

Fundación Altius España

PLAN DE IGUALDAD

Madrid, a 13 de junio de 2025

Índice

- 1.- INTRODUCCIÓN
- 2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
- 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
- 4.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA FUNDACIÓN
- 5.- RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA
- 6.- OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD. MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD
- 7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD
- 8.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD. LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
- 9.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
- 10.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS
- 11.- PUBLICITACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
- 12.- DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

1.- INTRODUCCIÓN

El hombre y la mujer son iguales en dignidad y derechos y deberes. Así lo proclaman tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos como nuestra Constitución. Y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, trata de hacer efectivo el derecho de igualdad, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer. En la Fundación estamos plenamente comprometidos con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres no sólo por imperativo legal sino por convicción profunda.

Es política expresa de la Fundación asegurar la igualdad de trato y oportunidades para el personal de la institución con independencia de su sexo, color, edad, religión, afiliación política o religiosa, orientación sexual, raza, cultura, educación, estado civil o nacionalidad, tanto en la contratación, en la formación, oportunidades de carrera, niveles salariales o cualquier otro aspecto de la relación laboral. Se fomentará siempre la promoción interna de los empleados de la Fundación para cubrir posiciones vacantes y siempre primará la incorporación del mejor candidato (interno o externo).

En este marco, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encaja el presente Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permita lograr en la Fundación los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

1.2.- Marco Normativo

1.2.1.- Marco europeo en igualdad

1.2.2.- Marco estatal en planes de igualdad

1.2.1.- Marco europeo en igualdad

La Unión Europea, ya como Comunidad Económica Europea (CEE), según el Tratado de Roma firmado el 25 de marzo de 1957, se refirió a la igualdad de género, en concreto, a la necesaria garantía de la igualdad retributiva de mujeres y hombres. Esta declaración de intenciones, que en ese caso tenía poca aplicabilidad práctica, empieza a adquirir cuerpo en años posteriores. En efecto, el Tratado de Maastricht de 1993, primero, y el Tratado de Ámsterdam, después, en 1997, diseñaron un marco jurídico favorable a la igualdad de género en el empleo.

El primero, el de Maastricht, lo hizo fundamentalmente al legitimar la posible implantación de medidas de acción positiva orientadas a compensar y equilibrar la desigualdad de la mujer en aras de alcanzar una igualdad real de unos y otras.

El Tratado de Ámsterdam, por su parte, es más ambicioso y fija como objetivo transversal comunitario el reconocimiento de la igualdad exigiendo la "obligación de adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, y entre otros, de orientación sexual" (Art. 13).

Ahora bien, la implicación de la Unión en materia de igualdad no se ha limitado al derecho originario, sino que ha descendido también al derecho derivado. En efecto, en un espacio temporal de poco más de 25 años se han adoptado hasta 17 directivas comunitarias específicas de igualdad centradas en las áreas de acceso al empleo, retribución, protección social, dignidad en el trabajo y participación equilibrada en la toma de decisiones.

Es importante destacar, igualmente, la Carta de Derechos Fundamentales del año 2000 que si bien no aporta novedad legislativa alguna sí realiza una importante labor de recopilación de lo fijado en tratados, convenciones e interpretado por la jurisprudencia, dotando de mayor visibilidad a los derechos reconocidos por la Unión hasta el momento de su adopción. En efecto, la Carta de Derechos Sociales consagra la igualdad de todas las personas ante la ley y la prohibición de toda discriminación, especialmente la que se produce por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

1.2.2.- Marco estatal en igualdad

En España, la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres –en adelante, LOI-, supone la transposición de las Directivas europeas en materia de igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo. En concreto, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Pero sobre todo, y fundamentalmente, supone la obligación para toda empresa de adoptar cuantas medidas sean necesarias para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo.

No obstante, la LOI no es la primera referencia que existe en nuestro ordenamiento jurídico a propósito de la igualdad. Ya la Constitución Española de 1978 –en adelante, CE- había reconocido como valor superior de su ordenamiento jurídico la igualdad (art. 1.1) y la había fijado como principio que los poderes públicos deben observar en su actuación (art. 9.2). Igualmente, nadie puede recibir un trato discriminatorio o desfavorable por razón de sexo (art. 14 CE) además de ser enunciada de manera expresa en el terreno de las condiciones de trabajo y, especialmente, del salario (art. 35.1).

El 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- en adelante ET- reitera el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo insistiendo en la obligación de negociar y adoptar medidas a favor de la igualdad real y la erradicación de la discriminación entre mujeres y hombres.

Con todo, y al entender que las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento de la LOI no obtuvieron las consecuencias esperadas, y que los resultados eran más discretos de lo que parecía pretender la LOI, el 8 de marzo de 2019 entró en vigor el RD-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, modificando la LOI en alguno de sus aspectos fundamentales en aras de incrementar su efectividad. De entre ellos, cabe destacar, por lo que aquí interesa, la modificación del número de plantilla como determinante de la obligación de la empresa de implantar un Plan de Igualdad –que se incrementa-, la reconsideración del diagnóstico de situación respecto al que se recuerda la necesidad de que sea negociado y que, además, pasa a tener un contenido mínimo. Todo ello sin perjuicio la modificación de algunas otras cuestiones del contenido del Plan de Igualdad que igualmente han sido objeto de reconsideración respecto a actuaciones anteriores y que se tendrán en cuenta en cuanto sigue.

El desarrollo normativo de la LOI, tras la modificación producida por el RD-Ley 6/2019, se produce con la adopción del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, plenamente aplicables, ambos tomados en consideración en el diseño, negociación e implantación de este Plan de Igualdad, que se adecua en todo su contenido al mandato normativo actualmente aplicable.

1.3.- Definición de Plan de Igualdad

A efectos de cuanto sigue, y teniendo en cuenta el referido marco normativo, es importante tener en cuenta el concepto legal de Plan de Igualdad que contiene el art. 46.1 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que viene a definirlo como sigue:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
2. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
3. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

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

El desarrollo reglamentario de este precepto legal se encuentra en los mencionados RD 901/2020 y 902/2020 a los que se da cuenta en cuanto sigue por cuanto que resultan determinantes en la negociación, el diseño y la implantación de este Plan de Igualdad.

1.4.- Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad de la Fundación es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

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

b) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

c) Discriminación directa e indirecta

Se considera 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.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular

con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

e) Discriminación por nacimiento de hijo

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

f) Indemnidad frente a represalias

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

g) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

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

h) Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido

en cada caso.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer estas medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

i) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada y corresponsable de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por nacimiento se concederán para la madre biológica y el progenitor distinto de la madre biológica en los términos previstos en la normativa laboral, de Seguridad Social, en el Convenio Colectivo y en este Plan de Igualdad.

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, la Fundación remitió a los sindicatos más representativos y representativos del sector, de acuerdo con lo que establece el art. 5.3 del RD 901/2020 de 13 de octubre, requerimiento para que constituyeran la comisión de negociación del presente Plan de Igualdad. Ante la falta de contestación por parte de los sindicatos, pese a haberse producido un número de reiteraciones de dicho requerimiento a lo largo del último año, y una vez superado el plazo previsto leglamente, la empresa ha procedido a aplicar, con carácter temporal y provisional el presente Plan de igualdad, previa su elaboración por D. Pablo José Aledo Martínez (Director) y D^a Fátima Dominguez Rosa (Gerente)

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

- a) **Ámbito Personal:** el presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores/as de la FUNDACIÓN ALTIUS ESPAÑA
- b) **Ámbito Territorial:** se aplica a los centros ubicados en Madrid, Barcelona, Valencia y Sevilla, de acuerdo con la siguiente relación de centros:
 - CEPI ARGANZUELA
 - CEPI USERA-VILLAVERDE
 - FUNDACION ALTIUS (FORMACION ALTERNANCIA)
 - FUNDACION ALTIUS BARCELONA
 - FUNDACION ALTIUS SEVILLA
 - FUNDACION ALTIUS VALENCIA
 - RONDA DE SEGOVIA, 34 OFICINA CENTRAL
- c) **Ámbito Temporal:** para alcanzar los objetivos del plan se establece un plazo de vigencia desde el 13 de junio de 2025 hasta el 12 de junio de 2029

4.- INFORME DE DIAGNÓSTICO

En base a lo establecido en el art. 7.1 del RD. 901/2020 de 13 de octubre se ha elaborado el presente resumen del análisis realizado en el Diagnóstico de situación por cada una de las áreas

analizadas en el mismo y que permite identificar aquellas conclusiones y propuestas para formar parte del Plan de igualdad.

Características de la plantilla

El número de personas dadas de alta por sexo refleja una presencia que sitúa en el 59,06% a las mujeres frente al 40,94% de hombres, lo que supone una menor representación masculina en la organización. presencia mayoritaria en todos los tramos de mujeres, con una concentración más alta en los tramos de menos antigüedad.

Selección y contratación

hay un porcentaje del 52,54% de contratación temporal sobre el total de contratos y una contratación a tiempo parcial del 10,24%.

Por lo que respecta a los datos existentes relativos a las incorporaciones del último año el porcentaje de mujeres incorporadas es del 51,52%, lo que supone un dato más equilibrado que el de su presencia en la organización, y concentrándose en el Grupo 4.

Por lo que respecta a las bajas producidas en el ejercicio, se han producido en un porcentaje mayor de mujeres que de hombres, en línea con su presencia en la organización

Clasificación profesional

El porcentaje más alto en cuanto a plantilla y mujeres se concentra en todos los Grupos, con un porcentaje más alto en el Grupo 1.

Formación

No se ha impartido formación en igualdad. No existe ningún sesgo en la participación en los planes de formación

Promoción

Se han producido un 50% de promociones de mujeres y de hombres.

Condiciones de Trabajo

No hay trabajo a turnos.

No existe personal fuera de convenio.

Se dispone de un Plan de Prevención y una Política Preventiva que aborda las cuestiones de Seguridad y Salud de todo el personal.

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

el número de personas trabajadoras sin hijos es del 64,57%.

En el caso de las excedencias se han producido dos casos que corresponde a circunstancias personales y a mujeres.

Infrarrepresentación femenina

No existe representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

La evolución de la presencia de mujeres en la organización se ha equilibrado en el tramo de antigüedad más reciente, situándose en un 48,48% de hombres frente a un 51,52% de mujeres.

Sistema retributivo de la Empresa

Tanto el análisis de las políticas salariales como la Auditoría Salarial se ha recogido en documento anexo al presente Diagnóstico en base a lo establecido en el art 8 del RD 902/2020 de 13 de octubre a la cual nos remitimos y damos por reproducido íntegramente.

Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo

La Fundación cuenta con un protocolo establecido de prevención del acoso. No se ha producido nunca ningún tipo de denuncia relacionada con esta materia que haya sido necesario instruir y activar el procedimiento previsto.

5.- RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De la Auditoría retributiva se desprende lo siguiente:

a) Evaluación de puestos de trabajo

Existe una distribución de plantilla relacionada con el convenio colectivo de aplicación, y además existe desarrollado internamente un sistema de puestos basado en Grados, sobre los que se ha efectuado la Valoración de Puestos de Trabajo.

Todos los puestos se han valorado en base a siete factores: Conocimiento funcional, Conocimiento del Negocio, Liderazgo, Resolución de problemas, Naturaleza del impacto, Área de impacto y Habilidades interpersonales, que garantizan la ausencia de discriminación por razón de sexo y cumplen las siguientes características:

Factor	Descripción
Conocimiento funcional	<ul style="list-style-type: none">Este factor mide los requisitos del puesto relacionados con el trabajo y las actividades funcionales. Se considera una variedad de trabajo, desde "tareas" hasta "conocimiento de las teorías y prácticas en más de una disciplina o especialidad técnica. El alcance del conocimiento técnico y el dominio de las tareas que normalmente se adquieren al realizar un puesto durante un período prolongado de tiempo
Conocimiento del negocio	<ul style="list-style-type: none">Este factor mide los requisitos del puesto en cuanto al conocimiento y experiencia relacionados con el negocio, en lugar de "conocimiento técnico". Mide tanto el conocimiento de la organización, como el conocimiento del sector en el que se mueve la compañía
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none">Este factor mide las exigencias del puesto en proporcionar liderazgo y orientación a otros. El factor mide tanto la naturaleza como la amplitud de liderazgo proporcionado. También tiene en cuenta la creciente complejidad del ejercicio de la autoridad en organizaciones cada vez más extensas y diversificadas. Pretende captar la autoridad informal a menudo ejercida en los puestos de contribución individual en virtud del rol exigido al puesto.
Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none">Este factor mide el grado de exigencias mentales exigido por el puesto (dificultad de problemas, complejidad de situaciones) y la complejidad de los problemas que tiene que resolver el mismo. Mide la agilidad mental requerida en términos de análisis, reflexión y decisión a la hora de solucionar problemas. También mide cómo de procedimentado está el proceso y qué autonomía tiene el puesto a la hora de enfrentarse a los problemas que puedan surgir en el desempeño normal del mismo.El alcance de la resolución de problemas abarca desde situaciones sencillas en las que se deben realizar tareas repetitivas, entornos estables, entornos volátiles y complejos en los que se deben encontrar soluciones muy innovadoras para problemas muy exigentes. Esto último podría implicar la reconfiguración de soluciones existentes o incluso la introducción de conceptos revolucionarios, a menudo basados en investigaciones innovadoras.
Naturaleza impacto	<ul style="list-style-type: none">Este factor mide la naturaleza del impacto del puesto en el negocio (tipo de impacto), considerando sus responsabilidades generales.
Área de impacto	<ul style="list-style-type: none">Este factor mide el área del impacto del puesto en el negocio, considerando las unidades concretas en la organización (dirección, departamento, área, etc.) que se verán afectadas
Habilidades interpersonales	<ul style="list-style-type: none">Este factor mide el tipo y nivel de comunicación que el puesto exige normalmente necesarias para desempeñar un puesto concreto. Este factor mide las necesidades en cuanto a habilidades interpersonales y debe ser evaluado en la interacción con otros por encima de las restricciones establecidas en la relación superior directo/subordinado.Las interacciones fortuitas no deben ser tenidas en cuenta. Únicamente las necesarias para el puesto en el contexto habitual de sus funciones

Las características de todos los puestos son analizadas frente a los siete factores, lo que ha permitido determinar el valor relativo de los mismos, respecto al resto. Son aspectos que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo y teniendo en cuenta su incidencia.

Se han considerado de manera objetiva y están vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración se ha centrado en el puesto y no en la persona o personas que actualmente lo ocupan.

b) Factores desencadenantes de la diferencia retributiva

Por lo que respecta a la Auditoría Salarial, podemos observar como el total de retribución media total denota una brecha general en la organización del 14,39% a favor de las mujeres.

Grado	N° Plantilla		% Brecha
	Hombre	Mujer	
3		2	
4	1		
7	30	31	0,43
8	17	27	9,52
9	3	8	- 4,74
10		2	
11		2	
12	1	1	- 2,04
13		1	
15		1	
Total general	52	75	14,36

Dicha brecha se reduce cuando se analizan los distintos grados podemos observar como la brecha se reduce considerablemente y siempre inferior al 25%.

c) Conclusiones

No se observan brechas salariales ni totales ni desglosadas por grados que alcancen el 25%.

d) plan de acción

Seguimiento de diferencias salariales y brecha por grados.

e) Vigencia

La vigencia de la Auditoría Retributiva será la misma que el Plan de Igualdad, es decir, desde el 13 de junio de 2025 al 12 de junio de 2029.

6.- OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD. MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico que precede la elaboración de cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres y el art. 7 del RD 901/2020, la Fundación decide adoptar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados de la Fundación, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral. De lo que se trata es de lograr la verdadera igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como empleadas y empleados de la Fundación.

La Fundación dará información de la elaboración de este Plan a su personal, mediante los canales de información habitual.

a) Objetivos cualitativos

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando, para ello, procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado, avanzando hacia una presencia equilibrada de mujeres
- Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la sensibilización y formación de la plantilla en general, incluyendo la perspectiva de género en la Formación.
- Sensibilizar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ello y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Difundir el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo

b) Objetivos cuantitativos

- Realizar un seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas
- Facilitar la ocupación equilibrada de mujeres en áreas y categorías donde se encuentren subrepresentadas.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el diagnóstico las acciones de este Plan de Igualdad, se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

- 1.- Selección y Contratación
- 2.- Formación y Promoción profesional
- 3.- Retribución y auditoria salarial
- 4.- Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo
- 5.- Violencia de Género
- 6.- Comunicación y sensibilización
- 7.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- 8.- Clasificación profesional e Infrarrepresentación

El desarrollo de dichas medidas se recoge en el apartado correspondiente, donde se han incluido tanto los objetivos de las mismas como las acciones, indicadores, plazo de ejecución y responsable de llevarlas a cabo.

7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el cumplimiento de las funciones de evaluación y seguimiento del presente Plan de Igualdad, la Fundación se compromete a facilitar los recursos materiales y humanos necesarios, en especial:

- a) Designación y facilitación de funciones de la comisión de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.
- b) Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- c) Material preciso para ellas.

Además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de trabajo de las personas que formen parte de la comisión de evaluación y seguimiento serán remuneradas y se contabilizarán dentro del tiempo de trabajo.

La Dirección de la Fundación será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la comisión de evaluación y seguimiento de Plan de Igualdad.

8.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD. COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

En consecuencia, con lo fijado en el art. 46 LOI y arts. 9.5 y 9.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el sentido de que los planes de igualdad deben contemplar unos “sistemas eficaces de evaluación y seguimiento de los objetivos fijados”, la Comisión que ahora se crea tiene por finalidad interpretar el contenido del Plan de Igualdad y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

9.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Objetivo:

Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de forma continua, proponiendo mejoras y cambios que se consideren necesarios en función de la consecución de los objetivos.

Composición:

La Comisión de Igualdad está compuesta por 2 miembros que han sido designados por la empresa, de acuerdo con la siguiente relación nominativa:

D. Pablo José Aledo Martínez. (Director).
D^a Fátima Domínguez Rosa (Gerente).

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente Acta de la reunión en la que deberá recogerse los contenidos tratados en las mismas.

Funciones:

La Comisión de seguimiento velará por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- Mantener reuniones anuales, debiendo facilitarse información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad.
- Elaboración y aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad.
- Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria una vez al año, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquier de las partes, siempre que se convoque por al menos la mitad más uno de sus miembros.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de igualdad cuando sea necesario al concurrir las circunstancias previstas en el art. 9 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

Para el cumplimiento de estas funciones que le son propias la empresa se compromete a

facilitar a la Comisión de evaluación y seguimiento, los medios necesarios, en especial:

- a) Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- b) Recursos materiales precisos para ellas.

10.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS

En el caso de que resulte preciso modificar el presente Plan de Igualdad, por la concurrencia de alguna de las circunstancias previstas en el art. 9.2 del RD 901/2020 de 13 de octubre, se llevarán a cabo los trabajos necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas del Plan.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de solución autónoma de Conflictos laborales establecido en Los procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos (SIMA) o el que resulte de aplicación por el ámbito del conflicto.

11.- PUBLICITACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de publicitación y difusión del Plan de Igualdad entre sus empleados y empleadas.

12.- DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

Acceso al Empleo y Selección

OBJETIVOS

- A) Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social. A través de ello, se garantizará la capacidad para incorporar, motivar y retener el mejor talento y mantener los principios éticos y legales esperados de una Fundación de confianza, congruente y alineada con los valores de nuestros clientes, empleados/asy comunidad.
- B) Mantener y fomentar el reclutamiento universal con el objeto de que en los procesos de reclutamiento y selección se incluyan a todos los profesionales que se ajusten al perfil de competencias requerido, sin exclusiones de cualquier índole que limiten la eficacia de la selección.
- C) Asegurar que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que ésta se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todos los candidatos reciben el mismo trato durante todo el proceso.
 - A) Utilización de procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas, para los diferentes puestos de trabajo.
 - D) Utilización de un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas.
 - E) Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista.
 - F) La fundación llevará a cabo acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a todos los profesionales que participan o intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de trabajadores, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.
 - G) Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la Fundación en la igualdad de oportunidades. Asimismo, todas las ofertas de selección que se publiquen a través de los portales de empleo, en el corporativo o externos, se efectuarán sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos
 - H) Informar y sensibilizar a las agencias de selección y demás intermediarios que se puedan utilizar para la contratación en la Fundación, del compromiso de seleccionar en igualdad.
 - I) Revisión de los criterios de selección, eliminando cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente consecuencias discriminatorias.

INDICADOR: Número de incorporaciones producidas desglosadas por sexos
Información remitida a las agencias de selección

RESPONSBLE: DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN
FECHA APLICACIÓN: 31-12-2025; 2026, 2027,2028

FECHA SEGUIMIENTO: 31-12-2025; 2026, 2027, 2028

FECHA EVALUACIÓN: 31-12-2026-2028

Promoción y Clasificación profesional

OBJETIVOS

- A) Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- B) Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.
- C) Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la Fundación.
- D) Mantener el reconocimiento de los méritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones.
- E) Garantizar la Igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.
 - A) Aunque según lo recogido en el informe de diagnóstico, la compañía es muy igualitaria y no existen barreras para la incorporación de hombres y mujeres a la entidad o en los procesos de promoción, la entidad se compromete a revisar y supervisar dichos procesos *para descartar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en los textos de los anuncios de oferta de empleo que se insertan o cualquier otro medio que se utilice para ello.*
 - B) Se publicitará en la Fundación que los procesos de promoción se realizan en Igualdad de Oportunidades.
 - C) Se observará que en el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras se apuesta igualmente por ambos sexos (formaciones, procesos individualizados de desarrollo y capacitación, etc.)
 - D) Se informará a todo el personal de las vacantes existentes salvo en los casos de sustitución de personal en activo en cuya circunstancia se mantendrá la confidencialidad del proceso. La comunicación se realizará a través de los medios que en cada momento se entienda puedan dar mejor resultado para garantizar el acceso a esta información.
 - E) Las normas de cobertura de vacantes garantizarán que los criterios de promoción no contienen ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
 - F) Potenciar las medidas actualmente existentes para garantizar que los procedimientos de promoción valoran criterios únicamente objetivos (pruebas técnicas y de habilidades).
 - G) Se revisarán y optimizarán los actuales sistemas de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos vigentes que valoran la aportación/productividad del empleado/a individualmente y en los resultados de nuestra Fundación, sin discriminación por razón de sexo, nacionalidad o condición personal.
 - H) Se seguirá informando a la plantilla de que los criterios de promoción y de evaluación del desempeño no contendrán discriminación alguna por razón de sexo, nacionalidad o condición personal.

INDICADOR: Número de promociones desagregada por sexo y categoría profesional
RESPONSABLE: Departamento de RRHH
FECHA APLICACIÓN: 31-12-2025; 2026, 2027,2028
FECHA SEGUIMIENTO: 31-12-2025; 2026, 2027,2028
FECHA EVALUACIÓN:31-12-2026-2028

Formación

OBJETIVOS

- A) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación interna en la Fundación, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- B) Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Para lograr el cumplimiento de estos objetivos se establecen las siguientes: **MEDIDAS**

- A) La incorporación al Plan de Formación de acciones específicas en los temas de igualdad.
- B) Se llevará a cabo la formación necesaria en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación a todos aquellos que tengan competencias en la aplicación del Plan.
- C) Se llevarán a cabo actividades de sensibilización dirigidas a los/as profesionales del grupo para reforzar sus habilidades y potenciar el acceso de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad.
- D) Realizar la difusión de la conveniencia y utilidad de la formación para el acceso a la promoción, así como para el logro del éxito profesional en la función desempeñada y del enriquecimiento personal.
- E) Promover acciones formativas destinadas a la mejora del desempeño profesional, acciones relacionadas con las habilidades de responsabilidad, organización y mando y que comprenda, entre otras materias, la gestión de equipos, la resolución de conflictos, la planificación de actividades, etc.
- F) Las actividades formativas encuadradas dentro de este Plan de igualdad se realizarán en horario de trabajo, total o parcialmente, según la modalidad de formación empleada y siempre que las características del curso lo permitan.
- G) Siempre que sea posible se facilitará, a través de las modalidades a distancia y on- line, el acceso a la formación al personal con contrato suspendido por excedencia basada en causas familiares o maternidad/paternidad.
- H) En la memoria anual de formación, se reflejarán las acciones formativas a cada colectivo y se mostrará la información por género.

INDICADOR: Número de formaciones realizadas por sexos
RESPONSABLE: DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN.
FECHA APLICACIÓN: 31-12-2025; 2026, 2027,2028
FECHA SEGUIMIENTO: 31-12-2025; 2026, 2027,2028
FECHA EVALUACIÓN:31-12-2026-2028

Retribución

OBJETIVOS

- A) Mantenimiento de un sistema retributivo en el que se respeten los principios objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo, nacionalidad o condición personal.
- B) Asegurar que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo, nacionalidad o condición personal.
- C) Garantizar la Igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Para cumplir estos objetivos se fomentarán y/o se profundizan en las siguientes:

MEDIDAS

- A) Estructura retributiva clara.
- B) Mantener los sistemas de gestión de personas asegurando permanentemente que el sistema de compensación instaurado esté orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo, nacionalidad o condición personal.
- C) Mantenimiento de un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo, nacionalidad o condición personal.
- D) Garantizar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo y de carrera profesional a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional, teniendo en cuenta en estos casos los criterios lógicos de proporcionalidad a la jornada laboral realizada y al tiempo necesario para adquirir la cualificación requerida para cada uno de los puestos de la escala salarial.
- E) Se compromete a continuar aplicando una política salarial objetiva y no discriminatoria, para lo que realizará periódicamente los análisis estadísticos necesarios sobre retribuciones de mujeres y hombres.

INDICADOR: RETRIBUCIONES DESAGREGADAS POR SEXOS Y PUESTOS DE IGUAL VALOR.

RESPONSABLE: DEPARTAMENTO DE RRRH

FECHA APLICACIÓN: 31-12-2025; 2026, 2027, 2028

FECHA SEGUIMIENTO: 31-12-2025; 2026, 2027, 2028

FECHA EVALUACIÓN: 31-12-2026-2028

Conciliación laboral, personal y familiar

OBJETIVOS

- A) Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.
- B) Fundación Altius procurará llevar a cabo las medidas necesarias para lograr la correcta ordenación del tiempo de trabajo de manera que se favorezcan las condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad y de las necesidades derivadas de la atención a los clientes, proveedores y delegaciones internacionales.

De forma específica, se establecen las siguientes:

MEDIDAS

- A) Se fomentará y velará por su cumplimiento dentro de la entidad, la necesidad de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional como un derecho y una necesidad de hombres y mujeres y para ello se dará ejemplo y soporte desde la dirección y se fomentarán valores como la corresponsabilidad y el compromiso
- B) Los trabajadores/as que ejerciten los derechos que procuran la conciliación de la vida laboral y familiar no podrán ser objeto de trato discriminatorio alguno, conservando, en los términos regulados en el presente punto y en las normas legales que sean de aplicación, la integridad de sus derechos laborales.
- C) Los derechos reconocidos en el presente punto podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todos los trabajadores/as de Fundación Altius, sea cual fuere su modalidad de contratación.

INDICADOR: Número de personas con reducción de jornada desagregada por sexos

RESPONSABLE: DEPARTAMENTO DE RRRH

FECHA APLICACIÓN: 31-12-2025; 2026, 2027, 2028

FECHA SEGUIMIENTO: 31-12-2025; 2026, 2027, 2028

FECHA EVALUACIÓN: 31-12-2026-2028

Comunicación y Sensibilización

OBJETIVOS

- A) Facilitar la difusión y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación, realizando para ello las campañas, comunicados... que en cada caso se entiendan que son el mejor medio para hacer llegar dichos contenidos.
- B) Definir el correcto canal de comunicación de forma que toda la plantilla esté informada de todos los procesos internos que se llevan a cabo, así como de la evolución de la compañía

Para lograr la consecución de este objetivo se establecen las siguientes:

MEDIDAS

- A) Comunicar y poner a disposición del todo el personal de la fundación, el presente Plan de Igualdad.
- B) Trasladar la intención de la compañía de no utilizar un lenguaje sexista en los documentos, comunicaciones, anuncios... tanto internos como externos.
- C) Revisión y adecuación de la terminología en los documentos y soportes de comunicación, así como en los impresos de todos los procesos tanto internos como externos.
- D) Revisar y adaptar el correcto canal de comunicación interna de la compañía de forma que todo el personal reciba la correcta información en tiempo y forma acerca de los procesos internos como promoción, formación, retribución, etc. Se utilizarán los medios más convenientes de forma que se consiga la implicación de toda la plantilla en la consecución de los objetivos de la Fundación.
- E) Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se informará de las propuestas que la compañía reciba por parte de la plantilla respecto a las necesidades.
- F) Se difundirán y publicarán en la web de la compañía todas las actuaciones que se lleven a cabo para el fomento de la igualdad de Oportunidades.

INDICADOR: número de comunicaciones realizadas y evidencias del contenido de las mismas.
RESPONSABLE: DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN.
FECHA APLICACIÓN: 31-12-2025; 2026, 2027, 2028
FECHA SEGUIMIENTO: 31-12-2025; 2026, 2027, 2028
FECHA EVALUACIÓN: 31-12-2026-2028



Fdo. Pablo José Aledo Martínez (Director)



Fdo. Fátima Domínguez Roa (Gerente)