores de igualdad a través de actividades dirigidas a las personas destinatarias
Objetivo 6	Mantener y potenciar la participación de mujeres en el patronato

5. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

Objetivo 1	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género	
Área	Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género	
Acciones	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.	
	Fecha de Inicio	01/10/2026
	Fecha Fin	01/10/2027

	<p>Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género si se diera el caso.</p> <table border="1"> <tr> <td>Fecha de Inicio</td> <td>02/10/2027</td> </tr> <tr> <td>Fecha Fin</td> <td>02/06/2030</td> </tr> </table>	Fecha de Inicio	02/10/2027	Fecha Fin	02/06/2030
Fecha de Inicio	02/10/2027				
Fecha Fin	02/06/2030				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar la elaboración o no del documento previsto. • Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado 				

Objetivo 2	Implantar procedimientos de selección basados en la valoración objetiva de competencias y méritos, eliminando cualquier sesgo discriminatorio y promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo				
Área	Selección de personal				
Acciones	<p>Elaborar un protocolo de selección con criterios objetivos (formación, experiencia, competencias)</p> <table border="1"> <tr> <td>Fecha de Inicio</td> <td>01/07/2026</td> </tr> <tr> <td>Fecha Fin</td> <td>01/06/2030</td> </tr> </table>	Fecha de Inicio	01/07/2026	Fecha Fin	01/06/2030
	Fecha de Inicio	01/07/2026			
	Fecha Fin	01/06/2030			
	<p>Eliminar datos personales no relevantes (edad, estado civil, etc.) en fases iniciales del proceso.</p> <table border="1"> <tr> <td>Fecha de Inicio</td> <td>01/07/2026</td> </tr> <tr> <td>Fecha Fin</td> <td>01/06/2030</td> </tr> </table>	Fecha de Inicio	01/07/2026	Fecha Fin	01/06/2030
	Fecha de Inicio	01/07/2026			
	Fecha Fin	01/06/2030			
<p>Revisar y adaptar las ofertas de empleo utilizando lenguaje inclusivo.</p> <table border="1"> <tr> <td>Fecha de Inicio</td> <td>01/07/2026</td> </tr> <tr> <td>Fecha Fin</td> <td>01/06/2030</td> </tr> </table>	Fecha de Inicio	01/07/2026	Fecha Fin	01/06/2030	
Fecha de Inicio	01/07/2026				
Fecha Fin	01/06/2030				

	<p>Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales o equipos de selección (si aplica).</p> <table border="1"> <tr> <td>Fecha de Inicio</td> <td>01/07/2026</td> </tr> <tr> <td>Fecha Fin</td> <td>01/06/2030</td> </tr> </table>	Fecha de Inicio	01/07/2026	Fecha Fin	01/06/2030
Fecha de Inicio	01/07/2026				
Fecha Fin	01/06/2030				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de procesos de selección que aplican el protocolo establecido. • % de ofertas de empleo revisadas con lenguaje inclusivo. • N.º de personas responsables de selección formadas en igualdad. 				

Objetivo 3	Formar en igualdad y género a la plantilla				
Área	Formación				
Acciones	Ofertar formación en igualdad y género a toda la plantilla				
	<table border="1"> <tr> <td>Fecha de Inicio</td> <td>01/10/2026</td> </tr> <tr> <td>Fecha Fin</td> <td>01/10/2028</td> </tr> </table>	Fecha de Inicio	01/10/2026	Fecha Fin	01/10/2028
	Fecha de Inicio	01/10/2026			
	Fecha Fin	01/10/2028			
	Incorporar formación específica para mandos intermedios y dirección (enfoque en toma de decisiones, liderazgo inclusivo y gestión de equipos).				
	<table border="1"> <tr> <td>Fecha de Inicio</td> <td>01/10/2026</td> </tr> <tr> <td>Fecha Fin</td> <td>01/10/2028</td> </tr> </table>	Fecha de Inicio	01/10/2026	Fecha Fin	01/10/2028
Fecha de Inicio	01/10/2026				
Fecha Fin	01/10/2028				
Crear materiales internos de consulta (planes, protocolos...)					
<table border="1"> <tr> <td>Fecha de Inicio</td> <td>01/10/2026</td> </tr> <tr> <td>Fecha Fin</td> <td>01/06/2030</td> </tr> </table>	Fecha de Inicio	01/10/2026	Fecha Fin	01/06/2030	
Fecha de Inicio	01/10/2026				
Fecha Fin	01/06/2030				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de plantilla formada en igualdad • Reducción de incidencias relacionadas con igualdad o trato inadecuado. • N.º de nuevas incorporaciones que reciben información interna. • Número de materiales internos elaborados o revisados durante el periodo de evaluación. 				

Objetivo 4	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres				
Área	Salud				
Acciones	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales				
	<table border="1"> <tr> <td>Fecha de Inicio</td> <td>01/07/2026</td> </tr> <tr> <td>Fecha Fin</td> <td>01/06/2030</td> </tr> </table>	Fecha de Inicio	01/07/2026	Fecha Fin	01/06/2030
	Fecha de Inicio	01/07/2026			
	Fecha Fin	01/06/2030			
Elaboración del protocolo de actuación por riesgo de embarazo, maternidad y lactancia					
<table border="1"> <tr> <td>Fecha de Inicio</td> <td>01/07/2026</td> </tr> <tr> <td>Fecha Fin</td> <td>01/06/2030</td> </tr> </table>	Fecha de Inicio	01/07/2026	Fecha Fin	01/06/2030	
Fecha de Inicio	01/07/2026				
Fecha Fin	01/06/2030				
Indicadores	Número de revisiones del Plan de Riesgo laborales y protocolo por riesgo de embarazo, maternidad y lactancia Porcentaje de personal responsable de PRL formado en igualdad.				

Objetivo 5	Concienciar y sensibilizar en valores de igualdad a través de actividades dirigidas a las personas destinatarias				
Área	Comunicación				
Acciones	Campaña de sensibilización y concienciación.				
	<table border="1"> <tr> <td>Fecha de Inicio</td> <td>01/10/2026</td> </tr> <tr> <td>Fecha Fin</td> <td>01/10/2028</td> </tr> </table>	Fecha de Inicio	01/10/2026	Fecha Fin	01/10/2028
	Fecha de Inicio	01/10/2026			
	Fecha Fin	01/10/2028			
Talleres de promoción en igualdad de género.					
<table border="1"> <tr> <td>Fecha de Inicio</td> <td>01/10/2026</td> </tr> </table>	Fecha de Inicio	01/10/2026			
Fecha de Inicio	01/10/2026				

	Fecha Fin	01/10/2028
	Charlas y conferencias de entidades externas	
	Fecha de Inicio	01/10/2026
	Fecha Fin	01/06/2030
	Difusión por redes sociales y difusión a todo el personal laboral a través de correos corporativos	
	Fecha de Inicio	01/10/2026
	Fecha Fin	01/06/2030
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Números de campañas de sensibilización realizadas. • Número de talleres desarrollados. • Número de charlas y conferencias • Número total de personas participadas. • Número de publicaciones. • Nivel de satisfacción.

Objetivo 6	Mantener y potenciar la participación de mujeres en el patronato	
Área	Cultura	
Acciones	Establecer medidas, requisitos y medios para la propuesta de mujeres y su ingreso en el patronato	
	Fecha de Inicio	01/10/2026
	Fecha Fin	01/10/2026
	Propuesta de cada miembro del patronato de una mujer para su ingreso	
	Fecha de Inicio	01/10/2026

	Fecha Fin	01/10/2030
	Comunicación a la plantilla	
	Fecha de Inicio	10/07/2026
	Fecha Fin	10/07/2030
	Publicación de la composición del patronato en la web	
	Fecha de Inicio	01/07/2026
	Fecha Fin	01/06/2030
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ● % de mujeres en el patronato. ● Número de propuestas para el ingreso de mujeres en el Patronato ● Número de procesos de selección con candidatas identificadas. Valorar candidatura femenina en proceso de selección ● Número de mujeres que ocupan cargos de responsabilidad dentro del patronato (presidencia, vicepresidencia, secretaría, comisiones, etc.). ● Número de comunicaciones a la plantilla ● Número de publicaciones en web 	

6. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La presente evaluación se realiza conforme al sistema de seguimiento y evaluación establecido en el Plan de Igualdad 2022-2026, con la finalidad de analizar el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas previstas, valorar los resultados obtenidos durante su vigencia y determinar el impacto generado en la organización en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Dicha evaluación se ha desarrollado a partir de los indicadores definidos para cada una de las áreas de actuación contempladas en el Plan, permitiendo realizar un seguimiento tanto cuantitativo como cualitativo de las medidas implementadas. Este análisis ha facilitado la identificación de los avances alcanzados, las dificultades encontradas y las necesidades de mejora detectadas durante el periodo de aplicación, constituyendo una herramienta fundamental para orientar futuras actuaciones y garantizar la mejora continua de las políticas de igualdad de la entidad. Todo ello se ha llevado a cabo de conformidad con lo establecido en

el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el resto de normativa aplicable en materia de igualdad y transparencia retributiva.

Como resultado del proceso de evaluación realizado, se obtiene la siguiente valoración global del grado de desarrollo e impacto del Plan de Igualdad:

Indicador de evaluación	Valoración
Grado de cumplimiento de objetivos	Medio-Alto
Nivel de ejecución de las medidas	Medio-Alto
Obtención de resultados previstos	Medio
Impacto en la cultura organizativa	Alto
Corrección de desigualdades detectadas	Medio
Detección de nuevas necesidades	Alto
Compromiso institucional con la igualdad	Alto

Los resultados obtenidos reflejan una valoración global positiva, alcanzando un grado de cumplimiento medio-alto de los objetivos establecidos y un elevado nivel de compromiso institucional con la igualdad de oportunidades. Durante su vigencia se han desarrollado actuaciones en las áreas de selección y contratación, formación, promoción interna, cultura organizacional, política retributiva, comunicación y participación en órganos de decisión, contribuyendo a la integración progresiva de la perspectiva de género en los procesos internos de gestión y al fortalecimiento de una cultura organizativa más sensibilizada con los principios de igualdad y no discriminación.

En materia de gestión de recursos humanos, aunque no llegó a implantarse una cartera básica de servicios de RRHH en Granada y Huelva, sí se mejoró la coordinación entre sedes mediante la colaboración con las personas responsables de cada centro y se elaboró un protocolo unificado de selección que ha contribuido a reforzar la transparencia y objetividad de los procesos de contratación. Asimismo, se aplicaron criterios de acción positiva en aquellos procesos selectivos en los que existía infrarrepresentación de uno de los sexos, si bien el impacto alcanzado fue limitado debido a la escasa rotación de personal existente durante el periodo evaluado.

Uno de los ámbitos que presenta resultados más favorables es el relacionado con la formación y la sensibilización. La implantación de acciones formativas online y el desarrollo continuado de actividades en materia de igualdad, corresponsabilidad y prevención de conductas discriminatorias han contribuido a incrementar el nivel de conocimiento y concienciación de la plantilla. Del mismo modo, las campañas de sensibilización desarrolladas y la difusión periódica del Plan de Igualdad y del Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso han favorecido una mayor visibilidad de estas herramientas y una mejor comprensión de su finalidad.

En relación con la promoción profesional, se avanzó en la definición de criterios objetivos y transparentes para los procesos internos, contribuyendo a reforzar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional. Sin embargo, no se alcanzó plenamente una participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de mayor responsabilidad, circunstancia condicionada en gran medida por la limitada movilidad interna y la baja rotación existente en determinados puestos estratégicos.

Asimismo, la elaboración y difusión de una guía de comunicación inclusiva permitió incorporar progresivamente el uso de lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas de la entidad, observándose una mejora significativa en este ámbito. Igualmente, las actuaciones vinculadas al programa de valores en igualdad contribuyeron a reforzar la sensibilización tanto de la plantilla como de las personas usuarias, consolidando una cultura organizativa basada en el respeto, la diversidad y la igualdad de trato.

Por otra parte, se promovieron iniciativas orientadas a incrementar la presencia de mujeres en el Patronato y en los espacios de toma de decisiones, si bien todavía no se ha alcanzado una representación plenamente equilibrada. Del mismo modo, se avanzó en la definición del sistema de incentivos salariales en especie previsto en el Plan, aunque su implantación efectiva quedó pendiente para un futuro desarrollo.

Desde el punto de vista de la ejecución, la implantación del Plan se desarrolló de forma satisfactoria en términos generales, permitiendo ejecutar la mayor parte de las acciones previstas y mantener una dinámica de trabajo continuada durante todo el periodo de vigencia. Entre los factores que facilitaron el desarrollo del Plan destacan la continuidad de las acciones formativas, el compromiso mostrado por la dirección y la progresiva incorporación de la perspectiva de igualdad en la gestión ordinaria de la organización. No obstante, también se identificaron algunas dificultades relacionadas con la limitación de recursos humanos

destinados al seguimiento, el funcionamiento irregular de la Comisión de Igualdad en determinados momentos, la complejidad para medir el impacto de algunas actuaciones y la existencia de ciertas resistencias al cambio en algunos niveles organizativos. Para afrontar estas dificultades se reforzó la coordinación entre sedes, se priorizaron aquellas actuaciones con mayor capacidad de impacto y se mantuvo una revisión periódica de los objetivos y medidas previstas.

La evaluación realizada permite afirmar que el Plan ha tenido un impacto positivo sobre la organización, especialmente en lo relativo a la transformación de la cultura corporativa y a la incorporación progresiva de la perspectiva de género en la gestión interna.

Esta valoración se resume en los siguientes ámbitos de impacto:

Ámbito de impacto evaluado	Valoración
Cambios en la cultura organizativa	Alto
Sensibilización de la plantilla	Medio-Alto
Implicación del equipo directivo	Alto
Integración de la perspectiva de género	Medio-Alto
Representación equilibrada en órganos de decisión	Medio
Mejora de la imagen externa de la entidad	Alto

Se observan mejoras significativas en las actitudes del equipo directivo y de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades, así como un fortalecimiento de la imagen externa de la entidad como organización comprometida con los principios de igualdad, diversidad y no discriminación. Del mismo modo, las actuaciones desarrolladas han contribuido a visibilizar determinadas desigualdades existentes y a establecer mecanismos orientados a su corrección progresiva.

A pesar de los avances alcanzados, la evaluación pone de manifiesto la necesidad de continuar reforzando determinadas áreas estratégicas, especialmente aquellas relacionadas con la representación equilibrada en órganos de decisión, la promoción profesional, la implantación efectiva de algunas medidas de carácter estructural y la mejora de los sistemas de seguimiento y evaluación. Resulta necesario continuar actualizando procedimientos y protocolos internos,

así como avanzar hacia la utilización de indicadores más homogéneos, precisos y medibles que permitan valorar con mayor exactitud el impacto de las actuaciones desarrolladas.

En conclusión, la valoración global del Plan de Igualdad 2022-2026 es positiva y evidencia un grado de cumplimiento medio-alto de los objetivos establecidos. Los avances alcanzados en formación, sensibilización, comunicación inclusiva y compromiso institucional constituyen una base sólida sobre la que seguir construyendo nuevas actuaciones. La experiencia adquirida durante este periodo pone de manifiesto la conveniencia de mantener aquellas medidas que han demostrado su eficacia, reforzar las actuaciones que requieren una mayor consolidación e incorporar nuevas acciones adaptadas a las necesidades detectadas, garantizando así un progreso continuo, verificable y sostenible hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

7. CALENDARIO

Objetivos	Fecha de inicio	Fecha de fin
Objetivo 1	1/10/2026	2/06/2030
Objetivo 2	1/07/2026	1/06/2030
Objetivo 3	1/10/2026	1/06/2030
Objetivo 4	1/07/2026	1/06/2030
Objetivo 5	1/10/2026	1/06/2030
Objetivo 6	1/10/20226	1/06/2030

8. PARTICIPACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas trabajadoras que representan legalmente a la plantilla son seis, cuatro mujeres y dos hombres. De éstas, CUATRO forman parte de la comisión negociadora (dos hombres y dos mujeres), pertenecientes a los sindicatos UGT, CCOO, y USE.

Hay un alto grado de implicación, tanto en la elaboración del diagnóstico como en la participación a través de propuestas y medidas para la entidad y en la implantación de estas.

Con respecto a la representación legal de personas trabajadoras que pertenecen a la comisión permanente de igualdad:

Representación legal plantilla

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación unitaria	Afiliación sindicato	Nombre del Sindicato
Representante 1	x		x		CCOO
Representante 2	x		x		USO
Representante 3		x		x	CCOO
Representante 4		x			UGT
Representante 5	x				
Representante 6	x				

Representación unitaria

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
REPRESENTACIÓN UNITARIA	5	70	2	30	7

Representación sindicada

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
REPRESENTACIÓN SINDICADA	2	50	2	50	4

Distribución de la representación legal por edades

REPRESENTACIÓN POR EDADES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
---------------------------	---------	---	---------	---	-------

MENOS DE 20					
20-25 AÑOS					
26-35 AÑOS	x	50			2
36-45 AÑOS			x	50	2
MÁS DE 45 AÑOS					
TOTAL		50		50	4

Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Categoría	Mujer	%	Hombre	%	Total
1	5	70%	2	30%	7
2					
Total	5	70%	2	30%	7

Sindicatos con representación

SINDICATO	% DE REPRESENTACIÓN
USO	25
UGT	25
CCOO	50

9. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

La composición del comité permanente de igualdad es la misma que la comisión negociadora, y como partes negociadoras **firman el presente plan:**

Juan Molina Fernández	Representante legal-representación de la entidad
Estefanía Álvarez Ruiz	Responsable de recursos Humanos (Málaga)- Representación de la entidad

Ilenia Infantes Aguilera	Representante de las personas trabajadoras
Ismael Vera Gómez	Representante de las personas trabajadoras
Enmma Cifre Gandullo	Representante de las personas trabajadoras
José Manuel Cortés Escobedo	Representante de las personas trabajadoras
Michaela Heredia Marrero	Trabajadora de la entidad

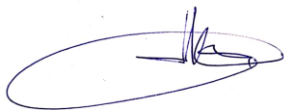
Tienen las siguientes competencias:

- Recogida de datos cualitativos y cuantitativos
- Elaboración del diagnóstico y negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Ser nexo de las personas trabajadoras y los recursos establecidos en materia de igualdad.
- Ser punto de información en materia de igualdad para todas las personas trabajadoras de la fundación

10. ASIGNACIÓN DE LAS PERSONAS DEL PLAN

En Granada, a 15 de junio del 2026

Fdo. Juan Molina Fernández



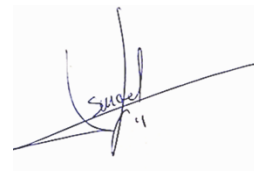
Fdo. Estefanía Álvarez Ruiz



Fdo. Ilenia Infantes Aguilera



Fdo. Ismael Vera Gómez



Fdo. Emma Cifre Gandullo



Fdo. José Manuel Cortes Escobedo



Fdo. Michaela Heredia Marrero

