



APOYO a las personas con discapacidad intelectual

II PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN SER

2026 - 2030

Firmado por ***8116** AURELIO GONZALEZ (R: ****2551*) el día 15/09/2026 con un certificado emitido por AC Representación



AMALTEA
Igualdad de Género

Firmado por ***9666** SONIA LOPEZ (R: ****2551*) el día 15/09/2026 con un certificado emitido por AC Representación



APOYO a las personas con discapacidad intelectual



AMALTEA
Consultoría

TÍTULO: Plan de Igualdad de FUNDACIÓN SER

EDITA: Amaltea Consultoría Integral.

AGENTES DE IGUALDAD: ÀNGELA APARICIO GAMBÍN

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora de FUNDACIÓN SER

FECHA DE ELABORACIÓN: 15/06/2026



APOYO a las personas con discapacidad intelectual

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aceptado de forma voluntaria por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN SER:

Fdo.: AURELIO GONZÁLEZ
ROMERA

Fdo.: SONIA LÓPEZ DE
SANTIAGO

**En representación
de la entidad**

**En representación
de la entidad**



CONTENIDO

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	6
2. MARCO NORMATIVO	7
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	10
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	12
5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	14
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	14
5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	14
5.3. ORGANIGRAMA.....	15
6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	16
7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	37
7.1. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR	38
7.2. MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR	39
7.3. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN equiparada SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR	39
7.4. MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN equiparada SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR	40
8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	41
8.1. OBJETIVO GENERAL	41
8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS.....	41
8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	42
9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD	43
9.1. MEDIDAS TRANSVERSALES	43
9.2. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	45



9.3. 9.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	48	
9.3. ÁREA DE FORMACIÓN	49	
9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	52	
9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO.....	53	
9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		54
9.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	56	
9.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES	57	
9.9. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	58	
10. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	60	
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES	63	
12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	66	
13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	68	
14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	69	
16. ANEXOS	71	
16.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES.....	71	
16.2. CONCEPTOS BÁSICOS:	72	



1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN							
RAZÓN SOCIAL	Fundación SER						
NIF	G-82725516						
DOMICILIO SOCIAL	Marqués de Urquijo, N° 47. 28008 – Madrid.						
AÑO DE CONSTITUCIÓN	2000						
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD							
NOMBRE	Aurelio González Romera						
CARGO	PRESIDENTE DEL PATRONATO						
TELF.	91.554 74 73						
E-MAIL	fundacion-ser@fundacion-ser.org						
ACTIVIDAD							
SECTOR ACTIVIDAD	Servicios Sociales						
CNAE	8812						
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	Integración de las personas con discapacidad intelectual en la sociedad.						
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Madrid, Las Palmas de Gran Canaria, Campo de Mirra (Alicante)						
DIMENSIÓN							
PERSONAS TRABAJADORAS	<table><tr><td>MUJERES</td><td>80</td><td>HOMBRES</td><td>30</td><td>TOTAL</td><td>110</td></tr></table>	MUJERES	80	HOMBRES	30	TOTAL	110
MUJERES	80	HOMBRES	30	TOTAL	110		
CENTROS DE TRABAJO	8 centros de trabajo						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS							
DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL	SÍ						
REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	<table><tr><td>MUJERES</td><td>0</td><td>HOMBRES</td><td>0</td><td>TOTAL</td><td>0</td></tr></table>	MUJERES	0	HOMBRES	0	TOTAL	0
MUJERES	0	HOMBRES	0	TOTAL	0		

2. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.

La más reconocida es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
 1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
 2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
 3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.
- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713, 2010, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, “sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo



dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.”

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que “los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras”. En las empresas donde no exista la representación legal referida, el plan de igualdad será negociado con “los sindicatos más representativos y con los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa”.

Asimismo, de acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/920, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad



- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor



3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** del II Plan de Igualdad de FUNDACIÓN SER constituida por:

En representación de la entidad:

- Aurelio González Romera, Representante legal y Patrona de la Fundación.
- Sonia López de Santiago, Representante legal y Presidente de la Fundación.

No se especifica parte social al haber enviado en repetidas ocasiones por parte de la empresa comunicaciones a través de correo electrónico y burofax a los sindicatos mayoritarios sin recibir respuesta de participación a la negociación del plan de igualdad.

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran 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 entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- 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.

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la entidad a esta



Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la entidad serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.



4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras de FUNDACIÓN SER, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

La entidad manifiesta de forma clara que las medidas recogidas en este Plan serán de aplicación a las mujeres trans, para incidir de forma activa sobre la eliminación de las situaciones de desigualdad y discriminación que éstas sufren en el ámbito laboral, haciendo expresa mención en cumplimiento del artículo 55.3 de la ley Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El ámbito territorial se localiza en ESPAÑA, siendo el domicilio de la organización el siguiente:

MADRID

- Calle Marqués de Urquijo, nº47 (Entrada por Pintor Rosales, 46) Madrid (Centro Ocupacional Pintor Rosales, Servicio de Información Orientación y Apoyos, Servicio de Inserción Laboral, Servicio de Ocio y Deporte y Servicios Centrales).
- Calle Yébenes, 241 bis 2ª planta. Madrid (Centro Ocupacional Estar – Los Yébenes)
- Camino de Hormigueras 122 bis 4º Q1 Madrid (Centro Ocupacional Estar- 5).
- Distrito Carabanchel (Pisos Tutelados – Renacer 2 y 3) Madrid.
- Distrito Tetuán (Pisos Tutelados – Renacer 5 y 8) Madrid.

CANARIAS

- Calle Alférez Provisional, nº 11 Las Palmas de Gran Canaria (Centro Ocupacional Estar – 4).
- Calle Federico Viera, nº 79, Las Palmas de Gran Canaria. (Centro Ocupacional Estar – 4 y Hogares Funcionales Renacer 6 y 7).

ALICANTE

- Calle Raval 15. Campo de Mirra (Alicante).



El actual Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día 13 de julio de 2026 al día 12 de julio de 2030.

El plan de igualdad se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.



5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Fundación SER es una entidad sin ánimo de lucro constituida en el año 2000, declarada de utilidad pública municipal en 2018, que gestiona los servicios para personas con discapacidad intelectual. Los servicios que se gestionan son:

- Comunidad de Madrid: Centros Ocupacionales, Pisos Tutelados, Servicio de Ocio y Deporte, Servicio de Inserción Laboral y Servicio de Información Orientación y Apoyos.
- Comunidad Canaria: Centro Ocupacional y Hogares Funcionales.
- Comunidad Valenciana: Servicio de Ocio y Deporte.

5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La misión de la Fundación SER supone un compromiso ético para la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, promoviendo principalmente su inclusión social.

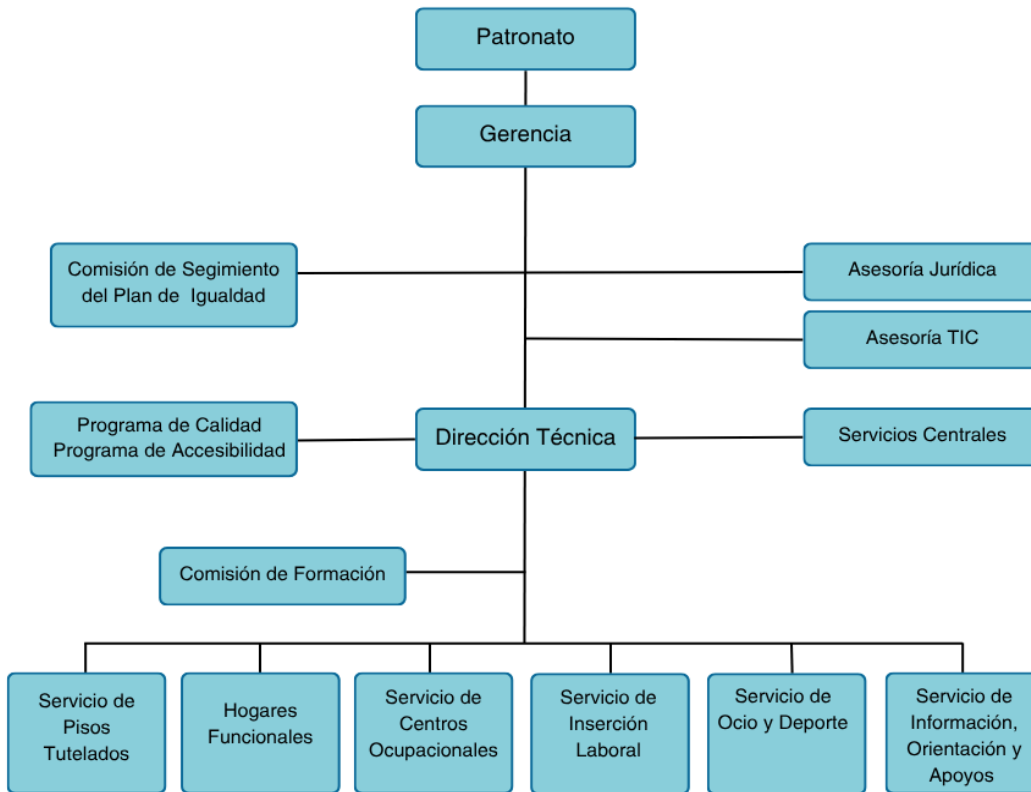
Nuestra visión: La Fundación pretende ser una organización de referencia en el ámbito de la discapacidad intelectual de las personas adultas, teniendo como objetivo la satisfacción, de todas sus necesidades para su desarrollo personal y social. Actuando siempre desde la integridad, la eficacia, la transparencia, el servicio, la calidad y el interés general.

Nuestros valores: Respeto e igualdad. Compromiso social. Autonomía. Participación e inclusión. Calidad. Accesibilidad. Transparencia.

La estructura organizativa de Fundación SER es:

- Patronato.
- Gerencia.
- Centros y Servicios.

5.3. ORGANIGRAMA



6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Las **CONCLUSIONES** y **RECOMENDACIONES** de la organización encontradas en materia de igualdad fueron las siguientes:

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La Fundación SER dispone de protocolos de selección, contratación, promoción interna, prácticas y voluntariado, actualizados entre 2023 y 2025. Los procesos se desarrollan con criterios objetivos y homogéneos, mediante revisión curricular, entrevistas y, cuando procede, pruebas específicas, utilizando el mismo guion y criterios de valoración para todas las candidaturas. Las personas responsables cuentan con formación en igualdad y materia LGTBI+.

En 2025 también se realizaron contrataciones a través del Servicio Canario de Empleo, que preselecciona candidaturas y remite a la Fundación la selección final conforme a su protocolo.

Durante 2025 se formalizaron 22 contratos de personal cuidador, 21 de mujeres y 1 de un hombre; 3 contrataciones de Técnicas en Integración Social, todas mujeres; 5 de Educador/a Social, 4 mujeres y 1 hombre; 2 de Técnico/a en Animación Sociocultural, ambas mujeres; 1 Trabajadora Social y 1 Jefa Administrativa de 1.^a. Los datos muestran una clara feminización, especialmente en los puestos vinculados a los cuidados.

Asimismo, participaron en prácticas 15 personas, 14 mujeres y 1 hombre, y en voluntariado 24 personas, 13 mujeres y 11 hombres. En ambos casos, una mujer fue posteriormente contratada.

FORMACIÓN

En 2025 se realizaron 715 acciones formativas (Mujeres 553, Hombres:162), 99,58% del personal laboral alcanzaron las 25 horas de formación, tal y como marca el convenio.

Fundación SER cuenta con el IT50- Protocolo de Formación, formalizado y vigente, que regula la planificación, desarrollo y evaluación de la formación del personal laboral. Dicho



protocolo establece un marco común para el acceso a la formación, contribuyendo a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

La formación se organiza mediante un Plan de Formación anual, basado en un diagnóstico previo de necesidades, lo que permite una asignación objetiva de las acciones formativas. Asimismo, se contempla la participación del personal laboral en la identificación de sus necesidades formativas, favoreciendo un enfoque participativo y transparente.

Desde la perspectiva de la igualdad, el protocolo incorpora la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como formación clave, alineada con la normativa vigente y con el Plan de Igualdad de la entidad. Además, se recogen criterios orientados a prevenir desigualdades indirectas, como la planificación de la formación desde la perspectiva de género, la priorización de su realización dentro de la jornada laboral y la garantía de acceso a la formación para personas con reducción de jornada.

La existencia de este Protocolo de Formación constituye una base adecuada para el desarrollo profesional del personal en condiciones de igualdad, siendo un elemento relevante a tener en cuenta en el Diagnóstico del Plan de Igualdad.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

A efectos del presente diagnóstico, se entiende por promoción profesional interna cualquier modificación en las condiciones laborales que suponga una mejora para la persona trabajadora, incluyendo cambios de jornada, duración del contrato, cambio de centro de trabajo o de categoría profesional.

Durante el año 2025 se produjeron 13 vinculaciones mediante procesos de promoción interna. De ellas:

- 6 promociones correspondieron al puesto de Cuidador/a, de las cuales 5 fueron mujeres y 1 hombre.
- 6 promociones se realizaron en el puesto de Técnico/a en Integración Social, siendo 4 mujeres y 2 hombres.
- 1 promoción correspondió al puesto de Técnica de Accesibilidad, perfil de nueva creación en la entidad, vinculado a la necesidad de contar con una figura especializada en accesibilidad en Fundación SER, siendo ocupada por una mujer.



Estos datos muestran una mayor presencia femenina en los procesos de promoción interna, en coherencia con la composición de la plantilla y la elevada participación de mujeres en los perfiles profesionales existentes, aunque resultará necesario continuar analizando este ámbito para detectar posibles barreras o desigualdades en el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

CONDICIONES DE TRABAJO

La Fundación SER aplica a toda la plantilla el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, incorporando diversas mejoras salariales, de jornada y conciliación.

Entre las mejoras económicas destacan el abono anticipado de salarios, complementos de dirección y coordinación superiores a convenio, inclusión de determinados complementos en las pagas extraordinarias, una cesta o compensación navideña valorada en 45 € y una gratificación de 1.000 € líquidos al alcanzar 25 años de antigüedad.

En materia de jornada y conciliación, se amplían las posibilidades de fraccionamiento y unión de vacaciones con permisos, se flexibilizan los permisos no retribuidos y se equiparan determinados derechos de parejas no formalizadas. Asimismo, se conceden como mejora los días 24 y 31 de diciembre en determinados centros y un día adicional de libre disposición anual.

La entidad dispone además de 20 horas para consultas médicas y seguimiento académico, ampliando su utilización para acompañamiento de familiares y determinadas gestiones vinculadas a mascotas. También contempla mejoras como permisos por boda de familiares de primer grado y un día de acompañamiento médico cuando el desplazamiento supere los 250 km, con un máximo de tres veces al año.

Estas condiciones y mejoras se aplican con carácter general a mujeres y hombres.

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

La información recogida en el año 2025 respecto al ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y social nos muestra lo siguiente:

- Motivo - Permiso de paternidad - Hombre 0 Mujeres 0
- Motivo – Permiso de Maternidad a partir de la 6ª semana - Hombres 0 Mujeres 4
- Motivo - Adopción o acogimiento - Hombres 0 Mujeres 0
- Motivo – Permiso de lactancia - Hombres 0 Mujeres 2
- Motivo - Reducción de jornada por guarda legal menores de 12 años - Hombres 0 Mujeres 6
- Motivo – Excedencia por cuidado de menores - Hombres 0 Mujeres 0
- Motivo – Excedencia por cuidado de familiares dependientes - Hombres 0 Mujeres 0

La información cualitativa respecto al ejercicio corresponsable define que cualquier persona trabajadora de la entidad podrá acceder a estos derechos independientemente de su género.

La valoración de género de este apartado expone que son las mujeres las que se acogen a estos derechos. Especialmente en los casos de guarda legal de menores y después con aquellos relacionados con la maternidad y la lactancia. Por el contrario, los hombres sólo se acogerían en el caso de guarda legal de menores. Haciéndose patente que el cuidado de la infancia corre a cargo de las mujeres.

RETRIBUCIONES

Las retribuciones en la entidad están relacionadas con las categorías profesionales y las funciones. Estando mediado por el convenio colectivo y reguladas en el mismo las cantidades para cada una de las categorías profesionales.

Los pluses también estarían relacionados con el convenio, más aquellos que otorga la entidad bajo criterios propios relacionados con el puesto y no con el género.

- Complementos salariales en 2025 según el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad



- Ajuste con el antiguo complemento de desarrollo profesional. (Aj. Ant. CDP)
- Complemento salario base en personal administrativo. (XV Convenio) (Comp. SB Admvo).
- Complemento personal específico del XIV Convenio (complemento de antigüedad y mejora de la calidad)
- Complemento de desarrollo profesional
- Complemento de maternidad por convenio
- Complemento de enfermedad/accidente
- Nocturnidad
- Festivos
- Derechos de convenio (derechos adquiridos de otros convenios)
- Solapamiento Retributivo.

- Complementos salariales propios de la entidad

- Dirección
- Representación
- Coordinación
- Actividad
- Incentivo
- Asistencia
- Gratificación voluntaria no consolidable
- Derecho de Convenio y normativa (ajuste SMI)

Se enumera, a continuación, el personal distribuido por grupos, niveles y categorías profesionales

Grupo	Nivel en Convenio	Categorías	M	H	Total	M	H
	Personal directivo	Gerencia	0	1	1	0%	100%
		Dirección Técnica	2	0	2	100%	0%
		Dirección C.O	1	0	1	100%	0%
Grupo II Personal titulado	Personal Titulado Nivel 3	Psicólogo/a	3	1	4	75%	25%
	Personal Titulado Nivel 2	Trabajador/a Social	6	2	8		
		Educador/a Social	5	1	5		
		Técnico/a Deportivo	0	1	1	0%	100%



Grupo III Personal técnico		Técnico/a Calidad	0	1	1	0%	100%
		Técnico/a Accesibilidad	1	0	1	100%	0%
		Técnico/a Inserción Laboral	2	0	2	100%	0%
		Jefe/a de Administración	1	1	2	50%	50%
		Técnico/a RR.HH	1	1	2	50%	50%
	Personal Técnico Superior nivel 1	Técnico/a Gestión Administrativa	2	0	2	100%	0%
		Técnico/a Integración Social	24	7	31	77,42%	27,58%
		Preparador/a Laboral	1	2	3	66,67%	33,33%
		Técnico/ Animación Sociocultural	2	0	2	100%	0%
		Jefe/a 1ª Administración	1	1	2	50%	50%
	Personal técnico	Oficial 1ª Admon.	2	0	2	100%	0%
		Cuidador/a	39	7	46		
	Personal técnico auxiliar	Auxiliar Administrativo	1	1	2	50%	50%
		Auxiliar Limpieza	4	0	4	100%	0%
		Operario/a con necesidades de apoyo	2	3	5	60%	40%
		Total general	100	31	131	76,34%	23,66%

- Personal Directivo: Está compuesto por 4 Personas. Un Gerente hombre, dos Direcciones Técnicas mujeres y una Dirección de CO mujer.
- Grupo II: Personal Titulado de Nivel 3-2: De 26 personas, 19 son mujeres y 7 hombres.
- Grupo III: Personal Técnico Superior Nivel 1: De 40 personas, 30 son mujeres y 10 hombres.
- Grupo III: Personal Técnico: De 48 personas, 41 son mujeres y 7 hombres
- Grupo III: Personal Técnico Auxiliar: De 11 personas, 7 son mujeres y 4 son hombres.



INFRERREPRESENTACIÓN FEMENINA

Como se ha indicado en los anteriores apartados, por la amplia presencia femenina en el sector nuestra entidad no adolece de infrarrepresentación femenina.

No obstante, los datos de 2025 que avalan esta afirmación. La plantilla está conformada por un total de 131 personas, de las cuales 100 (el 76,34%) son mujeres y 31 (23,66%) son hombres, distribuidos actualmente en 8 centros de trabajo.

Servicios	2025				
	M	H	Total	M	H
Servicios Centrales	8	6	13	61,53%	38,47%
CO ESTAR-4	16	4	20	80%	20%
CO ESTAR-5	6	3	9	66,67%	33,33%
CO Pintor Rosales	8	4	12	66,67%	33,33%
CO ESTAR Los Yébenes	15	6	21	71,43%	28,58%
Piso Tutelados: R2-R3	4	3	7	57,14%	42,86%
Pisos Tutelados: R5-R8	8	1	9	88,88%	11,12%
Hogares Funcionales: R6-R7	29	5	34	85,29%	14,71%
Servicio de Inserción Laboral	2	0	2	100%	100%
Servicio de Información, Orientación y Apoyos.	1	0	1	100%	0%
Servicio de Ocio y Deporte.	2	1	3	66,67%	33,33%
Total general	100	31	131	76,34%	23,66%



APOYO a las personas con discapacidad intelectual

Si atendemos a los centros y servicios con el mayor número de personas en plantilla durante el año 2025, destaca el centro Hogares Funcionales R6-R7, con un total de 34 personas, de las cuales 29 son mujeres (85,29 %) y 5 son hombres (14,71 %). Le sigue el



Centro Ocupacional Estar Los Yébenes, que cuenta con 21 personas, de las cuales 15 son mujeres (71,43 %) y 6 son hombres (28,58 %). En ambos casos se observa una clara mayoría femenina en la composición del personal laboral.

Si observamos los centros de trabajo y servicios con un porcentaje de mujeres en plantilla superior al 70 %, se identifican los siguientes:

- Pisos Tutelados R5-R8, con 8 mujeres (88,88 %) frente a 1 hombre (11,12 %).
- Hogares Funcionales R6-R7, con 29 mujeres (85,29 %) y 5 hombres (14,71 %).
- Centro Ocupacional Estar Los Yébenes, con 15 mujeres (71,43 %) y 6 hombres (28,58 %).
- Centro Ocupacional Estar-4, con 16 mujeres (80 %) frente a 4 hombres (20 %).

Asimismo, otros servicios presentan también una representación femenina mayoritaria, aunque inferior al 70 %, como es el caso de Servicios Centrales, con 8 mujeres (61,53 %) y 6 hombres (38,47 %), o el Centro Ocupacional Pintor Rosales, con 8 mujeres (66,67 %) y 4 hombres (33,33 %).

En cuanto a los servicios con plantillas de menor tamaño, se observa que el Servicio de Inserción Laboral y el Servicio de Información, Orientación y Apoyos cuentan exclusivamente con mujeres en 2025, si bien el reducido número de personas que los integran no permite realizar conclusiones estructurales a largo plazo. El Servicio de Ocio y Deporte, por su parte, presenta una composición equilibrada, con 2 mujeres (66,67 %) y 1 hombre (33,33 %).

El total general de la plantilla en 2025 asciende a 131 personas, de las cuales 100 son mujeres (76,34 %) y 31 son hombres (23,66 %), lo que evidencia una clara mayoría femenina en el conjunto de la entidad.

El motivo de esta proporción en los centros de trabajo y servicios de la Fundación SER responde al desarrollo de su labor en un sector tradicionalmente feminizado, como es el de los servicios de atención, cuidado y apoyo a personas, circunstancia que se ve especialmente acentuada en los Hogares Funcionales y Pisos Tutelados, donde las tareas están más vinculadas al ámbito del cuidado y la atención directa.

A modo de conclusión, puede señalarse que no se detecta infrarrepresentación femenina en la entidad, dado el carácter feminizado del sector. No obstante, será necesario continuar analizando la distribución por sexos desde la perspectiva de la igualdad, especialmente en relación con determinados perfiles profesionales y niveles de responsabilidad, con el fin de detectar posibles desequilibrios o situaciones de segregación vertical.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En cumplimiento del I Plan de Igualdad de la Fundación SER y, concretamente, de la *Medida 4: Estrategia para eliminar la violencia de género en el trabajo*, se ha desarrollado una serie de actuaciones dirigidas a sensibilizar al personal laboral y difundir el *Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso en el Ámbito Laboral*, vigente en la organización.

ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN REALIZADAS

Comunicación institucional del 27 de abril de 2023

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad remitió un correo electrónico a todo el personal laboral con los siguientes contenidos:

- Envío del documento *IT40-PA05 Protocolo de acoso*.
- Envío del *R1-IT40 Modelo de queja o denuncia*.
- Invitación a consultar la noticia publicada en la web institucional con motivo del *Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*: <https://www.fundacion-ser.org/dia-mundial-de-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo/>

Objetivo de la acción:
Garantizar el conocimiento del protocolo por parte de toda la plantilla, reforzando su accesibilidad y recordando los canales de denuncia y actuación preventiva.

Campaña "Tolerancia Cero" – 28 de abril de 2025

En el marco del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se lanzó una campaña específica de sensibilización:

Noticia institucional: <https://www.fundacion-ser.org/tolerancia-cero/> Acciones incluidas en la campaña:

1. Publicación de contenido informativo en la web corporativa, enfatizando:



- Compromiso institucional con la prevención del acoso.
- Procedimientos internos para denunciar conductas inapropiadas.
- Mensaje central: *Tolerancia Cero* ante cualquier forma de violencia.

2. Distribución de materiales físicos en todos los centros:

- Cartel oficial de la campaña, visible en zonas comunes (entradas, salas de trabajo, tableros informativos).
- Entrega al personal laboral de una chapa con el logo de la campaña, como elemento de impacto visual y recordatorio permanente del compromiso de la organización.

Objetivo de la acción:
Incrementar la visibilidad del protocolo, fomentar una cultura de prevención activa y promover comportamientos respetuosos en el entorno de trabajo.

Valoración del impacto

Las acciones realizadas contribuyen significativamente a los siguientes aspectos:

- Mayor accesibilidad y comprensión del protocolo.
El envío de documentación oficial y la disponibilidad online favorecen la consulta autónoma y la transparencia.
- Presencia constante del mensaje preventivo.
- El material visual (carteles y chapas) mantiene la sensibilización presente en el día a día de los centros.
- Capacitación progresiva del personal laboral, especialmente del personal implicado en la prevención y gestión del acoso.
- Refuerzo del compromiso institucional.
La campaña pública en fechas relevantes transmite una posición firme frente al acoso y la violencia de género.

Impulso a la participación y confianza en los canales de denuncia. Al dar a conocer el registro de quejas y el acompañamiento que la Fundación ofrece, se facilita la identificación y comunicación de posibles situaciones de riesgo.

OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS

- **CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTILLA DE ACUERDO CON SU SITUACIÓN SOCIAL Y FAMILIAR:**

La información aquí recogida sobre la declaración de las responsabilidades sociales y familiares es en relación con lo que personas dicen en la encuesta realizada en el año 2025 y enfocada a conocer detalles sobre su situación social y familiar. No teniendo la posibilidad desde la entidad para conocer otros casos que se puedan estar dando.

De la totalidad de la plantilla nos encontramos que actualmente no hay ninguna persona inmigrante con número de identidad de extranjero (NIE).

Por último, respecto a las personas trabajadoras con discapacidad nos encontramos que, de 5 personas, 40% (2) son mujeres frente a 60% (3) hombres.

Los datos nos muestran que en términos de igualdad de género son en mayor número las mujeres las que declaran tener una mayor carga en su situación social y familiar.

- **CONSULTA A LA PLANTILLA RELATIVA A LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA ENTIDAD:**

Diagnóstico de la percepción de la plantilla

La consulta realizada a la plantilla de Fundación SER contó con la participación de 65 personas, lo que representa un 49,61% del total de la plantilla. De ellas, el 71% eran mujeres y el 29% hombres. Por grupos profesionales, el más activo fue el Grupo III – Personal técnico (55%), seguido del Grupo II – Personal titulado (33%), Grupo IV – Personal operario (8%) y Grupo I – Personal directivo (5%). En cuanto a los puestos ocupados, destacan los técnicos (66%), seguidos de administrativos y otros (16%), mandos intermedios (14%) y dirección (5%). Respecto a la antigüedad, el grupo con menos de cinco años representa el 39%, mientras que el de más de 15 años constituye el 36%, y aquellos entre 6 y 15 años el 25%. La mayoría de las personas participantes no tienen personal a su cargo (71%).



En relación con la igualdad de trato y oportunidades, la percepción de la plantilla es muy positiva, destacando que existe un trato igualitario entre mujeres y hombres en la entidad. El compromiso de la dirección con la igualdad es valorado de manera positiva pero moderada, sugiriendo la necesidad de reforzar la comunicación y visibilidad de la implicación de la dirección en esta materia. La compatibilidad de la igualdad con la cultura organizativa también es percibida de forma favorable, reflejando que la mayoría entiende que la igualdad forma parte de los valores de la entidad.

La selección de personal se percibe generalmente objetiva, aunque algunos comentarios señalan margen de mejora en transparencia. El acceso a la formación es uno de los apartados mejor valorados, destacando la disponibilidad de formación para todas las personas, independientemente de su sexo. En cuanto a la promoción a puestos directivos y desarrollo profesional, la valoración es positiva, aunque se observa un número significativo de respuestas "Ns/Nc", indicando desconocimiento sobre los procesos internos. La igualdad retributiva es percibida favorablemente, con la política salarial basada en criterios de igualdad.

Respecto a la conciliación y corresponsabilidad, los resultados son positivos, pero muestran cierta variabilidad. La información sobre las medidas de conciliación es moderada, lo que sugiere la necesidad de reforzar la comunicación interna y visibilidad de estas políticas. El uso corresponsable de las medidas también presenta algunas dudas, y las medidas superiores a las exigidas por la ley son menos conocidas, reflejando necesidad de difusión.

La percepción sobre el protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo es positiva, aunque algunas personas desconocen detalles, evidenciando la conveniencia de reforzar su difusión y visibilidad.

En cuanto a los ámbitos prioritarios para avanzar en igualdad, la plantilla considera relevante mantener y reforzar actuaciones en: conciliación y corresponsabilidad, igualdad



de oportunidades y promoción profesional, sensibilización y formación continua, prevención del acoso, y igualdad salarial y condiciones laborales.

Otras observaciones destacadas incluyen: desconocimiento de parte de la plantilla sobre el diagnóstico previo del Plan de Igualdad, interés en avanzar hacia una representación más equilibrada de género, especial atención a sectores históricamente feminizados y demanda de medidas más participativas, prácticas y adaptadas a necesidades reales. La feminización de la entidad se atribuye a factores históricos, sociales y sectoriales, y no se perciben prácticas de discriminación hacia los hombres.

Finalmente, la valoración global refleja un entorno laboral basado en respeto, igualdad de trato y oportunidades, así como un apoyo elevado a la continuidad del Plan de Igualdad como herramienta de prevención, equidad y mejora del clima laboral. Se recomienda reforzar la comunicación interna, fortalecer medidas de conciliación y corresponsabilidad, mejorar transparencia en procesos internos, impulsar la prevención del acoso, avanzar en igualdad en sectores feminizados y potenciar la participación de la plantilla en la elaboración del II Plan de Igualdad.

- **ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN SOBRE PRODUCTOS Y SERVICIOS DE LA EMPRESA, IMAGEN QUE PROYECTA LA EMPRESA HACIA EL EXTERIOR, POLÍTICA DE COMPRAS:**

En el marco del I Plan de Igualdad, se llevó a cabo un análisis específico de los productos y servicios de la entidad, así como de la imagen proyectada al exterior y los procesos de comunicación interna y externa, con especial atención al uso del lenguaje inclusivo y a la incorporación de la perspectiva de género en la documentación corporativa.

Como resultado de dicho análisis, se detectó la necesidad de revisar y actualizar diversos documentos y soportes de comunicación. Durante el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad, estas acciones han sido abordadas y ejecutadas, avanzando de manera significativa en la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista, así como en la coherencia de los mensajes transmitidos con los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En concreto, se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Actualización del documento de clasificaciones profesionales y competencias, incorporando lenguaje inclusivo.
- Revisión de los documentos de comunicación de puestos a cubrir, garantizando el uso de un lenguaje inclusivo y neutral desde la perspectiva de género.
- Adecuación de los pies de firma de los correos electrónicos corporativos, asegurando un lenguaje inclusivo y coherente con las funciones y puestos desempeñados.
- Revisión y adaptación de los protocolos internos, incorporando lenguaje inclusivo y no sexista.
- Edición de la revista “Ya lo sabía” del CO Estar 5, ajustándola a criterios de lenguaje inclusivo.
- Revisión de la Carta de Servicios, incorporando un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad.
- Actualización del Reglamento de Régimen Interior, adaptándolo a un lenguaje inclusivo.
- Revisión de los documentos de intervención de los servicios, garantizando la incorporación de la perspectiva de género.
- Mantenimiento de la Memoria Anual y de la web corporativa, que ya contaban con lenguaje inclusivo, como buenas prácticas en materia de igualdad.

Asimismo, se constató que determinados elementos, como las tarjetas de visita, las tarjetas de los Centros Ocupacionales y las circulares internas personalizadas, ya cumplían con criterios adecuados de neutralidad e inclusión, por lo que no fue necesaria su modificación.

De este modo, el II Plan de Igualdad parte de un escenario de avance y consolidación, en el que la entidad ha integrado de forma transversal el lenguaje inclusivo y la imagen igualitaria en sus productos, servicios y canales de comunicación, reforzando su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Del análisis realizado se identifican las siguientes dificultades y áreas de desequilibrio en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Fundación SER:

- Fuerte feminización de la plantilla, coherente con el sector de atención y cuidados, pero que conlleva riesgos asociados a la segregación ocupacional horizontal, especialmente en los puestos de atención directa y cuidados, ocupados mayoritariamente por mujeres.
- Segregación vertical: aunque las mujeres constituyen la mayoría de la plantilla, los hombres presentan una mayor presencia proporcional en determinados puestos de mayor nivel jerárquico, técnico o gerencia, lo que evidencia una distribución no equilibrada de la responsabilidad y la toma de decisiones.
- Mayor incidencia de la temporalidad y la jornada parcial entre las mujeres, concentrando estas modalidades contractuales mayoritariamente en trabajadoras, lo que puede afectar a su estabilidad laboral, desarrollo profesional y evolución salarial.
- Desigualdades retributivas vinculadas a complementos salariales y extrasalariales, especialmente en determinados grupos y escalas profesionales, con impacto desfavorable para las mujeres, pese a que el salario base esté regulado por convenio.
- Uso desigual de las medidas de conciliación, siendo mayoritariamente las mujeres quienes ejercen derechos vinculados a cuidados (reducción de jornada, permisos por maternidad y lactancia), lo que refleja una falta de corresponsabilidad efectiva.
- Necesidad de reforzar la implantación y seguimiento de protocolos existentes (formación, acoso, selección y promoción), asegurando su aplicación homogénea y su evaluación periódica desde la perspectiva de género.
- Seguimiento constante por parte de la entidad para que la plantilla participe en las encuestas de valoración y se impliquen en el plan de igualdad.

A partir de los problemas y dificultades detectadas, se identifican como ámbitos prioritarios de actuación los siguientes:

- Gestión de los Recursos Humanos con perspectiva de género, abordando la selección, contratación, promoción, estabilidad en el empleo y desarrollo profesional.
- Prevención de la segregación horizontal y vertical, promoviendo el acceso equilibrado de mujeres y hombres a todos los puestos y niveles de responsabilidad.
- Igualdad retributiva, con especial atención a los complementos salariales y criterios de asignación.
- Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando un uso equilibrado de los derechos de conciliación.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, reforzando la implantación, formación y difusión del protocolo.

Las recomendaciones extraídas para alcanzar los objetivos establecidos se plantean como líneas generales de actuación de las cuales se especifican en acciones concretas en el punto 9 del presente documento:

- Reforzar y evaluar los protocolos de selección, contratación, promoción y formación, asegurando su aplicación sistemática con criterios de igualdad.
- Implantar medidas que favorezcan la promoción profesional de las mujeres hacia puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones.
- Revisar los criterios de asignación de complementos salariales y extrasalariales, garantizando su objetividad y neutralidad de género.
- Desarrollar acciones de sensibilización y formación en igualdad y corresponsabilidad, dirigidas a toda la plantilla y especialmente a puestos con responsabilidad en la gestión de personas.
- Revisar, actualizar y difundir el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo, reforzando su conocimiento y accesibilidad.



- Actualizar la documentación interna y externa para asegurar el uso del lenguaje inclusivo y una comunicación alineada con los valores de igualdad de la entidad.

C.I.F.: G-6827235-58 6NNR8989187R0 Fundaciones Noss: Asistencias a las 2801 5660. Sada: 5000 al q083 de cu p6 q. de, 47 q0 j r a d 7 (fontadeq p e m d a s r o s. f i s i c o s, 46). 28008

Las **CONCLUSIONES** y **RECOMENDACIONES** de la organización encontradas en materia de igualdad fueron las siguientes:

Del análisis realizado se identifican las siguientes dificultades y áreas de desequilibrio en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Fundación SER:

- Fuerte feminización de la plantilla, coherente con el sector de atención y cuidados, pero que conlleva riesgos asociados a la segregación ocupacional horizontal, especialmente en los puestos de atención directa y cuidados, ocupados mayoritariamente por mujeres.
- Segregación vertical: aunque las mujeres constituyen la mayoría de la plantilla, los hombres presentan una mayor presencia proporcional en determinados puestos de mayor nivel jerárquico, técnico o gerencia, lo que evidencia una distribución no equilibrada de la responsabilidad y la toma de decisiones.
- Mayor incidencia de la temporalidad y la jornada parcial entre las mujeres, concentrando estas modalidades contractuales mayoritariamente en trabajadoras, lo que puede afectar a su estabilidad laboral, desarrollo profesional y evolución salarial.
- Desigualdades retributivas vinculadas a complementos salariales y extrasalariales, especialmente en determinados grupos y escalas profesionales, con impacto desfavorable para las mujeres, pese a que el salario base esté regulado por convenio.
- Uso desigual de las medidas de conciliación, siendo mayoritariamente las mujeres quienes ejercen derechos vinculados a cuidados (reducción de jornada, permisos por maternidad y lactancia), lo que refleja una falta de corresponsabilidad efectiva.
- Necesidad de reforzar la implantación y seguimiento de protocolos existentes (formación, acoso, selección y promoción), asegurando su aplicación homogénea y su evaluación periódica desde la perspectiva de género.
- Seguimiento constante por parte de la entidad para que la plantilla participe en las encuestas de valoración y se impliquen en el plan de igualdad.

A partir de los problemas y dificultades detectadas, se identifican como ámbitos prioritarios de actuación los siguientes:

- Gestión de los Recursos Humanos con perspectiva de género, abordando la selección, contratación, promoción, estabilidad en el empleo y desarrollo profesional.
- Prevención de la segregación horizontal y vertical, promoviendo el acceso equilibrado de mujeres y hombres a todos los puestos y niveles de responsabilidad.
- Igualdad retributiva, con especial atención a los complementos salariales y criterios de asignación.
- Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando un uso equilibrado de los derechos de conciliación.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, reforzando la implantación, formación y difusión del protocolo.

Las recomendaciones extraídas para alcanzar los objetivos establecidos, se plantean como líneas generales de actuación de las cuales se especifican en acciones concretas en el punto 9 del presente documento:

- Reforzar y evaluar los protocolos de selección, contratación, promoción y formación, asegurando su aplicación sistemática con criterios de igualdad.
- Implantar medidas que favorezcan la promoción profesional de las mujeres hacia puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones.
- Revisar los criterios de asignación de complementos salariales y extrasalariales, garantizando su objetividad y neutralidad de género.
- Desarrollar acciones de sensibilización y formación en igualdad y corresponsabilidad, dirigidas a toda la plantilla y especialmente a puestos con responsabilidad en la gestión de personas.
- Revisar, actualizar y difundir el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo, reforzando su conocimiento y accesibilidad.



- Actualizar la documentación interna y externa para asegurar el uso del lenguaje inclusivo y una comunicación alineada con los valores de igualdad de la entidad.

7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La Auditoría Retributiva, realizada se presenta en un informe separado. No obstante, indicar que la misma se ha realizado utilizando las siguientes **herramientas**:

- **Guía OIT:** *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos.*
- **Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género**, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- **Herramienta de Registro Retributivo** del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. De acuerdo con la previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Considerando las puntuaciones obtenidas como resultado del sistema de valoración de puestos de trabajo SVPT, **se han clasificado los puestos de FUNDACIÓN SER según las siguientes agrupaciones:**

Agrupaciones	Puesto+Puntos
Agrupación 9	Gerencia (744) Dirección Técnica (740)
Agrupación 8	Dirección CO (677)
Agrupación 7	Técnico/a Calidad (579)
Agrupación 6	Psicólogo (523) Trabajador/a Social (511) Educador/a Social (506) Técnico/a Deportivo (503) Jefe/a Administración (523) Técnico/a RRHH (521) Técnico/a Inserción Laboral (500) Técnico/a Accesibilidad (510)



Agrupación 5	Técnico/a Gestión Administrativa (415) Preparador/a Laboral (404) Técnico/a Integración Social (404) Técnico/a Animación Sociocultural (404) Jefe/a 1º Administrativo (489)
Agrupación 4	Oficial Administrativo (394) Cuidador/a (332)
Agrupación 2	Aux. Administrativo (229) Aux. Limpieza (174)
Agrupación 1	Operario/a con necesidades de apoyo (149)

En base a dichas agrupaciones, las principales brechas según los puestos de igual valor son:

7.1. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR

El análisis retributivo de los importes efectivos promediados según la escala entre mujeres y hombres refleja que:

1. Se detecta una **desigualdad en el salario base** ya que se consideran todas las situaciones contractuales de todas las personas, durante el periodo de referencia y sin realizar ningún cálculo para equiparlos.
2. Los complementos, salariales a favor de ellos, pudieran ser el **principal factor de desigualdad retributiva** entre sexos.

El análisis retributivo de los importes efectivos promediados según las escalas obtenidas en la herramienta de valoración de puestos refleja que existen diferencias salariales en el



salario base en determinadas escalas, especialmente en la Escala 8, debido a la temporalidad de los contratos.

7.2. MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR

El análisis retributivo de los importes efectivos de la mediana entre mujeres y hombres refleja que existe una brecha del 33% a favor de los hombres, siendo especialmente significativa en el salario base (50%), lo que apunta a una distribución desigual de las retribuciones en el conjunto de la plantilla.

Escala 4: En este grupo encontramos una doble brecha, representando uno de los puntos críticos del registro.

1. Brecha salarial en los complementos salariales y extrasalariales.
2. El total retribuido efectivo promediado alcanza el 34% a favor de ellos.

Escala 8: en este grupo se produce una brecha significativa a favor de las mujeres.

1. Tanto el salario base como los complementos salariales son a favor de las mujeres.

7.3. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR

Son las retribuciones efectivamente satisfechas correspondientes a las diferentes situaciones contractuales agrupadas de acuerdo con los niveles según el convenio colectivo de aplicación, desagregadas por sexo (importes efectivos) e incluyen la denominada "equiparación" (normalización y/o anualización) de las retribuciones, a fin proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables).

El análisis de los importes equiparados promediados según la valoración de los puntos entre mujeres y hombres refleja que existe una brecha salarial del 10% a favor de los hombres.



Según las diferentes escalas observamos que, aunque no se alcance una diferencia del 25%, es recomendable atender a las diferencias que se producen tanto en los salarios bases como en los complementos salariales de aquellas escalas en las que las diferencias del total retribuido equiparado sean moderadas.

7.4. MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR

Observamos que entre mujeres y hombres no se alcanza una brecha relevante y según las escalas destaca la Escala 4 donde hay una brecha marcada debida al papel de los complementos salariales.

Del análisis realizado en la presente auditoria se extraen las siguientes recomendaciones:

- Realizar una auditoría específica de los complementos salariales Realizar una auditoría específica de los complementos salariales.

Revisar en detalle los criterios de asignación de los siguientes conceptos:

- o Complementos personales
- o Complementos por antigüedad
- o Actividad y productividad
- o Complementos vinculados a puestos con funciones de responsabilidad o coordinación

Objetivo: Garantizar que su otorgamiento responde a criterios objetivos, medibles y neutros desde el punto de vista de género.

- Evaluar la política interna de incentivos.

Analizar si los incentivos actuales se asignan de forma equiparada en función del desempeños, objetivos y responsabilidades.

8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

8.1. OBJETIVO GENERAL

**GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN
FUNDACIÓN SER**

8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS

- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: *Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres*
- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: *Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de sexo y equilibrada*
- ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: *Conseguir una formación para todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras igualitaria.*
- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL: *Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria.*
- ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO: *Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.*
- ÁREA DE RETRIBUCIONES: *Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo*
- ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: *Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.*
- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la entidad entre mujeres y hombres.*



→ ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD: Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras de manera igualitaria

8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según el **artículo 7 del RD 902/2020**:

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

9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD

9.1. MEDIDAS TRANSVERSALES

ACCIÓN N. 01		DESCRIPCIÓN:	
Difusión del plan de igualdad.		Realizar una campaña específica de difusión del presente plan de igualdad a la plantilla.	
RESPONSABLE		Comisión de Igualdad.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES		Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Material necesario de oficina y equipos informáticos.	
COSTE		Coste/hora del personal responsable.	PRIORIDAD
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN		Ver calendario de actuaciones.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		- Justificante de difusión/campaña del plan de igualdad a la plantilla.	



ACCIÓN N. 02		DESCRIPCIÓN:	
Revisión de la comunicación de la entidad.		Revisión de la comunicación de la entidad, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios de lenguaje no sexista e imágenes no estereotipadas.	
RESPONSABLE		Departamento de Recursos Humanos.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES		Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.	
COSTE		Coste/hora del personal responsable en la revisión y, en su caso, modificación.	PRIORIDAD
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN		Ver calendario de actuaciones.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		- Modificaciones en el lenguaje o imágenes empleadas, si fuese el caso. - Ejemplos de comunicación interna.	



9.2. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico: Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres.

ACCIÓN N. 03		DESCRIPCIÓN:	
Información para las nuevas incorporaciones.		Se facilitará a las nuevas incorporaciones los informes relativos al plan de igualdad, el protocolo de acoso y por razón de sexo, así como el listado de derechos establecidos por convenio relativos a la conciliación.	
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado.	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones. Implantar de forma permanente.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Check-list completadas de las incorporaciones de cada año.		

ACCIÓN N. 04 Revisión del protocolo de selección y contratación con perspectiva de género.	DESCRIPCIÓN: Revisión de que exista un documento estandarizado que recoja un guion del proceso de selección de personal: - Evitar lenguaje sexista y discriminatorio en las ofertas de empleo publicadas , así como las imágenes estereotipadas. - Publicitar las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos. - Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario...). - Establecimiento de que no se pida foto en los currículums. - Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. - Añadir, para aquellos puestos de trabajo en los que sea posible, pruebas objetivas evaluables. - Proporcionar sensibilización y protocolos en materia de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo en la acogida (pautas generales relativas al manual de bienvenida).		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Equipos digitales para su elaboración y difusión a las personas competentes en selección.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en la redacción del protocolo de selección inclusivo. <i>Protocolo de selección inclusivo: solicitar presupuesto para su creación</i>	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones. Implantar de forma permanente.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento escrito aprobado por la dirección - Núm. de personas incorporadas desagregadas por puesto de trabajo y sexo		

ACCIÓN N. 05		DESCRIPCIÓN:	
Formación en Recursos Humanos y perspectiva de género al personal del área de Gestión de Personas.		Formar al personal responsable de la gestión de Recursos Humanos en la aplicación de la perspectiva de género en diferentes procesos (selección, reclutamiento, formación, promoción, corresponsabilidad...) que favorezca la eliminación de los posibles sesgos inconscientes de estas personas y la aplicación de prácticas de Recursos Humanos más inclusivas e igualitarias.	
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal docente. Materiales: Aula virtual/presencial.		
COSTE	Coste: Curso de 40 horas (330€/persona)	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Listado de personas formadas, desagregado por sexo. - Valoración del curso por parte del alumnado - N° de incorporaciones, tras la formación, desagregadas por sexo.		



9.3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de género y equilibrada.

No se establecen medidas en la presente área.

9.3. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo específico: Conseguir una formación igualitaria para todas las personas trabajadoras.

ACCIÓN N. 06		DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Incluir la perspectiva de género en todos los cursos que se realicen en la formación		Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las acciones formativas que se impartan en la entidad, revisando contenidos, materiales, ejemplos, imágenes, lenguaje utilizado y también las formaciones contratadas a entidades externas.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Departamento de Recursos Humanos.			
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.			
COSTE	Coste: Precio persona/hora del personal implicado.	PRIORIDAD		
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Contenidos de los módulos realizados en los diferentes cursos.			



ACCIÓN N. 07		DESCRIPCIÓN:	
Sensibilización periódica en materia de igualdad		Realizar formación y sensibilización en materia de igualdad de género para toda la plantilla, y periódicamente a las personas que se vayan incorporando a la organización.	
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN		Departamento de Recursos Humanos.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES		Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.	
COSTE		Coste: Curso de 5 horas (40€/persona)	PRIORIDAD
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN		Ver calendario de actuaciones.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		- Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.	

ACCIÓN N. 08		DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	
Formación en igualdad a personas líderes y mandos intermedios		Realizar una formación dirigida al personal directivo y altos cargos para que sean capaces de detectar estereotipos o discriminaciones en sus equipos y actuar en consecuencia.	
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN		Departamento de Recursos Humanos.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES		Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.	
COSTE		Coste: Curso de 25 horas (206,25€/persona)	PRIORIDAD
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN		Ver calendario de actuaciones.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		- Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.	

9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria

ACCIÓN N. 09 Revisar que el protocolo de promoción presente perspectiva de género.	DESCRIPCIÓN: Revisar que el documento estandarizado recoja un guion del proceso de promoción interna: - Establecimiento de un modelo de publicitación de las plazas vacante. - Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. - Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario...). - Establecimiento de criterios y pruebas objetivas para la promoción, así como rúbricas para la evaluación de las candidaturas.		
RESPONSABLE	Dirección; Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Dirección; Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración del protocolo de promoción inclusivo <i>Protocolo promoción inclusivo: solicitar presupuesto para su creación</i>	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento final desarrollado y aprobado por Dirección.		

9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico: Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla

No se establecen medidas en la presente área.

9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico: Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras.

ACCIÓN N. 10		DESCRIPCIÓN:	
Documento recopilatorio de medidas de conciliación.		Elaborar un documento recopilatorio de todas las medidas de conciliación aplicables en la entidad, incluidas las legales y las del Convenio Colectivo, además de las posibles mejoras particulares dentro de la organización.	
		Difundir periódicamente el documento a la plantilla.	
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal responsable en la recopilación de medidas y difusión del documento.	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento recopilatorio de medidas de conciliación. - Justificante de la difusión periódica del documento. - Núm. De hombres y mujeres que hacen uso de las medidas de conciliación.		

ACCIÓN N. 11		DESCRIPCIÓN:	
Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.		Sensibilizar a la plantilla sobre conciliación y corresponsabilidad familiar, con el objetivo de que esta aprenda a diferenciar ambos conceptos, así como desarrolle estrategias para mejorar la conciliación y consiga herramientas prácticas para la corresponsabilidad.	
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.		
COSTE	Precio persona/hora del curso de conciliación y corresponsabilidad de 14h.	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Ficha del curso formativo . - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.		



9.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo específico: Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras

No se establecen medidas en la presente área.



9.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivo específico: Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo.

Las acciones de la presente área se especifican en el punto 10. Descripción de medidas concretas de la Auditoría Retributiva.

9.9. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la entidad entre mujeres y hombres.*

ACCIÓN N. 12 Sensibilización a la plantilla en acoso sexual, por razón de sexo y agresiones sexuales.	DESCRIPCIÓN: Realizar una formación dirigida a toda la plantilla (incluido personal directivo) para sensibilizar en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales, como formas de acoso específicas separadas del acoso laboral (cumplimiento art. 12 de la LO 10/2022).		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.		
COSTE	Coste: Curso de 8 horas (66€/persona)	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.		

ACCIÓN N. 13		DESCRIPCIÓN:	
Formación específica a la Comisión de Acoso y mandos intermedios/órganos de dirección		Realizar una formación dirigida a las personas miembros de la Comisión de Acoso, para dotarles de competencias, habilidades y conocimientos específicos sobre cómo prevenir, investigar e intervenir ante posibles casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales.	
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.		
COSTE	Curso de 25 horas (206,25€/persona)	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.		

10. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivo específico: Asegurar la aplicación del principio de igualdad retributiva para los puestos de igual valor.

ACCIÓN N. 14		DESCRIPCIÓN:	
Actualización anual del Registro Retributivo.		Renovar anualmente el Registro Retributivo, tan como ese establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y el Real Decreto 902/2020.	
RESPONSABLE		Departamento de Recursos Humanos.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES		Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Agente de igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.	
COSTE		Coste tiempo/hora del personal implicado en la creación del documento.	PRIORIDAD
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN		Ver calendario de actuaciones.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		- Informe registro retributivo de cada año.	

ACCIÓN N. 15		DESCRIPCIÓN:	
Documento de conceptos retributivos.		Creación de un documento que recoja todos los conceptos retributivos (salario base y cada uno de los complementos salariales y extrasalariales) e indicar a qué puestos de trabajo se asignan y los criterios objetivos que se siguen para la asignación de los mismos. Asimismo, se incluirán en el documento otros bonus y beneficios sociales, así como sistemas de retribución flexible. Una vez establecido dicho documento, realizar una campaña de difusión para que toda la plantilla lo conozca.	
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste por hora del personal implicado en la creación y difusión del documento.	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento de conceptos retributivos. - Justificante de difusión a la plantilla.		

ACCIÓN N. 16		DESCRIPCIÓN:	
Evaluación de la política interna de incentivos		Análisis de la política interna de incentivos existente en la organización, con el objetivo de comprobar si los incentivos actuales se asignan de forma equiparada, objetiva y transparente, atendiendo a criterios vinculados al desempeño, cumplimiento de objetivos, nivel de responsabilidad, funciones desarrolladas u otros factores previamente definidos.	
		Asimismo, se revisará si dichos criterios se aplican de forma homogénea entre mujeres y hombres, evitando posibles diferencias no justificadas en la percepción de incentivos. En caso de detectarse áreas de mejora, se propondrá la revisión o definición de criterios objetivos de asignación, seguimiento y comunicación interna.	
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos y, en su caso, personas responsables de área o dirección implicadas en la asignación de incentivos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste por hora del personal implicado en el análisis y revisión de la política interna de incentivos.	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Informe o documento de revisión de la política interna de incentivos. - Identificación de los criterios utilizados para la asignación de incentivos. - Propuestas de mejora, en caso de detectarse diferencias no justificadas.		

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

N.º ACCIONES		2026	2027		2028		2029		2030
		2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE
1	Difusión del plan de igualdad								
2	Revisión de la comunicación de la entidad.								
3	Información para las nuevas incorporaciones	carácter permanente, cuando proceda							
4	Revisión del protocolo de selección y contratación con perspectiva de género								
5	Formación en Recursos Humanos y perspectiva de género al personal del área de Gestión de Personas								

N.º ACCIONES		2026	2027		2028		2029		2030
		2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE
6	Sensibilización periódica en materia de igualdad								
7	Formación en igualdad a personas líderes y mandos intermedios								
8	Revisar que el protocolo de promoción presente perspectiva de género								
9	Fomentar la promoción de mujeres	carácter permanente, cuando proceda							
10	Documento recopilatorio de medidas de conciliación								
11	Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad								
12	Sensibilización a la plantilla en acoso sexual, por razón de sexo y agresiones								

N.º ACCIONES		2026	2027		2028		2029		2030
		2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE
13	Formación específica a la Comisión de Acoso y Mandos Intermedios/Órganos de dirección								
14	Actualización anual del Registro Retributivo								
15	Documento de conceptos retributivos								
16	Evaluación de la política interna de incentivos								

12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad de FUNDACIÓN SER, se ha creado una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento, constituida por:

En representación de la organización:

- Aurelio González Romera, Representante legal y Patrona de la Fundación.
- Sonia López de Santiago, Representante legal y Presidente de la Fundación.

No se especifica parte social al haber enviado en repetidas ocasiones por parte de la empresa comunicaciones a través de correo electrónico y burofax a los sindicatos mayoritarios sin recibir respuesta de participación a la negociación del plan de igualdad.

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La composición de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse mínimo dos veces al año.

Sus funciones serán las siguientes:

- ➔ Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- ➔ Supervisión de la ejecución del Plan.



- ➔ Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- ➔ Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- ➔ Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un **acta de seguimiento bianual** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con diferentes instrumentos de medida. En primer lugar, se ha construido un **Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización** que se administrará en la evaluación intermedia y final. Dicho cuestionario se ha elaborado tomando como ejemplo otros cuestionarios como el elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y otro elaborado por Comisiones Obreras. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la **herramienta de Registro Retributivo** para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores cuantitativos y cualitativos** en el apartado “Descripción de medidas concretas”

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.



Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).



16. ANEXOS

16.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

Acción nº	PRUEBA PARA VER CÓMO QUEDA		
Persona/Departamento responsable			
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Observaciones (Barreras, dificultades durante la implementación, soluciones aportadas, propuestas de mejora...)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades y mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la acción			



16.2. CONCEPTOS BÁSICOS:

- Análisis con perspectiva de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- Auditoría de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.
- Brecha salarial: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”, es decir, trabajos donde la mayoría de personas que ocupan los puestos son mujeres.
- Corresponsabilidad: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.
- Diagnóstico de situación: Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.
- Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- Indicadores de género: Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.



- ➔ Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.
- ➔ Segregación horizontal del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.
- ➔ Segregación vertical del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.
- ➔ Techo de cristal: son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.
- ➔ Suelo pegajoso: es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.