



PLAN DE IGUALDAD

2026-2030

FUNDACIÓN HERMANOS OBREROS DE MARÍA



Índice

CONTENIDO	PÁG.
1. Introducción, compromiso y marco normativo	3
1.1. Compromiso institucional	3
1.2. Antecedentes y naturaleza del proceso	3
1.3. Marco normativo	4
2. Identificación, ámbito y partes negociadoras	6
2.1. Datos generales de la entidad	6
2.2. Ámbito personal, territorial y temporal	7
2.3. Comisión Negociadora	8
2.4. Funciones y funcionamiento de la Comisión Negociadora	8
3. Diagnóstico de situación	10
3.1. Metodología y fuentes	10
3.2. Datos cuantitativos de plantilla	11
3.3. Análisis cualitativo por materias	21
3.4. Evaluación del Plan de Igualdad 2022-2026	23
3.5. Conclusiones del diagnóstico	24
4. Auditoría retributiva 2025	25
4.1. Alcance y metodología	25
4.2. Valoración de puestos de trabajo	26
4.3. Resultados globales	26
4.4. Resultados del ámbito de Reforma	27
4.5. Resultados del ámbito de Enseñanza	28
4.6. Conclusiones y prioridades	29
4.7. Vigencia y revisión	30
5. Objetivos del Plan de Igualdad	30
6. Medidas, responsables e indicadores	32
6.1. Cultura, comunicación y gobernanza	32
6.2. Selección y contratación	33
6.3. Clasificación, promoción y desarrollo profesional	34
6.4. Formación	35
6.5. Condiciones de trabajo, conciliación y corresponsabilidad	36
6.6. Salud laboral con perspectiva de género	37
6.7. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género	38
6.8. Igualdad retributiva y transparencia salarial	39

CONTENIDO	PÁG.
6.9. Infrarrepresentación femenina y órganos de decisión	41
6.10. Sensibilización de las personas destinatarias	41
7. Recursos para la implantación	43
8. Calendario general de actuaciones	43
9. Seguimiento, evaluación y revisión	44
9.1. Sistema de seguimiento	44
9.2. Evaluación intermedia y final	45
9.3. Supuestos de revisión	46
10. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias	47
11. Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión	48
12. Vigencia, registro, difusión y firma	51
13. Anexos	53
13.1. Anexo I. Matriz detallada de medidas, responsables, plazos e indicadores	54
13.2. Anexo II. Calendario de actuaciones y fichas de seguimiento	58

1. Introducción, compromiso y marco normativo

1.1. Compromiso institucional

La Fundación Hermanos Obreros de María manifiesta su compromiso firme con la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y con la integración transversal de la perspectiva de género en la gestión de personas, la organización del trabajo y la prestación de sus servicios.

El presente Plan de Igualdad constituye el instrumento negociado para ordenar los objetivos, medidas, recursos, responsabilidades, plazos e indicadores que deberán aplicarse durante su vigencia. Su contenido se fundamenta en el diagnóstico de situación, en la evaluación del Plan anterior y en la Auditoría Retributiva correspondiente al ejercicio 2025.

Las medidas previstas vinculan a la totalidad de la entidad y de su plantilla, cualquiera que sea el centro de trabajo, convenio colectivo, modalidad contractual, jornada, grupo profesional o nivel de responsabilidad. La aplicación del Plan se realizará con respeto a los principios de buena fe, transparencia, confidencialidad, protección de datos y participación de la representación de las personas trabajadoras.

1.2. Antecedentes y naturaleza del proceso

El Plan se elabora en el marco de la renovación del Plan de Igualdad 2022-2026. La evaluación del periodo anterior refleja avances en formación, sensibilización, comunicación inclusiva y compromiso institucional, junto con necesidades pendientes en promoción profesional, conciliación, funcionamiento de los órganos de seguimiento, representación equilibrada, prevención del acoso y trazabilidad retributiva.

La entidad presenta una singularidad organizativa relevante: parte de la plantilla se encuentra incluida en el ámbito del convenio de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos, mientras que otra parte se rige por el convenio estatal de reforma juvenil y protección de menores. Esta dualidad exige análisis y medidas diferenciadas cuando la estructura profesional o salarial no sea directamente comparable.

1.3. Marco normativo

El presente Plan de Igualdad se fundamenta en el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, reconocido en el ordenamiento jurídico español como principio informador y derecho fundamental, especialmente a través de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española. Dichos preceptos imponen a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y prohíben cualquier discriminación, entre otros motivos, por razón de sexo.

En el ámbito laboral, este principio se proyecta de forma específica sobre el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, la retribución, la corresponsabilidad y la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo.

El presente Plan se alinea, asimismo, con el marco normativo europeo en materia de igualdad de trato, igualdad de oportunidades y transparencia retributiva, entre el que destacan, entre otras, las siguientes disposiciones:

- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2010/41/UE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.
- Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva (UE) 2023/970, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor mediante medidas de transparencia retributiva y mecanismos para su cumplimiento.

En el ámbito interno, la elaboración, negociación, aprobación, implantación, seguimiento y registro del presente Plan de Igualdad se realiza de conformidad con la normativa vigente aplicable, y en particular con las siguientes disposiciones:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, dirigidas a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo. En consecuencia, el presente Plan se configura como una herramienta preventiva, correctiva y de mejora continua, destinada a detectar, corregir y evitar posibles situaciones de desigualdad, tanto directas como indirectas.

A estos efectos, se entiende por 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. Asimismo, se entiende por discriminación indirecta la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúa a personas de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

El procedimiento de elaboración del presente Plan se ha desarrollado conforme a las exigencias de negociación previstas en el Real Decreto 901/2020. En este sentido, tanto el diagnóstico de situación como el propio Plan de Igualdad han sido objeto de negociación en el seno de la comisión negociadora, integrada por la representación de la empresa y la representación social legitimada, conforme a las reglas legalmente establecidas. Dicho proceso negociador constituye una garantía esencial para asegurar la participación de las partes, la transparencia del procedimiento y la adecuación de las medidas a la realidad organizativa de la empresa.

El diagnóstico previo aborda, al menos, las materias exigidas por el artículo 7 del Real Decreto 901/2020: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, auditoría retributiva, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En materia retributiva, el Plan incorpora el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, de conformidad con el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y con el Real Decreto 902/2020. A tal efecto, el registro retributivo, la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo constituyen instrumentos esenciales para garantizar la transparencia, identificar posibles brechas o diferencias retributivas y, en su caso, establecer medidas correctoras adecuadas, objetivas y evaluables.

Asimismo, el Plan presta especial atención a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y del Real Decreto 901/2020. Esta materia exige la existencia de procedimientos específicos de prevención, detección, actuación y protección, así como la adopción de medidas de sensibilización, formación y comunicación interna que contribuyan a consolidar una cultura de tolerancia cero frente a cualquier conducta atentatoria contra la dignidad, la libertad, la integridad o la igualdad de las personas trabajadoras.

Junto a lo anterior, el Plan contempla actuaciones en materia de conciliación y corresponsabilidad, formación, promoción profesional, presencia equilibrada, comunicación inclusiva, cultura organizativa y seguimiento periódico de las medidas implantadas. Todo ello con la finalidad de garantizar que el Plan de Igualdad opere como una herramienta real de transformación, seguimiento y mejora continua dentro de la organización.

2. Identificación, ámbito y partes negociadoras

2.1. Datos generales de la entidad

Elemento	Información
Razón social	Fundación Hermanos Obreros de María
CIF	G18029066
Domicilio principal	Carretera de Málaga, 193, 18015 Granada
Teléfono	958 275 936
Correo electrónico	ciudadninoscontacto@gmail.com
Página web	www.fundacion-hom.org
Actividad	Atención, cuidado, manutención, acogimiento, educación y acompañamiento de menores y jóvenes, especialmente en situaciones de vulnerabilidad o exclusión social.
CNAE	8532 Educación secundaria profesional; 8520 Educación primaria; 8510 Educación preprimaria; 8799 Otro tipo de asistencia en establecimientos.
Centros	Granada, Málaga y Huelva
Representante legal	Juan Molina Fernández

2.2. Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan se aplica a la totalidad de la plantilla de la Fundación, incluyendo a las personas que presten servicios durante su vigencia, con independencia de su centro, modalidad contractual, jornada, antigüedad, convenio colectivo, grupo profesional o cualquier otra condición laboral.

El ámbito territorial del Plan comprende todos los centros de trabajo actuales de Fundación Hermanos Obreros de María, así como aquellos que pudieran crearse durante su vigencia. En la fecha de elaboración del presente documento, la empresa cuenta con centros de trabajo ubicados en Granada, Málaga y Huelva, siendo su ámbito territorial autonómico.

Centro	Dirección / referencia	Ámbitos convencionales
Ciudad de los Niños Granada, siendo ésta la sede principal	Carretera de Málaga, 193, 18015 Granada	Enseñanza y Reforma
Ciudad de los Niños Málaga	Lugar Ciudad de los Niños, 1, 29590 Málaga	Enseñanza y Reforma
Ciudad de los Niños Huelva	Carretera de Gibrleón, km 6, 21002 Huelva	Enseñanza

La **vigencia prevista es de cuatro años**, desde el 15 de junio de 2026 hasta el 14 de junio de 2030, sin perjuicio de las revisiones que procedan por cambios normativos, organizativos, retributivos o de plantilla.

2.3. Comisión Negociadora

La negociación se ha desarrollado entre la representación de la entidad y la parte social que consta en las actas del proceso. Por razones de minimización de datos, los documentos identificativos completos se conservan en el expediente de negociación y no se reproducen en el cuerpo del Plan.

Representación	Nombre	Condición / función
Entidad	Juan Molina Fernández	Representante legal de la Fundación
Entidad	Estefanía Álvarez Ruiz	Responsable de Recursos Humanos
Parte social	Ismael Vera Gómez	Integrante de la Comisión Negociadora
Parte social	Ilenia Infantes Aguilera	Integrante de la Comisión Negociadora
Parte social	Michaela Heredia Marrero	Integrante de la Comisión Negociadora
Parte social	José Manuel Cortés Escobedo	Integrante de la Comisión Negociadora
Parte social	Emma Cifre Gandullo	Integrante de la Comisión Negociadora

2.4. Funciones y funcionamiento de la Comisión Negociadora

Todas las personas mencionadas forman parte tanto de la comisión negociadora como del Comité permanente de igualdad, el cual se encargará de realizar las **funciones de seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad**, siendo su funcionamiento el que se detalla a continuación:

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, 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 implantada.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidenta, de entre sus integrantes, a Emma Cifre Gandullo y Secretario José Manuel Cortés Escobedo.

Serán funciones de la Presidencia:

- Ostentarla representación del Pleno.
- Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros.
- Efectuar la convocatoria de las sesiones del Pleno, así como las citaciones a los miembros de este.
- Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
- Asegurar el cumplimiento de las leyes.

- Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Pleno.

Serán funciones de la Secretaría:

- Recibir los actos de comunicación de los miembros con el Pleno y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.
- Redactar y autorizar las actas de las sesiones.
- Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados.
- Dar publicidad a los acuerdos del pleno de la Comisión Negociadora.
- Custodiar todos los documentos generados y recibidos por la Comisión Negociadora, haciéndose responsable de su entrega en perfecto orden y numerados como figuran en los libros de registro de entrada y salida de la Comisión Negociadora.
- Proveer archivos con fotocopias de todos los documentos, para libre disposición de todos los miembros de la Comisión Negociadora.
- Registrar puntualmente todos los documentos generados o recibidos por la Comisión Negociadora, en libros de entrada y salida.
- Custodiar los documentos citados en el párrafo anterior y que podrán ser consultados en su presencia por todos los miembros de la Comisión Negociadora.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones. De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

Los acuerdos se adoptarán por consenso de ambas representaciones. Cuando no sea posible, se aplicará el procedimiento de resolución de discrepancias regulado en el apartado 10 del Plan.

3. Diagnóstico de situación

3.1. Metodología y fuentes

El diagnóstico cuantitativo se ejecuta sobre el mismo universo anual utilizado en la Auditoría Retributiva 2025: todas las personas que mantuvieron una vinculación laboral con la Fundación durante algún momento del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. La depuración por NIF/NIE identifica 237 personas únicas: 146 mujeres y 91 hombres.

La entidad dispone de 240 registros convencionales, 91 correspondientes al ámbito de Reforma y 149 al ámbito de Enseñanza. La diferencia entre registros y personas se debe a que tres personas prestaron servicios en ambos ámbitos convencionales. Por tanto, los análisis globales se realizan sobre personas únicas, mientras que las tablas de grupos profesionales, puestos y resultados retributivos se mantienen separadas por convenio cuando la doble adscripción impide una agregación homogénea.

Fuente	Contenido	Finalidad
Datos de plantilla	Sexo, edad, antigüedad, contrato, jornada, discapacidad, responsabilidades familiares, categoría y puesto.	Identificar composición, segregación y condiciones de trabajo.
Cuestionarios y análisis cualitativo	Percepción sobre igualdad, selección, formación, promoción, conciliación, acoso, comunicación y cultura.	Detectar barreras, prácticas y necesidades de mejora.
Evaluación 2022-2026	Ejecución, resultados, dificultades e impacto del Plan anterior.	Determinar continuidad, reformulación o incorporación de medidas.
Auditoría Retributiva 2025	Registros salariales y SVPT diferenciados para Reforma y Enseñanza.	Analizar brechas, trabajos de igual valor y trazabilidad salarial.

3.2. Datos cuantitativos de plantilla

3.2.1. Composición por sexo

Sexo	Número	Porcentaje
Mujeres	146	61,60 %

Sexo	Número	Porcentaje
Hombres	91	38,40 %
Total	237	100,00 %

Fuente: Auditoría Retributiva 2025, personas únicas por conciliación de NIF/NIE entre los ámbitos de Reforma y Enseñanza.

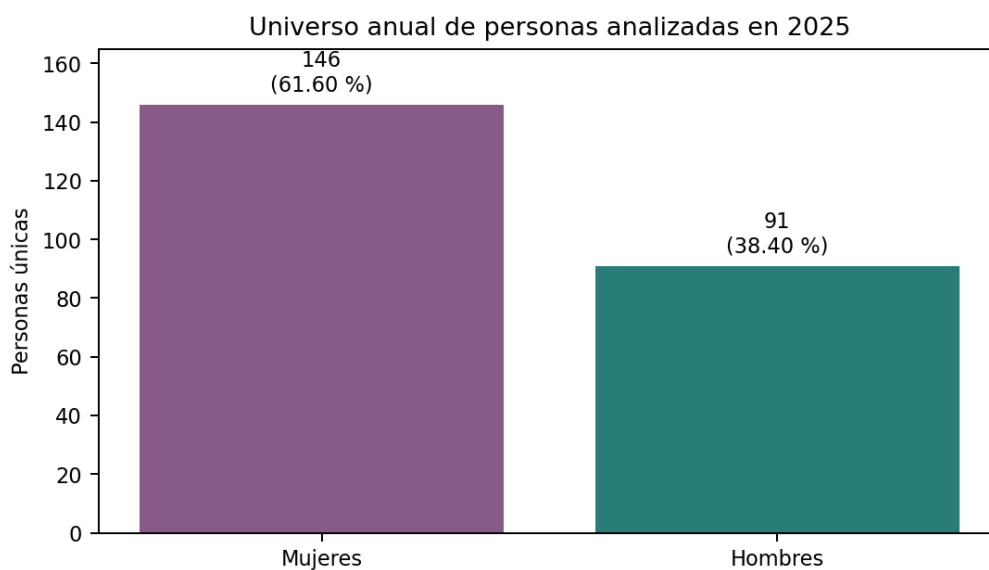
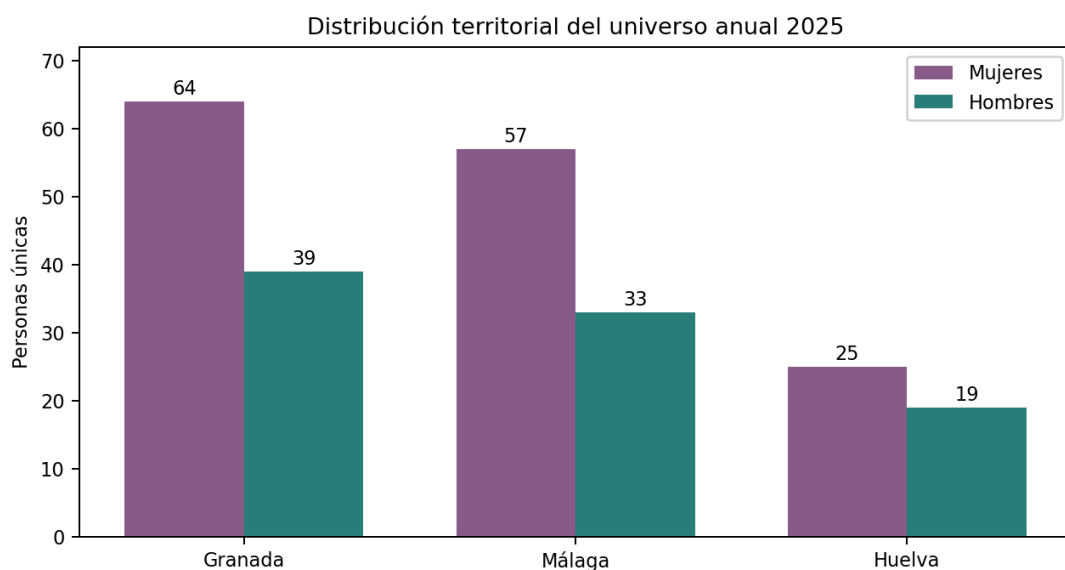


Figura 1. Composición por sexo de la plantilla utilizada en el diagnóstico.

La plantilla presenta una mayoría femenina moderada. Esta composición global no excluye la existencia de segregación horizontal o vertical, que debe valorarse atendiendo a la distribución concreta por puestos, niveles de responsabilidad y ámbitos convencionales.

Centro	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres del centro	% hombres del centro
Granada	64	39	103	62,14 %	37,86 %
Málaga	57	33	90	63,33 %	36,67 %
Huelva	25	19	44	56,82 %	43,18 %
Total	146	91	237	61,60 %	38,40 %



Granada concentra 103 personas únicas, Málaga 90 y Huelva 44. En los tres centros existe mayoría femenina. Huelva presenta la composición más próxima al equilibrio, mientras Granada y Málaga se sitúan en torno al 62-63 % de mujeres.

3.2.2. Modalidad contractual y jornada

Modalidad	Mujeres	Hombres	Total	% total
Temporal a tiempo completo	25	11	36	15,19 %
Temporal a tiempo parcial	16	6	22	9,28 %
Indefinido a tiempo completo	71	63	134	56,54 %
Indefinido a tiempo parcial	34	10	44	18,57 %
Fijo discontinuo	0	1	1	0,42 %
Total	146	91	237	100,00 %

Jornada	Mujeres	Hombres	Total	% total
Tiempo completo	96	75	171	72,15 %
Tiempo parcial	50	16	66	27,85 %
Total	146	91	237	100,00 %

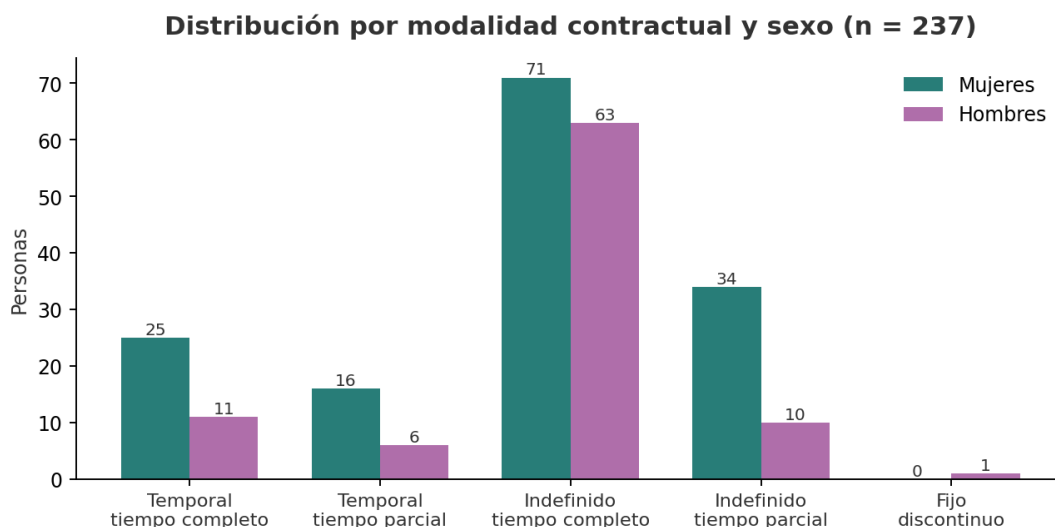


Figura 2. Distribución corregida por modalidad contractual y sexo.

La parcialidad afecta a 50 mujeres y 16 hombres. En términos relativos, trabaja a tiempo parcial el 34,25 % de las mujeres y el 17,58 % de los hombres. Esta diferencia justifica medidas específicas de seguimiento sobre voluntariedad, causas, ampliaciones de jornada, acceso a vacantes y posibles efectos en la promoción y la retribución.

NOTA METODOLÓGICA — MODALIDAD CONTRACTUAL

La modalidad contractual se ha clasificado a partir de las claves de contrato registradas en la Auditoría Retributiva 2025, conforme a la codificación administrativa habitual de tipos de contrato: se han considerado indefinidas las claves 100, 130, 189, 200, 209 y 289 y 300 y temporales las claves 402, 410, 510, 540 y 541.

3.2.3. Clasificación profesional por ámbito convencional

Los ámbitos convencionales de Reforma y Enseñanza aplican escalas de grupo profesional propias y no homologables entre sí, por lo que no resulta posible construir una tabla única de categorías para el conjunto de la entidad sin incurrir en una equivalencia no verificada. Se presenta a continuación la distribución por grupo profesional de cada ámbito conforme a los registros de la Auditoría Retributiva 2025, que reflejan los vínculos convencionales (91 en Reforma y 149 en Enseñanza) y no el número de personas únicas.

Adscripción durante 2025	Mujeres	Hombres	Total	% sobre personas únicas
Reforma	54	34	88	37,13 %
Enseñanza	90	56	146	61,60 %
Reforma y Enseñanza	2	1	3	1,27 %
Total de personas únicas	146	91	237	100,00 %

La suma de los registros por convenio asciende a 240, pero no debe presentarse como plantilla total. Dos mujeres y un hombre figuran simultáneamente en Reforma y Enseñanza. En consecuencia, la composición global se calcula sobre 237 personas únicas y los datos convencionales se analizan separadamente.

Ámbito Reforma

Grupo profesional	Mujeres	Hombres	Total	% total
1.A	4	2	6	6,59 %
1.B	32	20	52	57,14 %
2	15	11	26	28,57 %
3	1	2	3	3,30 %
4	4	0	4	4,40 %
Total	56	35	91	100,00 %

Ámbito Enseñanza

Grupo profesional	Mujeres	Hombres	Total	% total
1	26	24	50	33,56 %
1.3	19	15	34	22,82 %
1.7	0	1	1	0,67 %
2.1	3	1	4	2,68 %
2.2	8	3	11	7,38 %
3	1	0	1	0,67 %

Grupo profesional	Mujeres	Hombres	Total	% total
3.2	2	0	2	1,34 %
3.3	3	0	3	2,01 %
3.4	0	3	3	2,01 %
4	4	1	5	3,36 %
5	2	0	2	1,34 %
7	24	8	32	21,48 %
1.7 / 3.4	0	1	1	0,67 %
Total	92	57	149	100,00 %

En Reforma, el grupo 1.B concentra la mayor parte de la plantilla (57,14 %), seguido del grupo 2 (28,57 %). En Enseñanza, la distribución es más dispersa, con mayor peso de los grupos 1 (33,56 %) y 7 (21,48 %). La denominación de los grupos debe interpretarse junto con la valoración de puestos de trabajo recogida en el apartado 4.2, evitando extraer conclusiones exclusivamente de la clasificación formal.

3.2.4. Edad y antigüedad

La plantilla presenta una estructura de **edad** madura, ya que el grupo de más de 45 años concentra el 49,25 % del total, seguido del tramo de 26 a 35 años, con un 26,13 %. Las personas de entre 36 y 45 años representan el 21,11 %, mientras que el grupo de 20 a 25 años tiene una presencia muy reducida, del 3,52 %.

Las mujeres son mayoritarias en todos los rangos de edad y representan, en conjunto, el 58,29 % de la plantilla, frente al 41,71 % de hombres. La diferencia entre ambos sexos es especialmente visible en los grupos de 26 a 35 años y de más de 45 años. Esta distribución evidencia una plantilla consolidada y con elevada presencia de personas de mayor edad, por lo que resulta conveniente prever medidas de relevo generacional, transferencia de conocimientos y adaptación de la formación y de las condiciones de trabajo a las distintas etapas profesionales.

Rango de edad	Mujeres	Hombres	Total	% total
20 a 25 años	4	3	7	3,52 %
26 a 35 años	33	19	52	26,13 %
36 a 45 años	22	20	42	21,11 %

Rango de edad	Mujeres	Hombres	Total	% total
Más de 45 años	57	41	98	49,25 %
Total	116	83	199	100,00 %

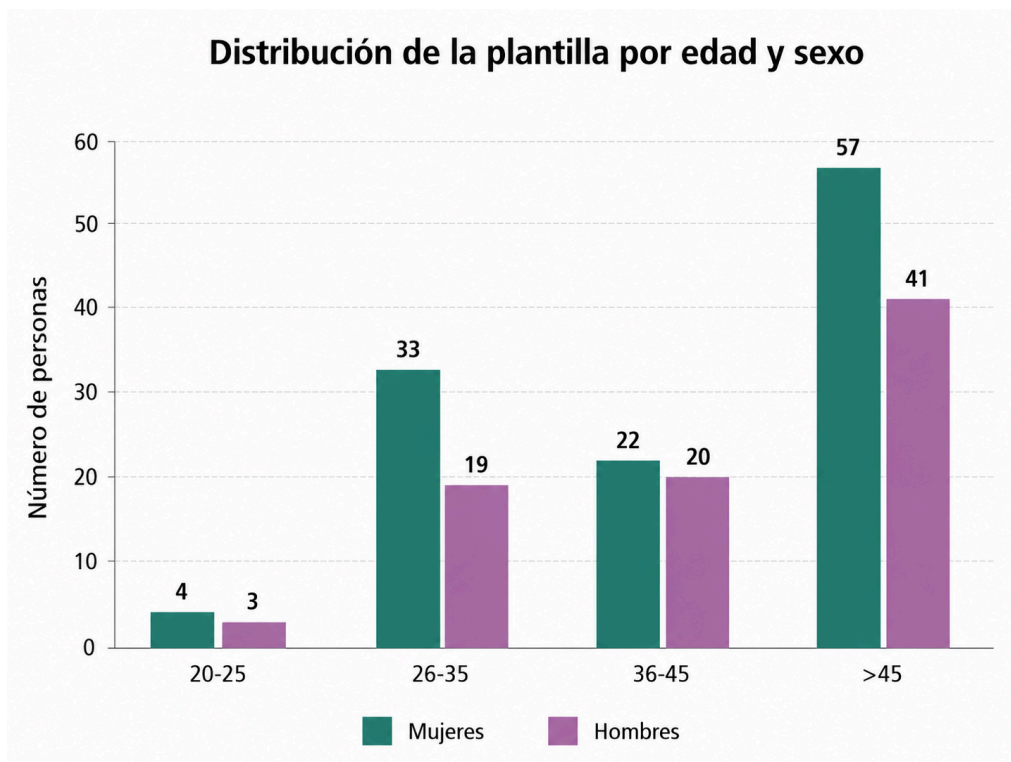


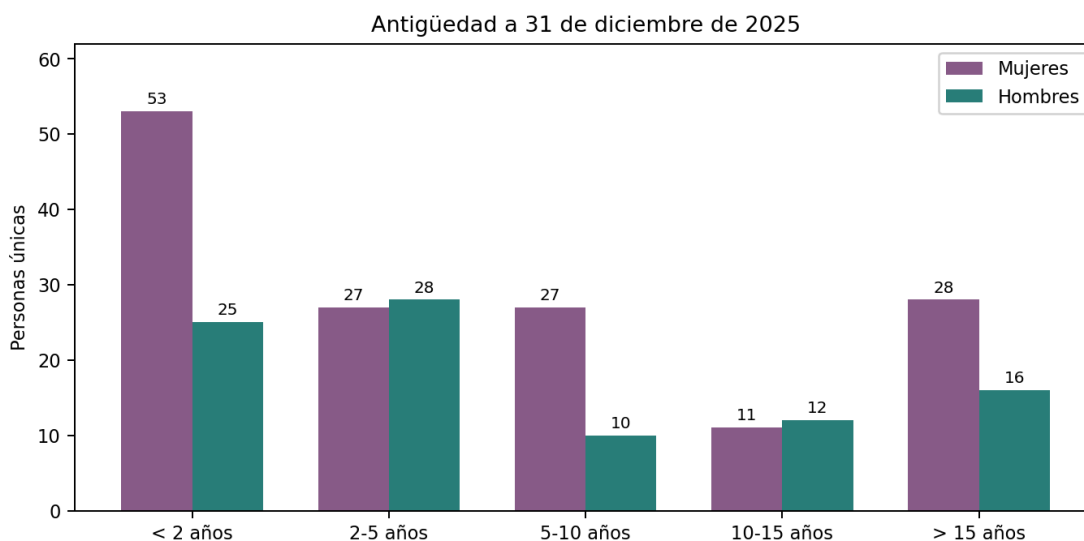
Figura 3. Distribución por rango de edad y sexo.

La distribución por **antigüedad** muestra una plantilla heterogénea, aunque con un peso relevante de las personas con más de cinco años de permanencia, que representan el 43,88 % del total. A continuación, se sitúan las personas con menos de dos años de antigüedad, con un 32,91 %, mientras que el tramo de entre dos y cinco años concentra el 23,21 %.

Las mujeres son mayoritarias en los tramos de menos de dos años —53 mujeres frente a 25 hombres— y de más de cinco años —66 mujeres frente a 38 hombres—. En cambio, en el tramo de entre dos y cinco años existe una distribución prácticamente equilibrada, con 27 mujeres y 28 hombres.

Estos resultados reflejan, por una parte, la existencia de un núcleo consolidado de plantilla y, por otra, una incorporación reciente significativa, especialmente femenina. Desde la perspectiva de género, conviene realizar un seguimiento de la estabilidad contractual, la evolución profesional y el acceso a la promoción de las personas de incorporación más reciente, garantizando que la antigüedad no genere impactos indirectos no justificados en la retribución o en las oportunidades de desarrollo.

Rango de antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% total
Menos de 2 años	53	25	78	32,91 %
Entre 2 y 5 años	27	28	55	23,21 %
Más de 5 años	66	38	104	43,88 %
Total	146	91	237	100,00 %



La estructura de edad y antigüedad evidencia una plantilla consolidada. La antigüedad es un factor retributivo objetivo cuando su devengo se aplica de forma automática y homogénea, pero debe verificarse mediante fechas y fórmulas trazables, especialmente en Enseñanza, donde la auditoría detecta diferencias relevantes en este concepto.

3.2.5. Discapacidad y responsabilidades familiares

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.

Discapacidad	Mujeres	Hombres	Total	% total
No	113	78	191	95,98 %
Sí	3	5	8	4,02 %
Total	116	83	199	100,00 %

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.

Responsabilidades familiares	Mujeres	Hombres	Total	% total
Sin hijos/as	48	32	80	40,20 %
Con uno o más hijos/as	68	51	119	59,80 %
Total	116	83	199	100,00 %

3.2.6. Distribución de puestos por composición de sexo y funcionalidad

A efectos de analizar la estructura organizativa desde una perspectiva funcional y de género, los puestos de trabajo se han clasificado atendiendo a la naturaleza principal de las funciones desempeñadas, al nivel de responsabilidad, al grado de autonomía y a su posición dentro de la organización. Esta clasificación se presenta de forma diferenciada para los ámbitos de Reforma y Enseñanza y se desagrega por sexo, tomando como referencia los puestos incluidos en las respectivas Valoraciones de Puestos de Trabajo. Su finalidad es identificar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles funcionales, así como detectar posibles situaciones de segregación vertical u horizontal. En el ámbito de Reforma, los resultados se expresan sobre 93 asignaciones de puesto, cifra que deberá conciliarse con las 91 personas incluidas en el registro retributivo.

Clasificación funcional	Mujeres	Hombres	Total
Puestos directivos	3	3	6
Mandos intermedios	8	2	10
Personal técnico, educativo y asistencial	130	74	204

Personal administrativo	0	2	2
Otros: oficios y servicios auxiliares	8	12	20
Total de asignaciones de puesto	149	93	242

Ámbito Reforma (19 puestos valorados)

Clasificación funcional	Mujeres	Hombres	Total	% sobre asignaciones
Puestos directivos	1	2	3	3,23 %
Mandos intermedios	3	2	5	5,38 %
Personal técnico, educativo y asistencial	48	23	71	76,34 %
Personal administrativo	0	1	1	1,08 %
Otros: oficios y servicios auxiliares	5	8	13	13,98 %
Total asignaciones VPT Reforma	57	36	93	100 %

Composición por sexo	Nº de puestos	Mujeres	Hombres	Total personas	% total
Masculinizada	4	0	10	10	10,75 %
Feminizada	12	36	4	40	43,01 %
Equilibrada	3	21	22	43	46,24 %
Total	19	57	36	93	100,00 %

Ámbito Enseñanza (27 puestos valorados)

Clasificación funcional	Mujeres	Hombres	Total	% sobre plantilla
Puestos directivos	2	1	3	2,01 %
Mandos intermedios	5	0	5	3,36 %
Personal técnico, educativo y asistencial	82	51	133	89,26 %

Personal administrativo	0	1	1	0,67 %
Otros: oficios y servicios auxiliares	3	4	7	4,70 %
Total Enseñanza	92	57	149	100 %

Composición por sexo	Nº de puestos	Mujeres	Hombres	Total personas	% total
Masculinizada	10	0	10	10	6,71 %
Feminizada	15	24	1	25	16,78 %
Equilibrada	2	68	46	114	76,51 %
Total	27	92	57	149	100,00 %

En ambos ámbitos, los puestos masculinizados están ocupados exclusivamente por hombres. En particular, el puesto de Director/a aparece ocupado por hombres tanto en Reforma (2 personas) como en Enseñanza (1 persona), lo que constituye un indicio de segregación vertical que debe ser objeto de seguimiento específico en el Plan. Los puestos feminizados son más numerosos en ambos ámbitos, mientras que los puestos equilibrados concentran, en Enseñanza, a la mayor parte de la plantilla por tratarse de la categoría de Profesor/a.

3.3. Análisis cualitativo por materias

El análisis cualitativo se basa en la revisión de la documentación interna y en las respuestas recabadas a través de los cuestionarios remitidos a la plantilla y a la representación legal de las personas trabajadoras.

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 en las diferentes áreas analizadas.

Materia	Evidencia principal	Necesidad incorporada al Plan
Selección y contratación	Percepción mayoritariamente favorable; existe Guía de Gestión Laboral y baremos.	Reforzar protocolo único, lenguaje inclusivo, anonimización inicial, trazabilidad y formación de quienes seleccionan.
Clasificación y promoción	Se aplican múltiples criterios; algunos son subjetivos o ajenos al desempeño. No existe formación específica para promoción.	Definir criterios vinculados a competencias y méritos; excluir circunstancias personales no relacionadas; publicar vacantes y registrar candidaturas y promociones por sexo.
Formación	Plan anual y posibilidad de recoger necesidades; buena percepción de acceso (78,3 %).	Garantizar realización preferente en jornada, seguimiento por sexo, accesibilidad para parcialidad y formación obligatoria de mandos y RR. HH.
Condiciones y conciliación	Existen reducciones, flexibilidad y teletrabajo en determinados casos; información insuficiente y uso más frecuente por mujeres.	Crear catálogo de derechos, promover corresponsabilidad y analizar impacto en promoción, jornada y retribución.
Salud laboral	Servicio externo; no consta estudio sistemático de riesgos con perspectiva de género.	Revisar evaluación y planificación preventiva; protocolo de embarazo y lactancia; indicadores por sexo.

Materia	Evidencia principal	Necesidad incorporada al Plan
Acoso sexual y por razón de sexo	Conocimiento intermedio o bajo del protocolo para una parte relevante de la plantilla.	Actualizar, difundir y formar; asegurar canales confidenciales, garantías y seguimiento agregado.
Retribuciones	Dos convenios y estructuras salariales diferenciadas; auditoría 2025 disponible.	Aplicar plan de actuación retributiva, documentar conceptos, revisar agrupaciones prioritarias y elaborar registros anuales.
Infrarrepresentación	Mayoría femenina global; concentración diferenciada por puestos y dirección. Patronato mayoritariamente masculino.	Seguimiento de candidaturas, promociones, puestos de responsabilidad y composición del Patronato.
Comunicación y cultura	Alto respaldo al Plan, pero insuficiente información sobre su desarrollo y medidas de conciliación.	Plan anual de comunicación, materiales accesibles y rendición periódica de resultados.

3.4. Evaluación del Plan de Igualdad 2022-2026

La evaluación del Plan anterior se integra como antecedente del nuevo ciclo, y no como sistema de evaluación del Plan 2026-2030. La valoración global comunicada es positiva, con un grado de cumplimiento medio-alto y un impacto alto en la cultura organizativa.

Ámbito evaluado	Valoración / resultado
Cumplimiento de objetivos	Medio-alto
Ejecución de medidas	Medio-alto
Resultados previstos	Medio
Impacto cultural	Alto
Corrección de desigualdades	Medio
Detección de nuevas necesidades	Alto
Compromiso institucional	Alto

Se identifican como avances principales la continuidad de la formación y sensibilización, la mejora de la comunicación inclusiva, la elaboración de criterios de selección y el compromiso directivo. Permanecen pendientes la consolidación de los sistemas de seguimiento, la objetivación de la promoción, una mayor representación equilibrada, el despliegue de medidas estructurales y la trazabilidad de determinadas políticas salariales.

3.5. Conclusiones del diagnóstico

- 1.** La plantilla, sobre el universo verificado de 237 personas de la Auditoría Retributiva 2025, presenta una mayoría femenina del 61,60 %, sin que ello elimine riesgos de segregación en determinados puestos y niveles de responsabilidad.
- 2.** La contratación a tiempo parcial tiene mayor incidencia entre las mujeres y requiere seguimiento específico sobre causas, voluntariedad, ampliaciones de jornada y efectos profesionales y retributivos.
- 3.** Los procesos de selección cuentan con elementos objetivos, pero deben homogeneizarse y documentarse en todos los centros.
- 4.** Los criterios de promoción contienen componentes subjetivos y circunstancias personales que deben sustituirse por parámetros profesionales, verificables y vinculados al puesto.
- 5.** La formación presenta una valoración positiva, debiendo garantizarse su accesibilidad para toda la plantilla y reforzarse la formación de mandos, RR. HH. y órganos de igualdad.
- 6.** La información sobre conciliación, protocolo de acoso y desarrollo del Plan debe reforzarse mediante un sistema estable de comunicación.
- 7.** La salud laboral requiere una revisión con perspectiva de género y protocolos específicos de embarazo, maternidad y lactancia.
- 8.** La Auditoría Retributiva no acredita discriminación salarial directa, pero identifica diferencias estructurales y carencias de trazabilidad que exigen medidas concretas.
- 9.** El sistema de seguimiento del nuevo Plan debe disponer de composición paritaria, indicadores homogéneos, evaluación intermedia y final, y un procedimiento eficaz de revisión y discrepancias.

4. Auditoría retributiva 2025

4.1. Alcance y metodología

La Auditoría Retributiva 2025 forma parte del diagnóstico del Plan y se incorpora al expediente como documento técnico independiente. Debido a la aplicación de dos convenios colectivos, el análisis se divide entre Reforma y Enseñanza, manteniendo la autonomía de sus sistemas de clasificación, complementos y valoraciones de puestos.

Ámbito	Centros	Registros	Mujeres	Hombres
Reforma	Málaga y Granada	91	56	35
Enseñanza	Málaga, Granada y Huelva	149	92	57
Total de registros	—	240	—	—
Personas únicas en la entidad	—	237	146	91

Tres personas constan en ambos ámbitos convencionales. Para el análisis global se agregan sus percepciones por NIF/NIE, evitando su duplicidad. Para los análisis convencionales se mantiene cada registro en su ámbito de origen.

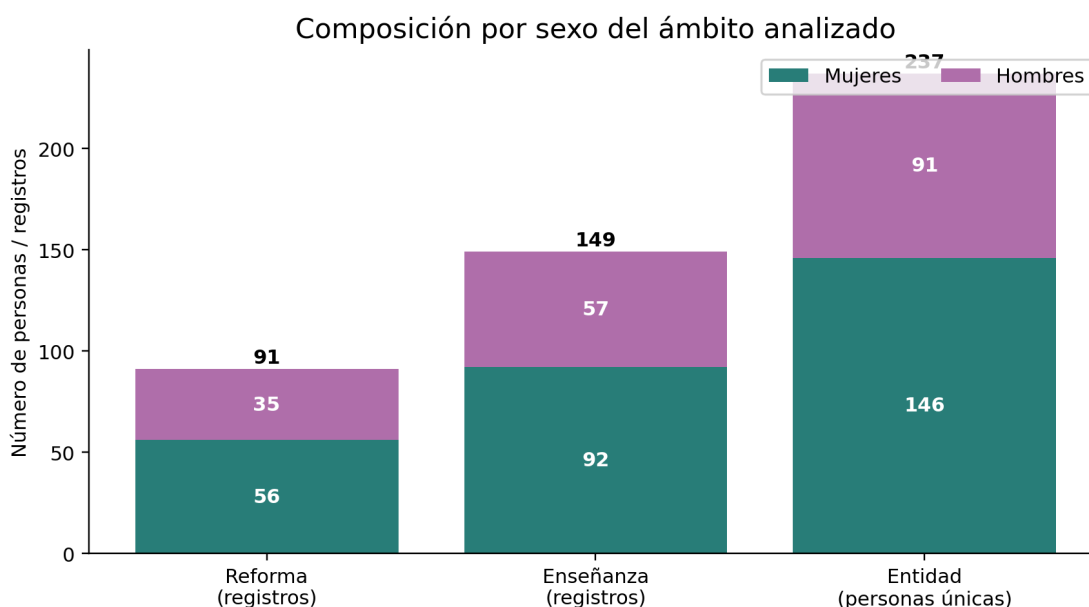


Figura 4. Composición por sexo del ámbito retributivo analizado.

4.2. Valoración de puestos de trabajo

Indicador	Reforma	Enseñanza
Puestos valorados	19	27
Asignaciones de puesto	91: 56 mujeres y 35 hombres	149: 92 mujeres y 57 hombres
Puestos feminizados	12	15
Puestos masculinizados	4	10
Puestos equilibrados	3	2
Agrupaciones	10 a 4	9 a 3

Las VPT evidencian segregación horizontal y vertical: los puestos específicos de Dirección aparecen ocupados por hombres, mientras numerosos puestos de cuidados, trabajo social, limpieza y apoyo aparecen feminizados. Esta distribución debe conectarse con las medidas de selección, promoción y desarrollo profesional.

4.3. Resultados globales

Concepto	Brecha media efectiva	Brecha mediana efectiva	Lectura
Salario base / componente salarial	13,12 %	22,17 %	A favor de los hombres
Complementos salariales	18,67 %	15,96 %	A favor de los hombres
Percepciones extrasalariales	6,75 %	0,00 % / no interpretable	Medianas nulas
Retribución total	15,09 %	18,56 %	A favor de los hombres

La brecha global efectiva de la retribución total se sitúa en el 15,09 % en promedio y en el 18,56 % en mediana, ambas a favor de los hombres. Ninguna alcanza el umbral del 25 % en el conjunto empresarial. Las diferencias internas superiores a ese porcentaje en un convenio, puesto o agrupación constituyen alertas técnicas que deben investigarse, aunque no activen automáticamente el contraste empresarial del artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020.

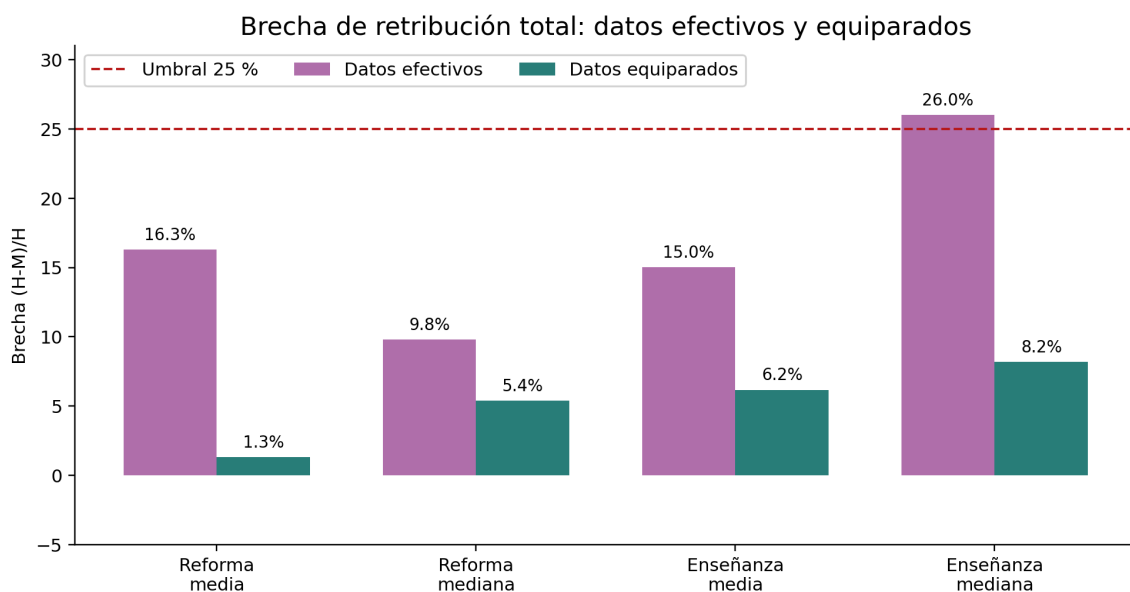


Figura 5. Brecha de retribución total: datos efectivos y equiparados y brecha equiparada por convenio y centro.

4.4. Resultados del ámbito de Reforma

Cálculo	Salario base	Complementos salariales	Retribución total
Promedio efectivo	19,30 %	12,07 %	16,28 %
Mediana efectiva	10,14 %	21,34 %	9,81 %
Promedio equiparado	0,90 %	2,49 %	1,33 %
Mediana equiparada	-0,45 %	4,60 %	5,41 %

La equiparación de jornada y duración contractual reduce la brecha media total del 16,28 % al 1,33 %. El 25,00 % de las mujeres trabaja a tiempo parcial frente al 0,00 % de los hombres, y la permanencia anual femenina es inferior. Estas variables explican una parte sustancial de la diferencia efectiva.

No se detectan escalas de igual valor con ambos sexos y diferencias iguales o superiores al 25 %. El puesto de Educador/a social presenta una brecha media equiparada del 11,40 % y requiere seguimiento ordinario de complementos asociados a nocturnidad, festivos, coordinación y permanencia.

4.5. Resultados del ámbito de Enseñanza

Cálculo	Componente salarial	Complementos salariales	Retribución total
Promedio efectivo	10,73 %	21,07 %	15,03 %
Mediana efectiva	16,18 %	36,18 %	26,00 %
Promedio equiparado	3,43 %	10,00 %	6,18 %
Mediana equiparada	0,47 %	11,52 %	8,18 %

La mediana efectiva total alcanza el 26,00 %, pero se reduce al 8,18 % tras equiparar jornada y duración. La parcialidad afecta al 41,30 % de las mujeres y al 29,82 % de los hombres. La mayor alerta se localiza en la escala 7, con una brecha mediana equiparada del 31,18 %, y en el puesto Educador/a-Cuidador/a, con una mediana del 31,18 % y una media del 24,19 %. El grupo profesional 2.2 presenta una mediana del 28,58 %.

Los tamaños muestrales son reducidos y exigen una revisión individualizada y confidencial de antigüedad, jornada, centro, funciones y complementos, sin inferir automáticamente discriminación.

Debe documentarse la naturaleza, finalidad y criterio de devengo de C.P.T.A. y de los códigos retributivos 10 y 16, así como revisar la diferencia en antigüedad y la distribución de los complementos de responsabilidad.

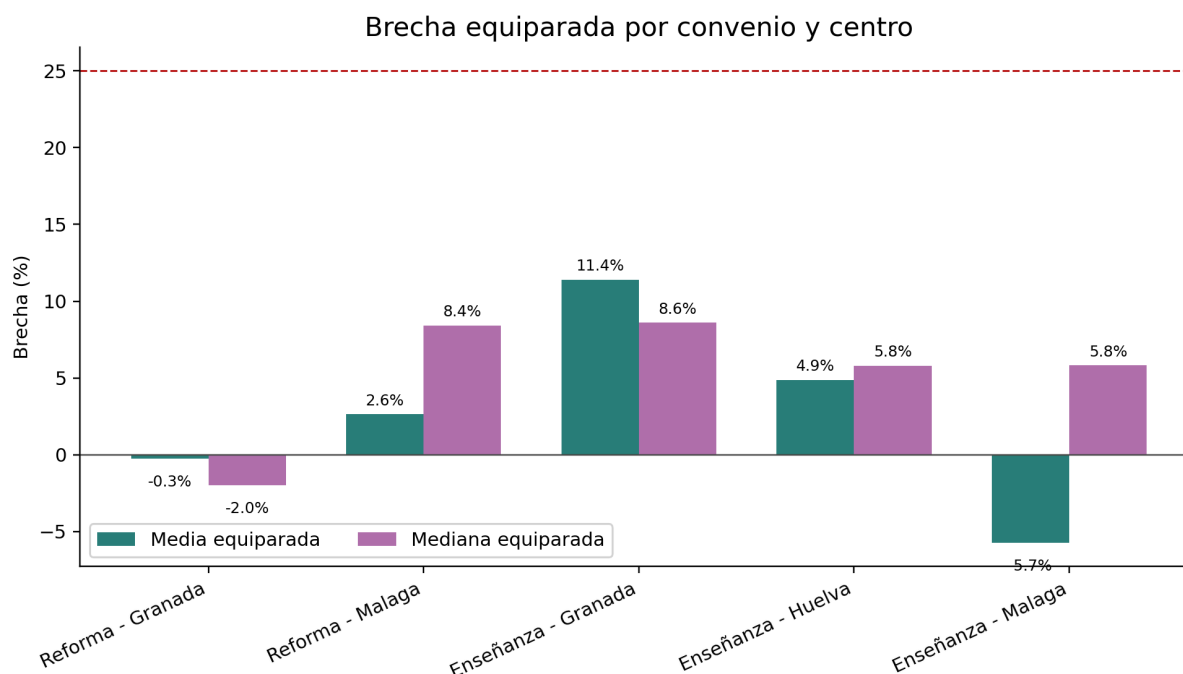


Figura 5.1 Brecha equiparada por convenio y centro.

4.6. Conclusiones y prioridades

1. Los resultados no permiten afirmar la existencia de discriminación retributiva directa, pero evidencian diferencias estructurales y carencias de trazabilidad que deben corregirse y documentarse.
2. La jornada, la parcialidad, la duración contractual, la antigüedad y la distribución por puestos explican una parte relevante de las brechas efectivas.
3. La escala 7 de Enseñanza, el puesto Educador/a-Cuidador/a y el grupo 2.2 requieren revisión prioritaria.
4. La entidad debe aprobar un diccionario corporativo de conceptos retributivos y documentar los criterios de todos los complementos, variables, mejoras y absorbibles.
5. Debe conciliarse la diferencia entre la VPT y el registro de Reforma y mantenerse actualizada la VPT ante cambios organizativos.

6. La segregación en puestos de responsabilidad debe abordarse mediante medidas de promoción, acceso y seguimiento por sexo.

7. El registro retributivo deberá elaborarse anualmente.

4.7. Vigencia y revisión

La Auditoría Retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan, sin perjuicio de la elaboración anual del registro retributivo y de su revisión anticipada cuando se produzcan cambios relevantes en la plantilla, convenios, centros, clasificación profesional, valoración de puestos, jornada, complementos o sistema salarial.

5. Objetivos del Plan de Igualdad

Código	Objetivo general
01- Cultura empresarial	Consolidar una cultura organizativa de igualdad, participación, transparencia y comunicación accesible.
02- Selección y contratación	Garantizar procesos de selección y contratación objetivos, trazables y libres de sesgos de género.
03- Clasificación y promoción	Objetivar la clasificación, la promoción y el desarrollo profesional, favoreciendo el acceso del sexo infrarrepresentado.
04- Formación	Asegurar una formación accesible, inclusiva y con perspectiva de género para toda la plantilla.
05- Conciliación y corresponsabilidad	Garantizar condiciones de trabajo, conciliación y corresponsabilidad sin impacto negativo en la carrera profesional o la retribución.
06- Prevención de riesgos laborales	Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y la protección de embarazo y lactancia.
07- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Prevenir, detectar y abordar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las situaciones de violencia de género con plenas garantías.
08- Retribuciones	Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor y reforzar la transparencia y trazabilidad salarial.

Código	Objetivo general
09- Infrarrepresentación femenina	Reducir la segregación vertical y horizontal e incrementar la participación de mujeres en órganos de decisión y responsabilidad. Mantener y potenciar la participación de mujeres en el patronato
010- Sensibilización y comunicación	Incorporar la sensibilización en igualdad a las actividades dirigidas a menores, jóvenes, familias y demás personas destinatarias.
011- Prevención y actuación frente a la violencia de género	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género

6. Medidas, responsables e indicadores

Las medidas se han diseñado a partir del diagnóstico, la evaluación del Plan anterior y la Auditoría Retributiva. Cada actuación deberá disponer de evidencia verificable y se ejecutará respetando la confidencialidad y la protección de datos.

6.1. Cultura, comunicación y gobernanza

Código	Objetivo	Medida	Actuación	Plazo	Responsable	Indicadores / evidencias
COM-1	O1	Plan anual de comunicación	Aprobar y ejecutar un plan de comunicación del Plan de Igualdad, derechos, medidas, avances y canales de participación, adaptado a los tres centros.	Desde la aprobación; anual	Dirección / RR. HH. / Comunicación	Plan aprobado; nº de comunicaciones; alcance; % plantilla que declara conocer el Plan.
COM-2	O1	Lenguaje e imagen inclusivos	Actualizar y aplicar una guía de lenguaje e imagen inclusivos en comunicaciones internas, web, redes, ofertas y materiales.	Primer año; revisión anual	Comunicación / RR. HH.	Guía aprobada; % de materiales revisados; incidencias detectadas.
COM-3	O1	Información a nuevas incorporaciones	Incluir el Plan, protocolos y recursos de igualdad en el proceso de acogida.	Continuo	RR. HH. / Responsables de centro	% de incorporaciones informadas; acuses o registros de entrega.

6.2. Selección y contratación

Código	Objetivo	Medida	Actuación	Plazo	Responsable	Indicadores / evidencias
SEL-1	O2	Protocolo único de selección	Aprobar un procedimiento común para todos los centros con requisitos, baremos, entrevistas, documentación, decisión y comunicación.	6 meses	RR. HH. / Dirección / Comisión	Protocolo aprobado; % de procesos que lo aplican; expedientes completos.
SEL-2	O2	Ofertas inclusivas y datos no relevantes	Revisar lenguaje y requisitos; eliminar edad, estado civil, cargas familiares, fotografía u otros datos no necesarios en las fases iniciales.	Continuo	RR. HH. / Responsables de selección	% de ofertas revisadas; nº de incidencias; modelo normalizado de oferta.
SEL-3	O2	Seguimiento de candidaturas y contratación	Registrar candidaturas, preselecciones, entrevistas y contrataciones por sexo, centro, puesto, contrato y jornada.	Anual	RR. HH.	Informe anual; tasas de éxito por sexo; medidas correctoras acordadas.
SEL-4	O2	Formación de equipos de selección	Formar a quienes participan en selección en igualdad, sesgos, entrevista estructurada y protección de datos.	Primer año y reciclaje bienal	RR. HH. / Formación	Nº y % de personas formadas; contenidos; evaluación.

6.3. Clasificación, promoción y desarrollo profesional

Código	Objetivo	Medida	Actuación	Plazo	Responsable	Indicadores / evidencias
PRO-1	O3	Procedimiento objetivo de promoción	Sustituir criterios subjetivos o circunstancias personales por competencias, experiencia, formación y resultados vinculados al puesto.	6 meses	Dirección / RR. HH. / Comisión	Procedimiento aprobado; matriz de valoración; nº de procesos documentados.
PRO-2	O3	Publicidad de vacantes internas	Comunicar las vacantes y oportunidades de promoción a toda la plantilla mediante canales accesibles y plazos suficientes.	Continuo	RR. HH. / Responsables de centro	% de vacantes publicadas; candidaturas por sexo; centros alcanzados.
PRO-3	O3/O9	Acción positiva y desarrollo	Cuando exista infrarrepresentación y méritos equivalentes, aplicar las medidas de acción positiva legalmente admisibles; crear acciones de desarrollo para puestos de responsabilidad.	Durante la vigencia	Dirección / RR. HH.	Candidaturas y promociones por sexo; participación en acciones de desarrollo; evolución de composición.
PRO-4	O3	Revisión de clasificación y funciones	Contrastar denominación, funciones reales, categoría, grupo y VPT, evitando asignaciones informales o acumulación no reconocida.	Anual y ante cambios	RR. HH. / Dirección	Puestos revisados; discrepancias detectadas y corregidas; VPT actualizada.

6.4. Formación

Código	Objetivo	Medida	Actuación	Plazo	Responsable	Indicadores / evidencias
FOR-1	O4	Formación general en igualdad	Ofertar formación periódica a toda la plantilla sobre igualdad, corresponsabilidad, prevención del acoso y diversidad.	Anual	Formación / RR. HH.	% de plantilla formada por sexo, centro, jornada y modalidad; satisfacción.
FOR-2	O4	Formación especializada	Formación obligatoria para Dirección, mandos, RR. HH., PRL y Comisión de Seguimiento en toma de decisiones, igualdad retributiva y gestión de casos.	Primer año; reciclaje bienal	Dirección / Formación	% de colectivo objetivo formado; evaluación de conocimientos.
FOR-3	O4	Accesibilidad y jornada	Programar preferentemente en jornada; garantizar acceso a personas a tiempo parcial, con reducción o en centros distintos; compensar cuando proceda.	Continuo	Responsables de centro / Formación	Horas dentro/fuera de jornada; participación por sexo y jornada; compensaciones.

6.5. Condiciones de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

Código	Objetivo	Medida	Actuación	Plazo	Responsable	Indicadores / evidencias
CON-1	O5	Catálogo de derechos y medidas	Elaborar y difundir un documento actualizado de permisos, adaptaciones, reducciones, excedencias, teletrabajo y medidas propias.	6 meses; actualización anual	RR. HH. / Comisión	Documento publicado; nº de consultas; % de plantilla informada.
CON-2	O5	Seguimiento de utilización	Analizar solicitudes, concesiones, denegaciones y utilización por sexo, centro, jornada y nivel, preservando la confidencialidad.	Anual	RR. HH. / Comisión	Informe anual; tasas de uso; denegaciones motivadas; incidencias.
CON-3	O5/O8	Parcialidad y ampliaciones	Analizar voluntariedad, causas, acceso a ampliaciones, vacantes de jornada completa y estabilidad, especialmente por la mayor parcialidad femenina.	Anual	RR. HH. / Dirección	Tasa de parcialidad; solicitudes y ampliaciones; conversiones; días medios en alta.
CON-4	O5	Corresponsabilidad	Realizar campañas y actuaciones que impulsen el uso de derechos de conciliación por los hombres y eviten penalizaciones profesionales.	Anual	Comunicación / RR. HH.	Nº de campañas; utilización por sexo; percepción de ausencia de penalización.

6.6. Salud laboral con perspectiva de género

Código	Objetivo	Medida	Actuación	Plazo	Responsable	Indicadores / evidencias
PRL-1	O6	Revisión preventiva con perspectiva de género	Revisar evaluación de riesgos, planificación, equipos, ergonomía, riesgos psicosociales y exposición diferenciada por puestos y sexo.	Primer año; ante cambios	Dirección / Servicio de Prevención	Informe de revisión; puestos analizados; medidas implantadas.
PRL-2	O6	Embarazo y lactancia	Aprobar un procedimiento de comunicación, evaluación, adaptación, cambio de puesto y suspensión por riesgo, con garantías de confidencialidad.	6 meses	Servicio de Prevención / RR. HH.	Protocolo aprobado; evaluaciones específicas; tiempos de respuesta.
PRL-3	O6	Indicadores de salud por sexo	Analizar accidentes, daños, ausencias y riesgos psicosociales por sexo, centro y puesto, evitando datos individualizables.	Anual	Servicio de Prevención / Comisión	Informe anual; medidas propuestas; evolución de indicadores.

6.7. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género

Código	Objetivo	Medida	Actuación	Plazo	Responsable	Indicadores / evidencias
ACO-1	O7	Protocolo y canal de comunicación	Revisar y difundir el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, con canales claros, confidenciales, accesibles y garantías de indemnidad.	6 meses; revisión anual	Dirección / RR. HH. / Comisión	Protocolo aprobado; canales difundidos; tiempos de tramitación; seguimiento agregado.
ACO-2	O7	Formación preventiva	Formar a la plantilla y específicamente a quienes reciban comunicaciones o instruyan procedimientos.	Primer año; anual para nuevas incorporaciones	Formación / RR. HH.	% de plantilla y personas instructoras formadas; evaluación.
VG-1	O7-11	Guía de derechos ante violencia de género	Elaborar un documento de derechos laborales, de Seguridad Social, protección y recursos, con procedimiento confidencial de solicitud.	6 meses	RR. HH. / Asesoría	Guía aprobada y difundida; actualización anual.
VG-2	O7	Acompañamiento individual	Prestar asesoramiento y acompañamiento confidencial, con adaptación de medidas a cada caso y coordinación con recursos especializados.	Continuo	RR. HH. / Dirección	Nº de solicitudes atendidas de forma agregada; tiempos de respuesta; medidas concedidas.

6.8. Igualdad retributiva y transparencia salarial

Código	Objetivo	Medida	Actuación	Plazo	Responsable	Indicadores / evidencias
RET-1	O8	Diccionario retributivo corporativo	Crear un catálogo común con denominación, naturaleza, convenio, personas elegibles, devengo, fórmula y tratamiento en registro de cada concepto.	9 meses	RR. HH. / Asesorías	100 % de conceptos clasificados; catálogo aprobado y aplicado.
RET-6	O8	Registro retributivo anual	Elaborar registro global y por convenio, centro, clasificación y agrupaciones, con media, mediana, datos efectivos y equiparados y contraste empresarial del 25 %.	Primer semestre anual	RR. HH. / Comisión	Registro aprobado; fecha; comparativa anual; justificaciones.

6.9. Infrarrepresentación femenina y órganos de decisión

Código	Objetivo	Medida	Actuación	Plazo	Responsable	Indicadores / evidencias
REP-1	O9	Seguimiento de puestos de responsabilidad	Analizar anualmente composición, candidaturas, promociones y ceses en Dirección, coordinación y mandos.	Anual	Dirección / RR. HH.	Composición por sexo; candidaturas; promociones; evolución.

Código	Objetivo	Medida	Actuación	Plazo	Responsable	Indicadores / evidencias
REP-2	O9	Participación de mujeres en el Patronato	Establecer mecanismos transparentes para identificar y proponer candidaturas de mujeres y publicar la composición actualizada.	Durante la vigencia	Patronato / Dirección	% de mujeres; candidaturas propuestas; cargos de responsabilidad; publicación web.

6.10. Sensibilización de las personas destinatarias

Código	Objetivo	Medida	Actuación	Plazo	Responsable	Indicadores / evidencias
DES-1	O10	Programa anual de sensibilización	Desarrollar campañas, talleres o actividades coeducativas adaptadas a menores, jóvenes y familias.	Anual	Equipos educativos / Comunicación	Nº de actividades; participantes por sexo/edad cuando proceda; satisfacción.
DES-2	O10	Colaboración externa y difusión	Impulsar charlas con entidades especializadas y difundir contenidos en redes y canales internos, protegiendo la imagen de menores.	Anual	Dirección / Comunicación	Nº de colaboraciones; publicaciones; alcance; cumplimiento de autorizaciones.

7. Recursos para la implantación

La Fundación asignará los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos necesarios. La falta de previsión presupuestaria no podrá utilizarse para dejar sin ejecución medidas legalmente exigibles o prioritarias.

Tipo de recurso	Contenido
Humanos	Dirección; Recursos Humanos; responsables de centros y servicios; Comisión de Seguimiento; Comunicación; Formación; Servicio de Prevención; personal administrativo; RLT; asesoría externa especializada.
Materiales y tecnológicos	Equipos informáticos, correo corporativo, intranet, web y redes, plataformas formativas, salas, formularios, herramientas de registro, canal de comunicaciones y sistemas de custodia segura.
Económicos	Partida para formación, campañas, asistencia técnica, revisión de VPT, auditoría retributiva, adecuación de protocolos y medidas correctoras.
Documentales	Protocolos, políticas, diccionario retributivo, registros, fichas de seguimiento, actas, informes y evidencias de ejecución.

La persona u órgano responsable de cada medida deberá informar a la Comisión de Seguimiento sobre los recursos utilizados, incidencias y necesidades adicionales.

8. Calendario general de actuaciones

Periodo	Actuaciones prioritarias
Junio-septiembre 2026	Constitución y regulación de la Comisión de Seguimiento; difusión del Plan; inicio de protocolos de selección, promoción, conciliación, PRL y acoso; inicio de conciliación VPT Reforma.
Octubre-diciembre 2026	Formación inicial; guía de violencia de género; catálogo de conciliación; revisión de escala 7 y Educador/a-Cuidador/a; desarrollo de conceptos retributivos opacos.

Periodo	Actuaciones prioritarias
Primer semestre 2027	Aprobación del diccionario retributivo y política de complementos; cierre de revisiones prioritarias; primer registro retributivo anual comparativo; evaluación del primer año.
Segundo semestre 2027 - primer semestre 2028	Consolidación de medidas de selección, promoción, corresponsabilidad, PRL, acoso y representación; evaluación intermedia del Plan antes del 14/06/2028.
Junio 2028 - junio 2029	Ejecución continuada, seguimiento anual de brechas, VPT, parcialidad, formación, comunicación y órganos de decisión; adaptación de medidas según evaluación intermedia.
Junio 2029 - junio 2030	Último ciclo anual; preparación de evaluación final, actualización del diagnóstico y planificación de la renovación.
Antes del 14/06/2030	Evaluación final negociada y acuerdo sobre continuidad, reformulación o sustitución de medidas.

REGLA DE CÓMPUTO

Los plazos de 6, 9 o 12 meses se computarán desde la fecha de aprobación definitiva del Plan, salvo que la medida establezca expresamente una fecha anterior o se encuentre ya iniciada.

9. Seguimiento, evaluación y revisión

9.1. Sistema de seguimiento

El seguimiento tiene por finalidad comprobar la ejecución, evaluar los resultados, detectar desviaciones y acordar ajustes. La Comisión se reunirá ordinariamente con periodicidad trimestral durante el primer año y, posteriormente, al menos semestralmente, sin perjuicio de reuniones extraordinarias justificadas.

Instrumento	Contenido mínimo	Periodicidad
Ficha de seguimiento por medida	Estado, actuaciones, responsables, recursos, indicador, evidencia, incidencias y acuerdos.	En cada reunión

Instrumento	Contenido mínimo	Periodicidad
Cuadro de mando	Porcentaje de medidas no iniciadas, en curso, ejecutadas, retrasadas y reformuladas.	Semestral
Informe anual	Ejecución, resultados, impacto, brechas, datos por sexo y propuestas.	Anual
Registro retributivo	Resultados globales y por ámbitos; medias, medianas, efectivos y equiparados.	Anual
Actas	Asistentes, documentación, deliberaciones, acuerdos, votos y plazos.	Cada reunión

9.2. Evaluación intermedia y final

Se realizará una evaluación intermedia antes del 14 de junio de 2028 y una evaluación final antes del 14 de junio de 2030. Ambas serán objeto de análisis y acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento.

Evaluación	Contenido
Intermedia	Grado de ejecución; resultados de indicadores; impacto inicial; dificultades; actualización del diagnóstico; revisión de recursos, plazos y medidas.
Final	Cumplimiento global; evolución respecto del diagnóstico; eficacia de medidas; brechas pendientes; aprendizajes; recomendaciones para el siguiente Plan.

La evaluación combinará indicadores de proceso, resultado e impacto, datos cuantitativos desagregados por sexo y técnicas cualitativas, incluida la consulta a la plantilla cuando resulte pertinente.

9.3. Supuestos de revisión

El Plan de Igualdad podrá revisarse en cualquier momento durante su vigencia cuando resulte necesario para garantizar su adecuación, eficacia y cumplimiento normativo.

En todo caso, deberá procederse a la revisión del Plan cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando así se derive de los resultados del seguimiento o evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social advierta su insuficiencia o falta de adecuación.
- En supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Cuando se produzcan incidencias que modifiquen de forma sustancial la plantilla, la organización del trabajo, los métodos de trabajo o el sistema retributivo.
- Cuando se produzcan modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, inaplicaciones de convenio o cambios relevantes que afecten a las materias analizadas en el diagnóstico.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la falta de adecuación del Plan a la normativa aplicable.

Cuando la revisión resulte necesaria, podrá implicar la actualización total o parcial del diagnóstico, de la auditoría retributiva y de las medidas del Plan, en la medida estrictamente necesaria para responder a las circunstancias detectadas.

10. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

El presente Plan de Igualdad podrá ser objeto de modificación, actualización o adaptación durante su vigencia cuando resulte necesario para garantizar su eficacia, adecuación normativa o correcta implantación.

Las modificaciones podrán afectar a medidas concretas, indicadores, plazos, responsables, recursos, sistemas de seguimiento o cualquier otro elemento del Plan cuya revisión resulte justificada por los resultados obtenidos, por cambios organizativos o por nuevas exigencias legales o convencionales.

a) Procedimiento de modificación de medidas

Cuando resulte necesario modificar, suspender, reactivar, reforzar o sustituir alguna medida del Plan, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Convocatoria de la comisión de seguimiento.

La parte interesada en la modificación deberá solicitar la convocatoria de la comisión de seguimiento, indicando la medida afectada, la causa que justifica la revisión y, en su caso, la propuesta de modificación.

2. Análisis de la medida y de los indicadores.

La comisión analizará el grado de ejecución de la medida, los indicadores disponibles, las evidencias documentales, las dificultades detectadas y la adecuación de la medida a los objetivos inicialmente previstos.

3. Propuesta de modificación.

Cuando se considere necesario, la comisión podrá acordar la modificación, sustitución, refuerzo, suspensión o reactivación de la medida, estableciendo nuevos plazos, responsables, recursos o indicadores.

4. Adopción de acuerdos.

Los acuerdos se adoptarán conforme al sistema de mayorías establecido por la comisión de seguimiento o, en su defecto, por acuerdo de ambas representaciones, debiendo actuar las partes conforme a los principios de buena fe, transparencia y cooperación.

5. Documentación del acuerdo.

Toda modificación deberá quedar documentada en acta, indicando la causa que la motiva, el acuerdo adoptado, el contenido de la modificación, los plazos aplicables y las personas o departamentos responsables de su ejecución.

b) Resolución de discrepancias

Las discrepancias que puedan surgir en la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad deberán abordarse, en primer lugar, en el seno de la comisión de seguimiento.

Las partes se comprometen a negociar de buena fe, intercambiar la información necesaria, motivar sus posiciones y procurar una solución consensuada que garantice la eficacia del Plan y el cumplimiento de sus objetivos.

En caso de desacuerdo, podrán adoptarse las siguientes actuaciones:

- Solicitar información adicional o documentación complementaria que permita valorar la cuestión controvertida.
- Celebrar una reunión extraordinaria de la comisión de seguimiento.
- Solicitar asesoramiento técnico externo especializado en igualdad.
- Formular una propuesta alternativa de medida, indicador, plazo o sistema de ejecución.
- Acudir, cuando proceda, a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales que resulten aplicables conforme a la normativa vigente o al acuerdo interprofesional correspondiente.

En todo caso, las discrepancias y las actuaciones realizadas para su resolución deberán quedar debidamente documentadas en acta.

c) Continuidad de las medidas durante la discrepancia

Mientras se resuelve una discrepancia, las medidas del Plan continuarán aplicándose en los términos aprobados, salvo que la comisión de seguimiento acuerde expresamente su suspensión, adaptación provisional o sustitución temporal por otra actuación equivalente.

Esta previsión tiene por finalidad evitar que la existencia de discrepancias internas impida el avance del Plan o paralice la ejecución de medidas necesarias para garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

11. Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión

En cuanto a la evaluación del presente Plan de Igualdad 2026-2030 de nuestra Fundación Hermanos Obreros de María, al no concebirse como un documento estático, sino como un proceso dinámico y continuo para garantizar el cumplimiento de los objetivos fijados y la eficacia de las medidas implantadas, se establece el siguiente sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica:

Para el control del presente Plan 2026-2030 se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación (en adelante, la Comisión), que estará formada por diferente personal laboral de la Fundación, que a su vez son quienes han sido parte negociadora del presente plan de Igualdad.

Composición:

Representación	Titulares	Suplentes
Entidad	Juan Molina Fernández; Estefanía Álvarez Ruiz	Las personas que designe la entidad mediante comunicación escrita.
Parte social	Dos personas designadas por la parte social entre quienes integraron la Comisión Negociadora.	Hasta tres personas suplentes, designadas por la parte social.

La Comisión podrá invitar, con voz y sin voto, a personas expertas o responsables de medidas. Sus competencias serán:

- Supervisar el calendario, indicadores, recursos y evidencias.
- Solicitar información necesaria respetando la confidencialidad.
- Analizar los registros retributivos y las revisiones de la VPT.
- Emitir informes anuales y evaluaciones intermedia y final.
- Proponer ajustes, medidas correctoras y revisiones.
- Atender consultas generales sobre el Plan, sin sustituir los canales específicos de denuncia o acoso.

El proceso de control del presente plan se articulará en torno a los siguientes periodos y plazos:

- Reuniones ordinarias: La Comisión se reunirá con una periodicidad mínima trimestral para revisar el estado de ejecución del Plan.
- Reuniones extraordinarias: Podrán convocarse a petición fundamentada de cualquiera de las partes firmantes si surgen causas justificadas o urgentes de manera arbitraria en función de las necesidades detectadas.
- Informes de seguimiento: Se elaborará un Informe Anual de seguimiento que refleje el grado de avance de cada objetivo a desarrollar.
- Evaluación final: Al término de la vigencia del Plan (fijada en 4 años), se realizará un informe de evaluación global que servirá como base diagnóstica para el presente Plan de Igualdad.

En cuanto a dicho seguimiento se fundamentará, principalmente, en el análisis de los indicadores definidos previamente para cada uno de los objetivos del Plan de Igualdad. Dichos indicadores, establecidos previamente durante la fase de planificación, permitirán medir tanto el nivel de ejecución de las acciones como los resultados alcanzados, facilitando una valoración objetiva del grado de consecución de los objetivos propuestos. Asimismo, se analizarán indicadores de proceso, que permitirán conocer el desarrollo de las actuaciones previstas; indicadores de resultado, dirigidos a valorar los cambios producidos a corto y medio plazo; e indicadores de impacto, orientados a determinar la incidencia que las medidas adoptadas han tenido sobre la igualdad efectiva dentro del centro.

Con el propósito de complementar esta información cuantitativa, se aplicará un cuestionario a la plantilla del centro, con el fin de recoger sus percepciones, valoraciones y propuestas de mejora respecto a la implantación del Plan, la utilidad de las medidas desarrolladas, el clima laboral y la integración de la perspectiva de igualdad en el funcionamiento cotidiano de la entidad. Esta recogida de información permitirá incorporar una dimensión cualitativa a la evaluación, favoreciendo una visión más completa y ajustada de la realidad del centro.

Del mismo modo, el seguimiento del Plan se apoyará en la observación sistemática de las actuaciones desarrolladas y de la dinámica diaria del centro.

Además, dicho seguimiento se llevará a cabo mediante reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad, con una periodicidad trimestral, como se establece en párrafos anteriores. En dichas reuniones se analizará la información obtenida a través de los diferentes instrumentos de evaluación, se revisará el grado de cumplimiento de los indicadores establecidos, se valorará la evolución del Plan y, en caso necesario, se propondrán medidas correctoras o nuevas actuaciones que permitan mejorar su eficacia y garantizar el cumplimiento de los objetivos previstos. Finalmente, los resultados obtenidos se recogerán en los correspondientes informes de seguimiento y en una evaluación final que servirá de base para la revisión y actualización del Plan de Igualdad.

Finalmente, la revisión y, en su caso, la modificación del Plan de Igualdad se llevará a cabo cuando los resultados del proceso de evaluación y seguimiento así lo aconsejen. En particular, el Plan de Igualdad será revisado y, en su caso, modificado por la Comisión Negociadora, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

Adecuación normativa: Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales o jurisprudenciales.

Cambios estructurales: Ante modificaciones sustanciales en la estructura de la plantilla, en los métodos de trabajo o en la actividad de la empresa Fundación Hermanos Obreros de María.

Insuficiencia de resultados: En caso de que los informes de seguimiento y evaluación demuestren que los resultados obtenidos son notablemente insuficientes para alcanzar los objetivos marcados.

Dicho sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica cumple con la normativa laboral española vigente (regulada por el Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad).

12. Vigencia, registro, difusión y firma

El Plan tendrá vigencia desde el 15 de junio de 2026 hasta el 14 de junio de 2030. Permanecerá aplicable hasta la fecha acordada, sin perjuicio de las revisiones y adaptaciones previstas.

Una vez aprobado y firmado, se solicitará su inscripción en el registro de planes de igualdad correspondiente. La entidad difundirá el Plan a toda la plantilla y facilitará un acceso permanente a su contenido, a los protocolos vinculados y a los canales de consulta.

La documentación individual, retributiva o sensible se conservará con acceso restringido. Los informes públicos o comunicados a la plantilla utilizarán datos agregados que impidan la identificación de personas.

Aprobación y firma

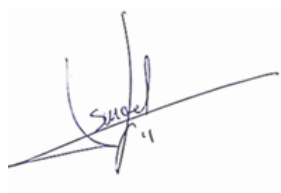
Las partes manifiestan que el presente documento recoge el resultado del proceso de negociación y acuerdan su aprobación, aplicación, seguimiento y registro, sin perjuicio de la cumplimentación en acta de las validaciones expresamente señaladas.



Juan Molina Fernández



Estefanía Álvarez Ruiz



Ismael Vera Gómez



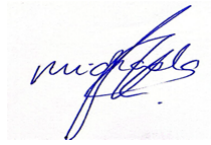
Ilenia Infantes Aguilera



Michaela Heredia Marrero



José Manuel Cortés Escobedo



Emma Cifre Gandullo

En Granada, a 14 de junio de 2026.

13. Anexos

Anexo	Contenido
Anexo I	Matriz detallada de medidas, responsables, plazos e indicadores (apartado 6).
Anexo II	Calendario de actuaciones y fichas de seguimiento.
Anexo III	Informe de Auditoría Retributiva 2025, documento técnico independiente incorporado al expediente.

13.1. Anexo I. Matriz detallada de medidas, responsables, plazos e indicadores

El presente Anexo consolida las medidas previstas en el apartado 6 del Plan de Igualdad, identificando para cada una de ellas el área de intervención, el objetivo asociado, la actuación, el plazo, la responsabilidad funcional y los indicadores o evidencias de seguimiento. Su contenido deberá interpretarse conjuntamente con el sistema de seguimiento regulado en el apartado 9.

Área	Código	Objetivo	Medida	Actuación	Plazo	Responsable	Indicadores / evidencias
Cultura, comunicación y gobernanza	COM-1	O1	Plan anual de comunicación	Aprobar y ejecutar un plan de comunicación del Plan de Igualdad, derechos, medidas, avances y canales de participación, adaptado a los tres centros.	Desde la aprobación ; anual	Dirección / RR. HH. / Comunicación	Plan aprobado; nº de comunicaciones; alcance; % plantilla que declara conocer el Plan.
Cultura, comunicación y gobernanza	COM-2	O1	Lenguaje e imagen inclusivos	Actualizar y aplicar una guía de lenguaje e imagen inclusivos en comunicaciones internas, web, redes, ofertas y materiales.	Primer año; revisión anual	Comunicación / RR. HH.	Guía aprobada; % de materiales revisados; incidencias detectadas.
Cultura, comunicación y gobernanza	COM-3	O1	Información a nuevas incorporaciones	Incluir el Plan, protocolos y recursos de igualdad en el proceso de acogida.	Continuo	RR. HH. / Responsables de centro	% de incorporaciones informadas; acuses o registros de entrega.
Selección y contratación	SEL-1	O2	Protocolo único de selección	Aprobar un procedimiento común para todos los centros con requisitos, baremos, entrevistas, documentación, decisión y comunicación.	6 meses	RR. HH. / Dirección / Comisión	Protocolo aprobado; % de procesos que lo aplican; expedientes completos.
Selección y contratación	SEL-2	O2	Ofertas inclusivas y datos no relevantes	Revisar lenguaje y requisitos; eliminar edad, estado civil, cargas familiares, fotografía u otros datos no necesarios en las fases iniciales.	Continuo	RR. HH. / Responsables de selección	% de ofertas revisadas; nº de incidencias; modelo normalizado de oferta.
Selección y contratación	SEL-3	O2	Seguimiento de candidaturas y contratación	Registrar candidaturas, preselecciones, entrevistas y contrataciones por sexo, centro, puesto, contrato y jornada.	Anual	RR. HH.	Informe anual; tasas de éxito por sexo; medidas correctoras acordadas.
Selección y contratación	SEL-4	O2	Formación de equipos de selección	Formar a quienes participan en selección en igualdad, sesgos, entrevista estructurada y protección de datos.	Primer año y reciclaje bienal	RR. HH. / Formación	Nº y % de personas formadas; contenidos; evaluación.
Clasificación, promoción y desarrollo profesional	PRO-1	O3	Procedimiento objetivo de promoción	Sustituir criterios subjetivos o circunstancias personales por competencias, experiencia, formación y resultados vinculados al puesto.	6 meses	Dirección / RR. HH. / Comisión	Procedimiento aprobado; matriz de valoración; nº de procesos documentados.

Área	Código	Objetivo	Medida	Actuación	Plazo	Responsable	Indicadores / evidencias
Clasificación, promoción y desarrollo profesional	PRO-2	O3	Publicidad de vacantes internas	Comunicar las vacantes y oportunidades de promoción a toda la plantilla mediante canales accesibles y plazos suficientes.	Continuo	RR. HH. / Responsables de centro	% de vacantes publicadas; candidaturas por sexo; centros alcanzados.
Clasificación, promoción y desarrollo profesional	PRO-3	O3/O9	Acción positiva y desarrollo	Cuando exista infrarrepresentación y méritos equivalentes, aplicar las medidas de acción positiva legalmente admisibles; crear acciones de desarrollo para puestos de responsabilidad.	Durante la vigencia	Dirección / RR. HH.	Candidaturas y promociones por sexo; participación en acciones de desarrollo; evolución de composición.
Clasificación, promoción y desarrollo profesional	PRO-4	O3	Revisión de clasificación y funciones	Contrastar denominación, funciones reales, categoría, grupo y VPT, evitando asignaciones informales o acumulación no reconocida.	Anual y ante cambios	RR. HH. / Dirección	Puestos revisados; discrepancias detectadas y corregidas; VPT actualizada.
Formación	FOR-1	O4	Formación general en igualdad	Ofertar formación periódica a toda la plantilla sobre igualdad, corresponsabilidad, prevención del acoso y diversidad.	Anual	Formación / RR. HH.	% de plantilla formada por sexo, centro, jornada y modalidad; satisfacción.
Formación	FOR-2	O4	Formación especializada	Formación obligatoria para Dirección, mandos, RR. HH., PRL y Comisión de Seguimiento en toma de decisiones, igualdad retributiva y gestión de casos.	Primer año; reciclaje bienal	Dirección / Formación	% de colectivo objetivo formado; evaluación de conocimientos.
Formación	FOR-3	O4	Accesibilidad y jornada	Programar preferentemente en jornada; garantizar acceso a personas a tiempo parcial, con reducción o en centros distintos; compensar cuando proceda.	Continuo	Responsables de centro / Formación	Horas dentro/fuera de jornada; participación por sexo y jornada; compensaciones.
Condiciones de trabajo, conciliación y corresponsabilidad	CON-1	O5	Catálogo de derechos y medidas	Elaborar y difundir un documento actualizado de permisos, adaptaciones, reducciones, excedencias, teletrabajo y medidas propias.	6 meses; actualización anual	RR. HH. / Comisión	Documento publicado; nº de consultas; % de plantilla informada.
Condiciones de trabajo, conciliación y corresponsabilidad	CON-2	O5	Seguimiento de utilización	Analizar solicitudes, concesiones, denegaciones y utilización por sexo, centro, jornada y nivel, preservando la confidencialidad.	Anual	RR. HH. / Comisión	Informe anual; tasas de uso; denegaciones motivadas; incidencias.

Área	Código	Objetivo	Medida	Actuación	Plazo	Responsable	Indicadores / evidencias
Condiciones de trabajo, conciliación y corresponsabilidad	CON-3	O5/O8	Parcialidad y ampliaciones	Analizar voluntariedad, causas, acceso a ampliaciones, vacantes de jornada completa y estabilidad, especialmente por la mayor parcialidad femenina.	Anual	RR. HH. / Dirección	Tasa de parcialidad; solicitudes y ampliaciones; conversiones; días medios en alta.
Condiciones de trabajo, conciliación y corresponsabilidad	CON-4	O5	Corresponsabilidad	Realizar campañas y actuaciones que impulsen el uso de derechos de conciliación por los hombres y eviten penalizaciones profesionales.	Anual	Comunicación / RR. HH.	Nº de campañas; utilización por sexo; percepción de ausencia de penalización.
Salud laboral con perspectiva de género	PRL-1	O6	Revisión preventiva con perspectiva de género	Revisar evaluación de riesgos, planificación, equipos, ergonomía, riesgos psicosociales y exposición diferenciada por puestos y sexo.	Primer año; ante cambios	Dirección / Servicio de Prevención	Informe de revisión; puestos analizados; medidas implantadas.
Salud laboral con perspectiva de género	PRL-2	O6	Embarazo y lactancia	Aprobar un procedimiento de comunicación, evaluación, adaptación, cambio de puesto y suspensión por riesgo, con garantías de confidencialidad.	6 meses	Servicio de Prevención / RR. HH.	Protocolo aprobado; evaluaciones específicas; tiempos de respuesta.
Salud laboral con perspectiva de género	PRL-3	O6	Indicadores de salud por sexo	Analizar accidentes, daños, ausencias y riesgos psicosociales por sexo, centro y puesto, evitando datos individualizables.	Anual	Servicio de Prevención / Comisión	Informe anual; medidas propuestas; evolución de indicadores.
Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género	ACO-1	O7	Protocolo y canal de comunicación	Revisar y difundir el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, con canales claros, confidenciales, accesibles y garantías de indemnidad.	6 meses; revisión anual	Dirección / RR. HH. / Comisión	Protocolo aprobado; canales difundidos; tiempos de tramitación; seguimiento agregado.
Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género	ACO-2	O7	Formación preventiva	Formar a la plantilla y específicamente a quienes reciban comunicaciones o instruyan procedimientos.	Primer año; anual para nuevas incorporaciones	Formación / RR. HH.	% de plantilla y personas instructoras formadas; evaluación.
Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género	VG-1	O7-11	Guía de derechos ante violencia de género	Elaborar un documento de derechos laborales, de Seguridad Social, protección y recursos, con procedimiento confidencial de solicitud.	6 meses	RR. HH. / Asesoría	Guía aprobada y difundida; actualización anual.

Área	Código	Objetivo	Medida	Actuación	Plazo	Responsable	Indicadores / evidencias
Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género	VG-2	O7	Acompañamiento individual	Prestar asesoramiento y acompañamiento confidencial, con adaptación de medidas a cada caso y coordinación con recursos especializados.	Continuo	RR. HH. / Dirección	Nº de solicitudes atendidas de forma agregada; tiempos de respuesta; medidas concedidas.
Igualdad retributiva y transparencia salarial	RET-1	O8	Diccionario retributivo corporativo	Crear un catálogo común con denominación, naturaleza, convenio, personas elegibles, devengo, fórmula y tratamiento en registro de cada concepto.	9 meses	RR. HH. / Asesorías	100 % de conceptos clasificados; catálogo aprobado y aplicado.
Igualdad retributiva y transparencia salarial	RET-6	O8	Registro retributivo anual	Elaborar registro global y por convenio, centro, clasificación y agrupaciones, con media, mediana, datos efectivos y equiparados y contraste empresarial del 25 %.	Primer semestre anual	RR. HH. / Comisión	Registro aprobado; fecha; comparativa anual; justificaciones.
Infrarrepresentación femenina y órganos de decisión	REP-1	O9	Seguimiento de puestos de responsabilidad	Analizar anualmente composición, candidaturas, promociones y ceses en Dirección, coordinación y mandos.	Anual	Dirección / RR. HH.	Composición por sexo; candidaturas; promociones; evolución.
Infrarrepresentación femenina y órganos de decisión	REP-2	O9	Participación de mujeres en el Patronato	Establecer mecanismos transparentes para identificar y proponer candidaturas de mujeres y publicar la composición actualizada.	Durante la vigencia	Patronato / Dirección	% de mujeres; candidaturas propuestas; cargos de responsabilidad; publicación web.
Sensibilización de las personas destinatarias	DES-1	O10	Programa anual de sensibilización	Desarrollar campañas, talleres o actividades coeducativas adaptadas a menores, jóvenes y familias.	Anual	Equipos educativos / Comunicación	Nº de actividades; participantes por sexo/edad cuando proceda; satisfacción.
Sensibilización de las personas destinatarias	DES-2	O10	Colaboración externa y difusión	Impulsar charlas con entidades especializadas y difundir contenidos en redes y canales internos, protegiendo la imagen de menores.	Anual	Dirección / Comunicación	Nº de colaboraciones; publicaciones; alcance; cumplimiento de autorizaciones.

Regla de cómputo: los plazos de 6, 9 o 12 meses se computarán desde la fecha de aprobación definitiva del Plan, salvo que la medida establezca expresamente una fecha o periodicidad distinta.

13.2. Anexo II. Calendario de actuaciones y fichas de seguimiento

El presente Anexo recoge el calendario general y el cronograma operativo de las medidas, así como los modelos mínimos de documentación que deberán utilizarse para acreditar su ejecución, resultados, incidencias y acuerdos de seguimiento.

13.2.1. Calendario general de actuaciones

Periodo	Actuaciones prioritarias
Junio-septiembre 2026	Constitución y regulación de la Comisión de Seguimiento; difusión del Plan; inicio de protocolos de selección, promoción, conciliación, PRL y acoso; inicio de conciliación VPT Reforma.
Octubre-diciembre 2026	Formación inicial; guía de violencia de género; catálogo de conciliación; revisión de escala 7 y Educador/a-Cuidador/a; desarrollo de conceptos retributivos opacos.
Primer semestre 2027	Aprobación del diccionario retributivo y política de complementos; cierre de revisiones prioritarias; primer registro retributivo anual comparativo; evaluación del primer año.
Segundo semestre 2027 - primer semestre 2028	Consolidación de medidas de selección, promoción, corresponsabilidad, PRL, acoso y representación; evaluación intermedia del Plan antes del 14/06/2028.
Junio 2028 - junio 2029	Ejecución continuada, seguimiento anual de brechas, parcialidad, formación, comunicación y órganos de decisión; adaptación de medidas según evaluación intermedia.
Junio 2029 - junio 2030	Último ciclo anual; preparación de evaluación final, actualización del diagnóstico y planificación de la renovación.
Antes del 14/06/2030	Evaluación final negociada y acuerdo sobre continuidad, reformulación o sustitución de medidas.

13.2.2. Cronograma detallado por medida

La periodicidad indicada no sustituye el plazo de implantación de cada medida. Las actuaciones de carácter continuo o anual deberán mantenerse durante toda la vigencia y quedar reflejadas en los informes de seguimiento.

Área	Código	Medida	Plazo / periodo de ejecución	Responsable	Hito de seguimiento
Cultura, comunicación y gobernanza	COM-1	Plan anual de comunicación	Desde la aprobación; anual	Dirección / RR. HH. / Comunicación	Revisión en el informe anual y en la evaluación intermedia y final.
Cultura, comunicación y gobernanza	COM-2	Lenguaje e imagen inclusivos	Primer año; revisión anual	Comunicación / RR. HH.	Revisión en el informe anual y en la evaluación intermedia y final.

Área	Código	Medida	Plazo / periodo de ejecución	Responsable	Hito de seguimiento
Cultura, comunicación y gobernanza	COM-3	Información a nuevas incorporaciones	Continuo	RR. HH. / Responsables de centro	Seguimiento en cada reunión ordinaria de la Comisión.
Selección y contratación	SEL-1	Protocolo único de selección	6 meses	RR. HH. / Dirección / Comisión	Comprobación al vencimiento y seguimiento hasta el cierre de la medida.
Selección y contratación	SEL-2	Ofertas inclusivas y datos no relevantes	Continuo	RR. HH. / Responsables de selección	Seguimiento en cada reunión ordinaria de la Comisión.
Selección y contratación	SEL-3	Seguimiento de candidaturas y contratación	Anual	RR. HH.	Revisión en el informe anual y en la evaluación intermedia y final.
Selección y contratación	SEL-4	Formación de equipos de selección	Primer año y reciclaje bienal	RR. HH. / Formación	Comprobación anual y renovación formativa con periodicidad bienal.
Clasificación, promoción y desarrollo profesional	PRO-1	Procedimiento objetivo de promoción	6 meses	Dirección / RR. HH. / Comisión	Comprobación al vencimiento y seguimiento hasta el cierre de la medida.
Clasificación, promoción y desarrollo profesional	PRO-2	Publicidad de vacantes internas	Continuo	RR. HH. / Responsables de centro	Seguimiento en cada reunión ordinaria de la Comisión.
Clasificación, promoción y desarrollo profesional	PRO-3	Acción positiva y desarrollo	Durante la vigencia	Dirección / RR. HH.	Revisión anual, intermedia y final.
Clasificación, promoción y desarrollo profesional	PRO-4	Revisión de clasificación y funciones	Anual y ante cambios	RR. HH. / Dirección	Revisión anual y cada vez que se produzcan cambios relevantes.
Formación	FOR-1	Formación general en igualdad	Anual	Formación / RR. HH.	Revisión en el informe anual y en la evaluación intermedia y final.
Formación	FOR-2	Formación especializada	Primer año; reciclaje bienal	Dirección / Formación	Comprobación anual y renovación formativa con periodicidad bienal.
Formación	FOR-3	Accesibilidad y jornada	Continuo	Responsables de centro / Formación	Seguimiento en cada reunión ordinaria de la Comisión.
Condiciones de trabajo, conciliación y corresponsabilidad	CON-1	Catálogo de derechos y medidas	6 meses; actualización anual	RR. HH. / Comisión	Comprobación al vencimiento y seguimiento hasta el cierre de la medida.
Condiciones de trabajo, conciliación y corresponsabilidad	CON-2	Seguimiento de utilización	Anual	RR. HH. / Comisión	Revisión en el informe anual y en la evaluación intermedia y final.

Área	Código	Medida	Plazo / periodo de ejecución	Responsable	Hito de seguimiento
Condiciones de trabajo, conciliación y corresponsabilidad	CON-3	Parcialidad y ampliaciones	Anual	RR. HH. / Dirección	Revisión en el informe anual y en la evaluación intermedia y final.
Condiciones de trabajo, conciliación y corresponsabilidad	CON-4	Corresponsabilidad	Anual	Comunicación / RR. HH.	Revisión en el informe anual y en la evaluación intermedia y final.
Salud laboral con perspectiva de género	PRL-1	Revisión preventiva con perspectiva de género	Primer año; ante cambios	Dirección / Servicio de Prevención	Verificación ante cada cambio y en el informe anual.
Salud laboral con perspectiva de género	PRL-2	Embarazo y lactancia	6 meses	Servicio de Prevención / RR. HH.	Comprobación al vencimiento y seguimiento hasta el cierre de la medida.
Salud laboral con perspectiva de género	PRL-3	Indicadores de salud por sexo	Anual	Servicio de Prevención / Comisión	Revisión en el informe anual y en la evaluación intermedia y final.
Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género	ACO-1	Protocolo y canal de comunicación	6 meses; revisión anual	Dirección / RR. HH. / Comisión	Comprobación al vencimiento y seguimiento hasta el cierre de la medida.
Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género	ACO-2	Formación preventiva	Primer año; anual para nuevas incorporaciones	Formación / RR. HH.	Revisión en el informe anual y en la evaluación intermedia y final.
Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género	VG-1	Guía de derechos ante violencia de género	6 meses	RR. HH. / Asesoría	Comprobación al vencimiento y seguimiento hasta el cierre de la medida.
Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género	VG-2	Acompañamiento individual	Continuo	RR. HH. / Dirección	Seguimiento en cada reunión ordinaria de la Comisión.
Igualdad retributiva y transparencia salarial	RET-1	Diccionario retributivo corporativo	9 meses	RR. HH. / Asesorías	Comprobación al vencimiento y seguimiento hasta el cierre de la medida.
Igualdad retributiva y transparencia salarial	RET-6	Registro retributivo anual	Primer semestre anual	RR. HH. / Comisión	Comprobación antes de finalizar el primer semestre de cada ejercicio.
Infrarrepresentación femenina y órganos de decisión	REP-1	Seguimiento de puestos de responsabilidad	Anual	Dirección / RR. HH.	Revisión en el informe anual y en la evaluación intermedia y final.
Infrarrepresentación femenina y órganos de decisión	REP-2	Participación de mujeres en el Patronato	Durante la vigencia	Patronato / Dirección	Revisión anual, intermedia y final.

Área	Código	Medida	Plazo / periodo de ejecución	Responsable	Hito de seguimiento
Sensibilización de las personas destinatarias	DES-1	Programa anual de sensibilización	Anual	Equipos educativos / Comunicación	Revisión en el informe anual y en la evaluación intermedia y final.
Sensibilización de las personas destinatarias	DES-2	Colaboración externa y difusión	Anual	Dirección / Comunicación	Revisión en el informe anual y en la evaluación intermedia y final.

13.2.3. Ficha individual de seguimiento de medida

Se utilizará una ficha por cada medida y periodo de seguimiento, incorporando las evidencias documentales correspondientes.

Código y área	
Objetivo asociado	
Denominación de la medida	
Responsable funcional	
Plazo previsto	
Periodo objeto de seguimiento	
Estado	No iniciada / En curso / Ejecutada / Retrasada / Reformulada
Actuaciones realizadas	
Indicadores previstos	
Resultado de los indicadores	
Evidencias aportadas	
Recursos utilizados	
Incidencias o dificultades	
Medidas correctoras o ajustes propuestos	
Acuerdos de la Comisión y plazo de cumplimiento	

Fecha de revisión y personas responsables

--

13.2.4. Cuadro de mando semestral

El cuadro de mando permitirá visualizar el grado de avance global del Plan y deberá acompañarse de la relación de medidas retrasadas o reformuladas.

Periodo	Total medidas	No iniciadas	En curso	Ejecutadas	Retrasadas	Reformuladas	% ejecución

13.2.5. Ficha de evaluación anual

Ejercicio evaluado	
Reuniones celebradas	
Grado global de ejecución	
Principales resultados alcanzados	
Evolución de indicadores por sexo	
Medidas no iniciadas o retrasadas y causas	
Necesidades de recursos adicionales	
Resultados del registro retributivo anual	
Incidencias en VPT, parcialidad, promoción o representación	
Medidas correctoras y calendario actualizado	
Acuerdos de la Comisión	

