

IV PLAN DE
IGUALDAD
FUNDACIÓN
RAMÓN REY ARDID



ÍNDICE

1.	Compromiso de la Dirección	2
2.	Presentación de la Entidad	3
3.	Partes suscriptoras del plan de igualdad.....	7
4.	Ámbito personal, territorial y temporal. Medios y Recursos	9
5.	Informe diagnóstico	10
6.	Objetivos del plan de igualdad.....	19
7.	Medidas de igualdad	20
8.	Aplicación y seguimiento	32
9.	Evaluación y revisión.....	34
10.	Calendario de actuaciones.....	36
11.	Procedimiento de modificación.....	39

IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID

1. Compromiso de la Dirección

FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por esta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

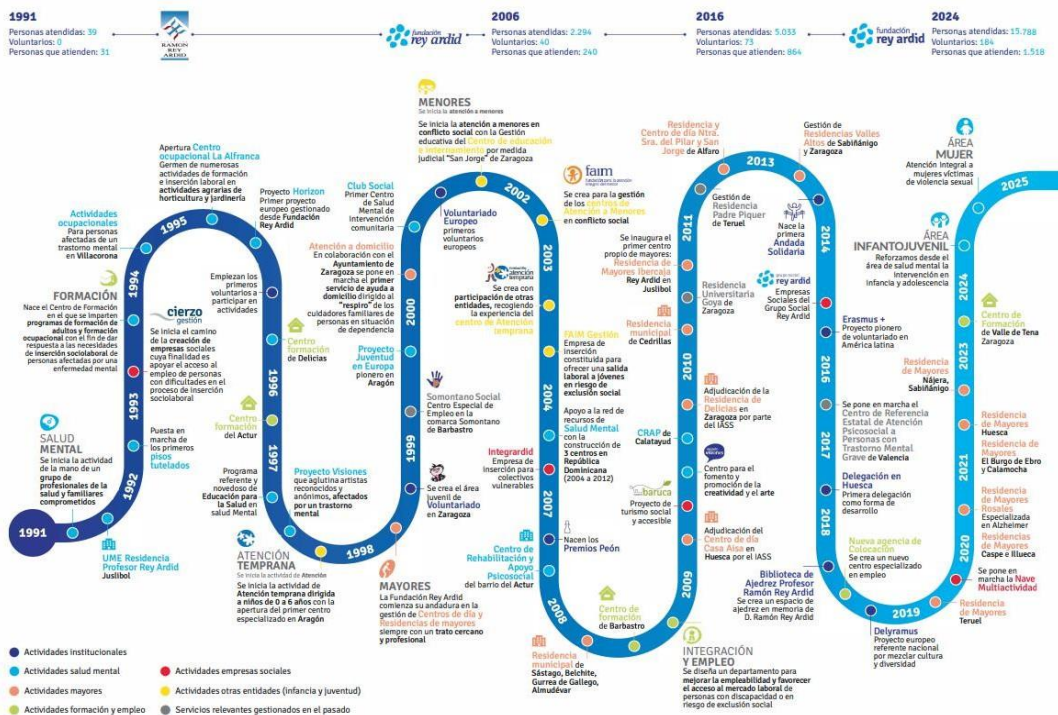
Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del mencionado Plan de Igualdad.

2. Presentación de la Entidad

	FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID
	G50491166

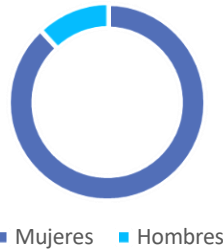
FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID (en adelante FRRA) es una Fundación aragonesa creada en 1991. Nació de un grupo de profesionales de la rehabilitación psiquiátrica en Aragón, interesados y comprometidos con las necesidades de las personas con enfermedad mental y sus familias.

Desde entonces, la Fundación ha ido creciendo y ampliando sus servicios, de manera que se atiende a personas afectadas por enfermedades mentales, a personas mayores con Alzheimer u otras demencias, familias en riesgo de exclusión social y con escasos recursos, se prestan cuidados a personas mayores que viven solas, y a diversos colectivos que viven al borde de la exclusión social.



En cuanto a la estructura organizativa, durante el año 2024 estuvieron abiertos 34 centros de trabajo situados en Zaragoza, Huesca, Teruel y La Rioja en los que trabajaba una plantilla media de 759 personas en total, de las cuales, 668 eran mujeres (88%) y 91 hombres (12%).

Plantilla total desagregada por sexos



Plantilla media total

Sexo	Núm. personas	%Total plantilla
Mujeres	668	88 %
Hombres	91	12%
TOTAL	759	

Por eso, el IV Plan de Igualdad que se elabora tiene carácter **obligatorio**, tal y como se dispone en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con el objetivo de contribuir de forma efectiva a producir un impacto positivo en la plantilla y en la sociedad.

Existe en FRRRA una **composición desequilibrada de ambos sexos** en la plantilla de acuerdo con la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que dice lo siguiente:

"A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

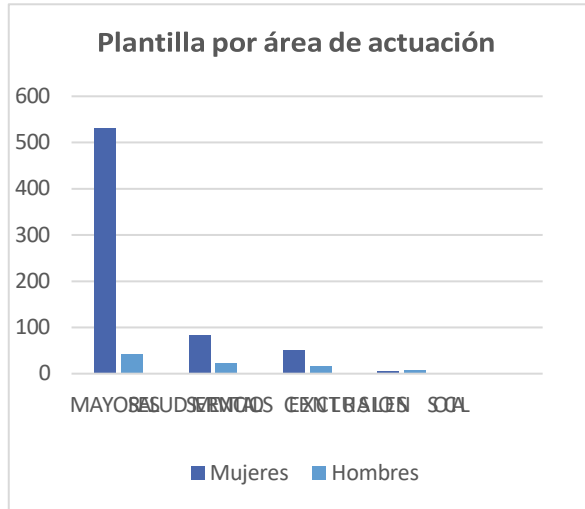
La organización opera en un sector históricamente feminizado, marcado por roles de cuidado y apoyo social. Estas funciones, tradicionalmente asociadas a las mujeres en el ámbito tanto remunerado como no remunerado, han generado una segregación horizontal en el mercado laboral. Este fenómeno se refleja directamente en la composición de la plantilla de la Fundación, donde la presencia de mujeres es significativamente mayor, especialmente en los puestos de atención directa y en los roles de gestión y administración. Según datos de 2024 del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre la ocupación por rama de actividad, el sector de actividades sanitarias y de servicios sociales, presenta un 15,6% de ocupación femenina, una de las cifras más altas. Este desequilibrio estructural es un factor clave que influye en la distribución de ambos sexos en nuestra plantilla y es fundamental para comprenderla. No obstante, es nuestra responsabilidad garantizar que esta situación no genere otros desequilibrios adicionales que puedan perpetuar las desigualdades de género dentro de la organización.

Las personas de la plantilla de Fundación Ramón Rey Ardid están afectadas por los siguientes Convenios Colectivos:

- VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

- Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024.
- Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón, años 2024-2025-2026-2027.
- XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

La distribución de la plantilla por áreas de actividad:



Área de mayores:

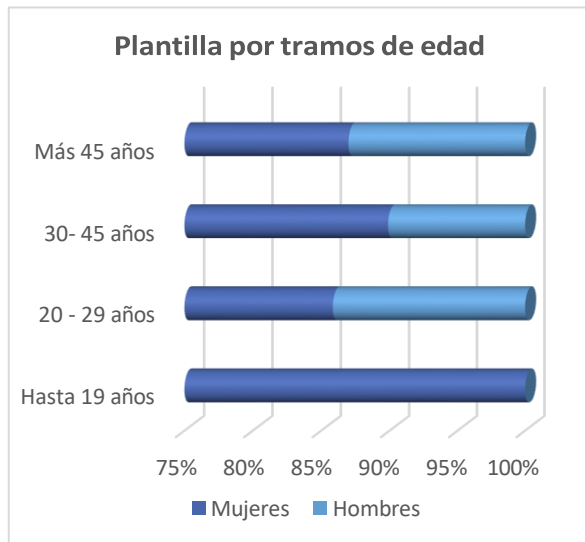
- 92% mujeres
- 8% hombres

Área de salud mental:

- 73% mujeres
- 27% hombres

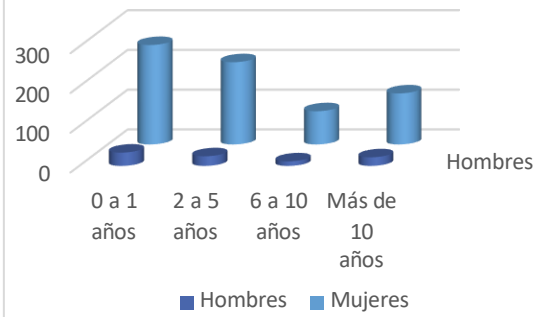
Área de exclusión social:

- 76% mujeres
- 24% hombres



Edad	M	H	Total
< 19	7	0	7
20-29	91	15	106
30-45	249	28	277
> 45	321	48	369
TOTAL	668	91	759

Plantilla por antigüedad



Antigüedad	M	H	Total
Entre 0-1	250	33	283
Entre 2-5	207	24	231
Entre 6-10	83	11	95
Más de 10	128	22	150
TOTAL	668	91	759

3. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Las partes suscriptoras del plan de igualdad, han conformado la comisión negociadora paritaria constituida por la representación de la empresa y la representación Legal de la Plantilla -RLP- que acuerdan la aprobación del IV Plan de igualdad entre mujeres y hombres con un alcance de 2025 a 2029 y que está formado por:

En representación de la **plantilla**:

Por los centros sin RLP:

- M^a José Abad (UGT)
- María Soriano (CCOO)
- Zésar Corella (OSTA)

Por los centros con RLP:

- Gema Cuello (UGT)
- Marta Garcés (UGT)
- Sara Blasco Fernández (UGT)
- Esther Casanovas (UGT)
- Noemi Lopez (UGT)
- Karol Moreno Manrique (CCOO)
- M^a Isabel Castro Gonzalez (CCOO)
- Irene Catalán Bruna (OSTA)
- Cristina Esquinas Simón (OSTA)
- Silvia Piguillem Ruiz (MIT)

En representación de la **empresa**:

- César García
- Sonia Fernández
- Mar Hernández
- Beatriz Lario
- Aranzazu Fernández
- Carlos Iglesias
- Minerva Morago
- Ana Peribañez
- Sofía Conches
- Patricia García
- Raúl Otín
- Paz Prado
- Juanita Constantin

Ambas partes acuerdan, además, la constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que, con carácter general, se encargará de velar por la correcta implantación y cumplimiento de las medidas recogidas en este

documento. Las personas que conformarán esta comisión están designadas en el apartado 8 de este Plan.

Tanto el compromiso asumido por la empresa, como toda la información referida a dicho plan, se comunicará a la plantilla a través de los medios de comunicación establecidos, para dar la mayor difusión de la información.

4. **Ámbito personal, territorial y temporal.**

Medios y Recursos

Ámbito personal y territorial

El presente Plan de Igualdad, se aplicará a todas las personas trabajadoras de FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID incluidas las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y centro de trabajo.

Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad de FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID entrará en vigor en diciembre de 2025 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta diciembre de 2029.

El ámbito temporal de la Auditoría Retributiva será el mismo que el del Plan de Igualdad, en virtud de lo dispuesto en el apartado segundo del artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Medios y recursos para su puesta en marcha

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes, para cumplir con los objetivos propuestos.

Vigencia y periodicidad de la Auditoría Retributiva

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que este plan de igualdad, del que forma parte, según lo previsto en el apartado segundo del artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de reducir la brecha salarial existente y establecer un sistema de revisión y corrección de esta, se ha establecido como una medida de acción del plan de igualdad, que llevará a cabo la comisión de seguimiento del Plan, realizar un control anual del registro retributivo para analizar las brechas que pudieran existir y establecer las medidas correctoras que pudieran ser necesarias.

5. Informe diagnóstico

Metodología

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación Ramón Rey Ardid, la Dirección, el departamento de RRHH y con la colaboración del resto de la plantilla, hemos realizado un recabado de datos correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, para su posterior análisis, con la finalidad de realizar un diagnóstico de la situación de la empresa en materia de igualdad. El recabado y análisis de los datos se lleva a cabo entre los meses de enero y agosto de 2024.

Para la recogida de información se han utilizado cuestionarios sobre la situación de la plantilla, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo.

Resumen del diagnóstico

La empresa presenta una **composición desequilibrada** de la **plantilla** de acuerdo con la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se trata de una empresa **feminizada**.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo realizado en el Diagnóstico del Plan de Igualdad, se plasma a continuación un resumen de este, por materias:

▪ Selección y contratación

La organización dispone de un Departamento de Recursos Humanos que vela por la igualdad de trato y oportunidades en todos los procesos de selección. Cada puesto cuenta con una descripción de perfil (DPT) actualizada periódicamente, en la que se definen de manera objetiva los requisitos técnicos y profesionales.

En las ofertas y entrevistas se evita cualquier forma de discriminación, empleando siempre un lenguaje inclusivo y no sexista. Respecto a la publicación de vacantes:

- Las posiciones estables se difunden inicialmente de forma interna y, en caso de no cubrirse, se publican externamente.
- Las vacantes temporales (proyectos de duración inferior a un año) se comunican directamente en canales externos.

Las ofertas se difunden a través de distintos medios: Portal de empleo de Rey Ardid, Infojobs y LinkedIn. No se utiliza el currículum ciego, al considerarse poco eficaz para evitar sesgos en fases posteriores. En su lugar, se prioriza la formación en sesgos cognitivos para el personal responsable de la selección.

La evaluación de candidaturas se inicia con una criba curricular realizada por RRHH, en función de los requisitos del puesto. Las personas preseleccionadas acceden a entrevistas estructuradas y guionizadas, conducidas conjuntamente por RRHH y los responsables del área correspondiente. En todo el proceso se valoran competencias y capacidades, sin tener en cuenta aspectos personales como

género, edad o procedencia. El equipo de selección es diverso y cuenta con formación específica en igualdad de oportunidades.

En 2024, las incorporaciones a la Fundación fueron mayoritariamente mujeres (89%) frente a hombres (11%), predominando los contratos eventuales a jornada completa. En cuanto a los ceses, el 88% correspondió a mujeres y el 12% a hombres, siendo el fin de contrato el principal motivo (76% del total). Los ceses por responsabilidades familiares afectaron exclusivamente a mujeres, reflejando la persistencia de roles de género tradicionales.

La organización aplica criterios objetivos en los procesos de despido y baja, y reconoce el impacto estructural de los roles de género. En consecuencia, se compromete a actuar como agente de cambio social, promoviendo la sensibilización y la comunicación interna en materia de igualdad.

- **Formación**

La organización dispone de un Plan de Formación anual, dotado de presupuesto específico y basado en criterios equitativos para toda la plantilla. Las necesidades formativas se identifican mediante un formulario distribuido en todas las áreas y se consensuan posteriormente con los responsables de cada departamento. Asimismo, se contempla la utilización de bonificaciones de créditos con el fin de optimizar los recursos disponibles.

En relación con la participación y el acceso, durante el año 2024 se llevaron a cabo 84 acciones formativas, en las que participaron 345 personas (291 mujeres y 54 hombres). Los cursos más frecuentes correspondieron a Prevención de Riesgos Laborales, seguidos por programas de Informática, ámbito sanitario, gestión empresarial y habilidades directivas. La formación se impartió principalmente en formato presencial y en horario laboral, lo que favorece un acceso equitativo para toda la plantilla.

La participación por género refleja la composición mayoritariamente femenina de la plantilla. Destaca la presencia de mujeres en áreas como habilidades directivas y gestión empresarial, lo que contribuye a potenciar su acceso a puestos de liderazgo. No obstante, se observa que los cursos vinculados a sectores tradicionalmente masculinos o femeninos mantienen dicha tendencia (por ejemplo, mantenimiento y administración).

Respecto a la formación en igualdad y prevención del acoso, se impartieron acciones formativas específicas en diversidad, igualdad e inclusión, así como en prevención e intervención frente al acoso. En 2025 se incorporó además una formación teórico-práctica orientada a la investigación de casos de acoso, reforzando las competencias del personal miembro de la Comisión de Investigación en esta materia.

Durante el periodo analizado no se registraron solicitudes de permisos para exámenes.

- **Promoción**

En la organización existe un protocolo para regular las promociones profesionales que garantiza la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.

Todas las vacantes que surgen se trasladan de forma interna a toda la plantilla, siendo preferente la promoción interna frente a la contratación de personal externo. Se utiliza el mismo sistema de entrevistas que en el proceso de selección para tomar la decisión de la persona que promocionará.

Los criterios para la promoción son de carácter objetivo y se tiene en consideración la formación, las competencias y habilidades, su rendimiento y resultados, la experiencia y trayectoria, que tengan relevancia para el desempeño adecuado del puesto vacante.

El lenguaje utilizado en las Descripciones de Puestos de Trabajo es inclusivo, lo que facilita la no intervención de sesgos cognitivos.

En 2024 surgieron 12 vacantes de promoción, de las cuales, 2 tuvieron que ser cubiertas por personal externo por falta de personal interno y las otras 10 fueron promociones internas. Desde la perspectiva de género, las promociones internas estuvieron equilibradas en número y las externas ocupadas sólo por mujeres.

No están establecidas medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas.

- **Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina**

La plantilla de Fundación está afectada por cuatro convenios colectivos distintos, cada uno con sus propias categorías profesionales y denominaciones de puestos. Esta diversidad normativa ha generado situaciones en las que, funciones equivalentes se clasifican bajo títulos diferentes, dificultando la gestión homogénea del personal.

Con el objetivo de mejorar la coherencia organizativa, durante los últimos meses se ha trabajado en la definición de puestos tipo que permitan agrupar bajo una misma categoría aquellos roles que, aunque denominados de forma distinta, comparten funciones, requisitos formativos y niveles de responsabilidad.

La metodología de trabajo utilizada para poder establecer estos puestos tipos ha sido el estudio pormenorizado de las descripciones de puestos de trabajo,

revisando la correspondencia entre funciones, responsabilidades y requisitos de cada puesto para poder agruparlos. Aprovechando este análisis se han realizado comprobaciones sobre la neutralidad de los criterios de clasificación, el lenguaje utilizado en la descripción, garantizando que no existen diferencias de trato ni sesgos de género en la adscripción de las personas trabajadoras a los diferentes grupos.

Fruto de este trabajo se han conseguido reagrupar los 132 puestos de trabajo existentes a 29 puestos tipo.

Según la clasificación obtenida en la Valoración de Puestos de Trabajo, la organización presenta una feminización muy elevada: en términos totales las mujeres representan el 88% de las personas trabajadoras y por puestos, ya que de los 29 puestos tipo, 27 están feminizados; lo que evidencia un desequilibrio conforme a la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La mayoría de los puestos están ocupados por mujeres, especialmente en categorías relacionadas con los cuidados, la atención directa y las tareas administrativas (como enfermería, trabajo social, auxiliares, monitores/as, peluquería, recepción y administración). Esta distribución reproduce estereotipos de género tradicionales, donde las mujeres se concentran en funciones asistenciales y de soporte.

Por el contrario, los hombres se concentran en puestos técnicos y médicos especializados, como Psiquiatría y Dirección Técnica, que son las únicas categorías claramente masculinizadas. También tienen presencia en el personal operario y técnico, aunque estas categorías siguen siendo mayoritariamente femeninas (con un 20 % de ocupación masculina). Esta tendencia refleja una segregación horizontal, donde las mujeres predominan en áreas de cuidados y los hombres en funciones técnicas de mayor especialización y prestigio.

En cuanto a la estructura jerárquica, los puestos de máxima dirección —Dirección General, Gerencia de Área, Dirección de Centros y Responsables de Departamento— están ocupados mayoritariamente por mujeres. Esto rompe con la habitual segregación vertical del mercado laboral, donde los cargos de responsabilidad suelen estar dominados por hombres.

En resumen, la Fundación Ramón Rey Ardid presenta:

- Alta feminización de la plantilla.
- Segregación horizontal marcada (mujeres en cuidados, hombres en técnicos).
- Ausencia de segregación vertical, gracias al liderazgo femenino en la dirección.

- **Política retributiva**

Los Convenios Colectivos regulan las retribuciones y establecen que estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se recojan en su articulado.

En FRRA el paquete retributivo se compone de los siguientes conceptos salariales, en función del Convenio Colectivo aplicable:

Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social

- Salario Base
- Paga de verano
- Paga de navidad
- Complemento Absorbible
- Complemento Puesto No Absorbible
- Complemento Coordinación
- Complemento Puesto de Trabajo
- Complemento de proyecto

Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón

- Salario Base
- Plus convenio
- Antigüedad
- Paga de verano
- Paga de navidad
- Complemento Absorbible
- Complemento Puesto No Absorbible
- Complemento Ad Personam
- Complemento Coordinación
- Complemento Puesto de Trabajo
- Plus Especialidad
- Plus de pantalla
- Plus Disponibilidad
- Plus Transporte
- Mejora Antigüedad
- Plus Dedicación
- Plus Destino
- Plus Dirección
- Plus Enfermería
- Mejoras Familia
- Mejora Voluntaria
- Objetivos
- Complemento Especf No Absorbible

VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

- Salario Base
- Antigüedad
- Paga de verano
- Paga de navidad
- Complemento Absorbible
- Complemento Puesto No Absorbible
- Complemento Ad Personam
- Complemento Coordinación
- Complemento Puesto de Trabajo
- Plus Transporte
- Plus Dedicación
- Plus Dirección
- Plus Enfermería
- Plus Gobernanta
- Mejora Voluntaria
- Complemento AJUSTE SMI

XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

- Salario Base
- Paga de verano
- Paga de navidad
- Complemento Coordinación
- CD-N1 (antigüedad)
- CD-N2 (antigüedad)
- Plus Disponibilidad
- Comp. AJUSTE SMI

En términos de salario medio total, el Registro Retributivo de nos muestra que el salario medio total de las mujeres es de 17.789,95 € y el salario medio total de los hombres asciende a 21.065,19 €, existiendo una brecha salarial entre ambos del -15%.

En cuanto a la mediana del salario total de las mujeres es de 15.849,24 € y la de los hombres de 17.292,15 € existiendo una brecha del -8%

En Fundación Ramón Rey Ardid nos encontramos brechas y diferencias salariales elevadas, que están vinculadas a tres factores:

1. La plantilla está sujeta a cuatro Convenios Colectivos diferentes lo que implica que no todas las personas en un mismo puesto tienen acceso al cobro de determinados complementos salariales por el hecho de que su Convenio colectivo no lo contempla, independientemente de su sexo.
2. Este hecho distorsiona los cálculos de brecha que hace el propio sistema informático que confecciona el registro retributivo, ya que, al hacer la media,

infiere que todas las personas deberían cobrarlo y por tanto hace el cálculo dividiendo por la plantilla total en esa categoría de análisis.

3. Muchas de las actividades realizadas por la Fundación implican la subrogación de personas empleadas de otras empresas que traen consigo mejores condiciones laborales propias, que no pueden ser modificadas.

En el Informe de Diagnóstico y en el Informe de Auditoría Retributiva se encuentran justificadas todas las brechas superiores al 25%.

- **Condiciones laborales**

En relación con los tipos de contrato y jornada, el 75% de los contratos vigentes son indefinidos a tiempo completo, lo que refleja una elevada estabilidad laboral. La temporalidad, que alcanza el 20%, y la parcialidad, situada en el 8%, tienen un carácter residual dentro de la plantilla. El 80% del personal cuenta con contrato indefinido, de los cuales el 88% corresponde a mujeres. Asimismo, el 92% de la plantilla trabaja a jornada completa, siendo las mujeres quienes representan el 87% de los casos de jornada parcial.

La organización de la jornada laboral contempla diferentes modalidades —mañana, tarde, noche y turnos— adaptadas a las necesidades de cada centro de trabajo. En los Servicios Centrales se aplica la jornada continua, con el objetivo de favorecer la conciliación. No se realizan horas extraordinarias y las horas complementarias se aplican únicamente en situaciones puntuales en jornadas parciales. Además, no existe movilidad funcional ni geográfica en ninguno de los puestos.

En cuanto al teletrabajo y la desconexión digital, el primero está regulado en el Plan de Conciliación y puede aplicarse siempre que el puesto lo permita en al menos el 50% de sus funciones. Por su parte, el derecho a la desconexión digital se encuentra reconocido mediante un protocolo aplicable a toda la plantilla, tanto en modalidad presencial como en remoto.

Respecto a la prevención de riesgos laborales, el manual vigente no contempla medidas específicas de género, salvo aquellas relacionadas con la maternidad. Se realizan evaluaciones puntuales de riesgos psicosociales en determinados centros, empleando para ello el método FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Finalmente, en el ámbito del bienestar laboral, se ha puesto en marcha la Escuela del Bienestar, que ofrece servicios de fisioterapia y psicología con cofinanciación empresarial. Su finalidad es mejorar la salud física y mental del equipo, prevenir riesgos psicosociales y facilitar el acceso a atención profesional especializada.

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

El Grupo Social Rey Ardid complementa la normativa laboral vigente mediante un Plan de Conciliación aplicable a toda su plantilla. Este plan se articula en tres categorías de medidas: genéricas, dirigidas al conjunto de la organización; sociales, destinadas a personas con al menos un año de antigüedad e incluyendo, por ejemplo, créditos de horas o permisos por enfermedad sin baja médica; y específicas, adaptadas a determinados centros o situaciones concretas, como el teletrabajo o la distribución irregular de la jornada.

En el ámbito de la flexibilidad horaria, se contempla la posibilidad de ajustar la entrada y salida, la aplicación de jornadas intensivas en fechas señaladas, el uso de bolsas de horas y vacaciones flexibles, así como la opción de elegir o modificar turnos. Además, las reuniones y actividades formativas se organizan dentro del horario laboral.

Respecto a la movilidad geográfica, el plan prevé modalidades de teletrabajo total o parcial, el uso de videoconferencias y formación online, y la consideración de los desplazamientos como parte de la jornada laboral.

En cuanto a los beneficios sociales, se incluyen ayudas económicas por nacimiento, escolaridad y cuidado de hijos, así como servicios de guardería, ludoteca y canguro. También se ofrece un plan de pensiones, descuentos, anticipos y préstamos, junto con formación en ámbitos personales y familiares — como igualdad, gestión del tiempo o nutrición—, además de espacios de descanso y la creación de comités de conciliación.

El plan contempla asimismo la ampliación de permisos legales, con medidas como la extensión de los permisos de maternidad y paternidad, el fomento del permiso de paternidad, permisos para asistencia médica y por fallecimiento de familiares, así como un día anual de permiso por enfermedad sin baja médica.

En relación con los datos de 2024 sobre permisos y absentismo, se registraron 341 casos de incapacidad temporal en mujeres frente a 33 en hombres; 66 accidentes de trabajo en mujeres y 7 en hombres; 26 permisos por nacimiento y cuidado de menor en mujeres frente a 2 en hombres; 344 permisos retribuidos por días en mujeres frente a 53 en hombres; y 48 permisos no retribuidos en mujeres frente a 5 en hombres. La tasa de absentismo se situó en el 10,44% para mujeres y en el 3,78% para hombres, diferencia explicada por la mayor proporción de mujeres en la plantilla.

- **Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.**

El Grupo Social Fundación Rey Ardid cuenta con un protocolo para la prevención, y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo que ha sido actualizado para cumplir con lo previsto en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, incluyendo en él otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. El documento sigue las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad y la propia legislación y ha sido acordado con la Representación Legal de la Plantilla.

El protocolo de acoso está disponible para toda la plantilla dentro del portal del empleado. Sin embargo, se ha observado que no siempre la plantilla conoce la existencia y la ubicación de este documento.

Durante 2024 se activó en 3 ocasiones el protocolo, y todos los casos se encuentran a esta fecha ya cerrados.

- **Violencia de Género**

Hasta la fecha, no se han identificado dentro de la organización trabajadoras en situación de violencia de género. Y no se han implementado medidas específicas dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género ni a aquellas en riesgo de exclusión social que formen parte de la plantilla.

Siendo que Fundación Ramón Rey Ardid participa en diversos proyectos orientados a la inclusión laboral de mujeres en situación de violencia de género y/o riesgo de exclusión social; se plantea la adopción de medidas concretas para favorecer su contratación y atender de manera diferenciada a trabajadoras que pudieran encontrarse en dichas circunstancias.

También se plantea abordar la sensibilización y prevención mediante talleres y formaciones y participación en eventos.

6. Objetivos del plan de igualdad

I. OBJETIVOS GENERALES

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Promover un entorno laboral libre de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen o cualquier otra condición personal o social.
- Fomentar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad y liderazgo, especialmente en áreas donde estén infrarrepresentadas, y promover la participación de hombres en roles tradicionalmente feminizados.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la organización (transversalidad de género).
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las violencias sexuales haciendo difusión del protocolo existente, para proteger a todas las personas, incluidas las personas del colectivo LGTBIQ+
- Promover mediante acciones de comunicación y formación, la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Impulsar la corresponsabilidad y la conciliación, desarrollando medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para toda la plantilla, con independencia de su antigüedad en la organización promoviendo el reparto equilibrado de responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres.
- Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los OBJETIVOS ESPECÍFICOS de este Plan vienen desglosados por materias en el Apartado siguiente.

7. Medidas de igualdad

A continuación, se detallan cada una de las medidas que se van a implantar en FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID clasificadas por materias, si bien se establece como medida transversal para alcanzar la efectividad del Plan de Igualdad, la difusión e información a toda la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad y la realización de acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad y prevención del acoso.

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados del informe diagnóstico, para la implantación del Plan de Igualdad en FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID se han planteado unos objetivos específicos en cada uno de los ámbitos de actuación para cuya consecución se diseñan una serie de medidas, que se detallan a continuación:

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO	Garantizar que los procesos de selección sean objetivos y libres de sesgos de género.
MEDIDA 1	Impartir formación en sesgos cognitivos e igualdad de oportunidades de forma recurrente a todas las personas encargadas de la selección de personal (RRHH y responsables).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número y porcentaje de personas encargadas de la selección (RRHH y responsables) que han completado la formación anualmente. - Número de formaciones y horas dedicadas a la formación realizadas por el equipo de selección anualmente.
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH (formación) e Igualdad
PLAZOS	Durante toda la vigencia del Plan
MEDIDA 2	Implantar como medida de acción positiva que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres o los hombres, según el caso, para ocupar las vacantes que surjan en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentados.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de mujeres y hombres que llegan a la fase final del proceso de selección. - Número de mujeres y hombres / Número de hombres contratados, por grupo profesional/categoría. - Número de veces que se aplicó la preferencia (a igualdad de méritos) en vacantes con infrarrepresentación / Número total de vacantes en puestos infrarrepresentados.
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH (empleo)
PLAZOS	Durante toda la vigencia del Plan

2. FORMACIÓN

OBJETIVO	Informar, formar y sensibilizar de manera recurrente a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, diversidad sexual y prevención del acoso, e incluirla en los procesos de acogida para favorecer un entorno de trabajo más respetuoso e inclusivo.
MEDIDA	Impartir a toda la plantilla formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sensibilización sobre la diversidad sexual y de género y sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número y porcentaje de personas completan la formación, anualmente. - Número de formaciones y horas dedicadas a la formación específica de igualdad/acoso por empleado/a. - Porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben el contenido formativo sobre igualdad y protocolo cada año.
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH (formación) e Igualdad
PLAZOS	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan

OBJETIVO	Desarrollar y fortalecer las competencias del personal de atención directa en materia de salud mental y alteraciones psíquicas de las personas que impacten directamente en un mejor desempeño y promuevan nuevas oportunidades de promoción profesional.
MEDIDA	Impartir formación especializada en salud mental y alteraciones psíquicas en las personas como medio para dotar a las personas de atención directa de herramientas prácticas y habilidades de comunicación específicas que sirvan para un mejor desempeño del trabajo diario, autoconfianza y bienestar laboral. Esta cualificación es un factor decisivo para su desarrollo de carrera y el acceso a roles de mayor responsabilidad en el cuidado psicosocial del personal de todos los sectores de actividad de Fundación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número y porcentaje de personas de atención directa (público objetivo) que han completado la formación en salud mental. - Puntuación media en la valoración de la utilidad y aplicabilidad de las herramientas y habilidades de comunicación específicas recibidas. - Porcentaje de participantes en la formación especializada que acceden a roles de mayor

	responsabilidad o promoción en el sector sociosanitario en el año posterior.
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH (formación)
PLAZOS	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan

OBJETIVO	Capacitar a la Comisión de Seguimiento en materia de normativa de igualdad, mediante formación especializada, para asegurar el cumplimiento de las funciones asignadas en materia de planes de igualdad.
MEDIDA	Impartir formación a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de igualdad y elaboración, seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número y porcentaje de personas completan la formación. - Número de horas dedicadas a la formación
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH (formación) e Igualdad
PLAZOS	Primer trimestre de 2026 y durante toda la vigencia del Plan, siempre que sea necesaria.

3. PROMOCIÓN

OBJETIVO	Garantizar que los procesos de promoción profesional sean objetivos y libres de sesgos de género.
MEDIDA 1	Implantar como medida de acción positiva que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres o los hombres, según el caso, para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentados.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de mujeres y hombres que se presentan a las convocatorias de promoción interna. - Número de promociones concedidas (desagregado por sexo) / Número de candidaturas presentadas (desagregado por sexo). - Número de promociones en las que se aplicó la preferencia (a igualdad de méritos) / Número total de promociones realizadas en puestos con desequilibrio.
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH
PLAZOS	Durante toda la vigencia del Plan
MEDIDA 2	Recoger los datos de promociones internas según lo establecido en el apartado 2.g) del RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro: “g) Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad”.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Tabla de registro creada.
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH
PLAZOS	Primer trimestre de 2026 crear la tabla y recogida de datos durante toda la vigencia del Plan.

4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO	Establecer una clasificación profesional objetiva, libre de sesgos de género y fundamentada en criterios verificables de desempeño efectivo del puesto de trabajo, con el fin de garantizar la precisión en su descripción funcional, la coherencia en su categorización jerárquica y la validez en su valoración dentro del sistema de gestión de recursos humanos.
MEDIDA 1	Revisar la clasificación de puestos tipo para asegurar que todos los puestos se encuentran categorizados correctamente, hacer las adaptaciones que proceda y volver a valorarlos si fuera necesario.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de puestos tipo revisados / Número de puestos de trabajo revisados reclasificados - Número de puestos tipo valorados / Número de puestos reclasificados valorados - Reducción de diferencias salariales en los puestos tipo y agrupaciones de puestos.
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH e Igualdad
PLAZOS	Primer semestre de 2026
MEDIDA 2	Formar un equipo de trabajo multidisciplinar de RRHH que diseñe un nuevo sistema de valoración de puestos neutro en género, que se adecúe a las necesidades del Grupo Social Rey Ardid.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de hitos del proyecto completados en el tiempo establecido en el Plan de Proyecto - Tasa de asistencia media a las reuniones programadas del equipo.
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH e Igualdad
PLAZOS	Formación del equipo y preparación del proyecto, el primer semestre de 2026 y el diseño e implantación, durante toda la vigencia del Plan.












5. POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVO	Garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres por el desempeño de los trabajos de igual valor identificados en la VPT.
MEDIDA 1	Analizar el Registro Retributivo de 2025 por Convenios Colectivos aplicables para evaluar las posibles diferencias salariales en cada área de actividad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Registro retributivo analizado e informado.
RESPONSABLE	Dpto. de Igualdad
PLAZOS	Segundo semestre de 2026
MEDIDA 2	Realizar un control anual del registro retributivo, analizando las retribuciones por Convenio Colectivo aplicable, para realizar el análisis de las diferencias salariales que pudieran existir y establecer las medidas correctoras que fueran necesarias.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Informe anual de la Comisión de Seguimiento que contenga un análisis de situación y medidas correctoras en caso de ser necesarias.
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH, Igualdad y Comisión de Seguimiento
PLAZOS	Anualmente, durante toda la vigencia del plan
MEDIDA 3	Revisión Anual de Pluses de Disponibilidad, Especialidad y Complemento de proyecto, para garantizar la objetividad y evitar sesgos de género en la aplicación de los criterios de estos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número y porcentaje de hombres y mujeres que perciben cada complemento - Diferencia media porcentual entre el importe percibido por hombres y el percibido por mujeres para cada complemento específico, en puestos de igual valor. - Número de complementos revisados según criterios de aplicación.
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH, Igualdad y Comisión de Seguimiento
PLAZOS	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan
MEDIDA 4	Crear un registro de pactos individuales, analizando anualmente su impacto por sexo, por la Comisión de Seguimiento del Plan.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de pactos creado - Número de pactos anuales registrados - Informe del impacto de los pactos por sexo
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH, Igualdad y Comisión de Seguimiento
PLAZOS	Durante toda la vigencia del Plan

6. CONDICIONES DE TRABAJO Y PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO	Integrar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) para crear entornos de trabajo más seguros e igualitarios.
MEDIDA 1	Crear un equipo de trabajo PRL - Igualdad, que trabaje en la promoción y adopción de medidas de PRL desde la perspectiva de género.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de iniciativas planteadas / Porcentaje de medidas planificadas que han sido ejecutadas, anualmente. - Tasa de asistencia media a las reuniones Tasa de asistencia media a las reuniones.
RESPONSABLE	Dpto. PRL e Igualdad
PLAZOS	Durante toda la vigencia del Plan
MEDIDA 2	Revisión y actualización de las Notas Técnicas de Prevención (NTP) para incorporar la perspectiva de género en la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de NTP revisadas. - Número de protocolos, procedimientos y procesos revisados y actualizados. - Porcentaje de documentación en al que se ha incorporado de forma explícita la perspectiva de género. - Tasa de horas dedicadas a la revisión y actualización de documentos, anualmente.
RESPONSABLE	Dpto. de PRL e Igualdad
PLAZOS	Durante toda la vigencia del Plan
MEDIDA 3	Revisión y elaboración de la cartelería usando un lenguaje y comunicación no sexista.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número de campañas lanzadas / Porcentaje de campañas equitativas que han sido ejecutadas, anualmente. - Tasa de personas trabajadoras a las que les llega la información
RESPONSABLE	Dpto. de PRL e Igualdad
PLAZOS	Durante toda la vigencia del Plan

OBJETIVO	Identificar de manera profunda y cualitativa los factores de riesgo psicosocial que afectan a la plantilla, promoviendo un entorno de seguridad psicológica y confidencialidad que facilite la detección de dinámicas y situaciones que pueden ser menos a través de métodos cuantitativos.
MEDIDA 1	Implementación de auditorías psicosociales mediante entrevistas individuales y confidenciales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de entrevistas realizadas / Total de la muestra planificada. - Porcentaje de aumento de respuestas en comparación con años anteriores.
RESPONSABLE	Dpto. RRHH, PRL e Igualdad
PLAZOS	Durante toda la vigencia del Plan

















8. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO	Prevenir, identificar y actuar ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, fomentando una cultura interna que promueva un entorno laboral comprometido con la tolerancia cero frente al acoso.
MEDIDA 1	Difusión del contenido del protocolo a toda la plantilla, incluyéndolo en los procesos de acogida.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de la plantilla que ha recibido (o confirmado la recepción) de la información sobre el Protocolo de Acoso en cada ciclo de difusión (incluyendo nuevas incorporaciones).
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH
PLAZOS	Durante toda la vigencia del Plan
MEDIDA 2	Realizar talleres de información, formación y sensibilización en la materia a toda la plantilla.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número y porcentaje de la plantilla que ha completado los talleres de formación y sensibilización anualmente. - Número de acciones formativas realizadas y horas dedicadas, anualmente.
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH e Igualdad
PLAZOS	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan
MEDIDA 3	Formar a las personas miembro de la Comisión Investigadora de casos de acoso para capacitarlas en el adecuado desempeño de esta tarea.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de miembros de la Comisión Investigadora de casos de acoso que han superado la formación especializada (certificación, evaluación de conocimientos). - Puntuación media obtenida en evaluaciones sobre cómo actuar ante un caso, qué constituye acoso y las vías de denuncia. - Puntuación media sobre la satisfacción y utilidad de esta formación.
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH e Igualdad
PLAZOS	Primer semestre de 2026

9. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO	Favorecer la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencia de género.
MEDIDA	Formar al equipo de Recursos Humanos en los procedimientos de contratación específicos para mujeres víctimas de violencia de género, y continuar colaborando activamente en iniciativas orientadas a su inclusión laboral.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número y porcentaje de personas del Dpto. de RRHH que han completado la formación anualmente. - Número de formaciones y horas dedicadas a la formación realizadas por el equipo de RRHH anualmente. - Número de iniciativas en las que se ha participado cada año. - Valoración de la utilidad de las formaciones, una vez al año - Valoración de la satisfacción de las iniciativas en las que se ha colaborado anualmente.
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH e Igualdad
PLAZOS	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan

OBJETIVO	Promover la sensibilización y concienciación sobre la violencia de género en el ámbito laboral y social.
MEDIDA	Organizar talleres de sensibilización y participar en eventos que promuevan la prevención de la violencia de género en todos los ámbitos sociales y profesionales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Número y porcentaje de la plantilla que ha asistido a los talleres y eventos, anualmente. - Número de talleres y eventos a los que se ha asistido y horas invertidas anualmente.
RESPONSABLE	Dpto. de RRHH e Igualdad
PLAZOS	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan

8. Aplicación y seguimiento.

○ Aplicación

De acuerdo con el artículo 6 del RD 901/2020, la Comisión Negociadora es la encargada del impulso de la implantación del Plan de Igualdad, y en FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID este impulso queda concretado en la definición de objetivos específicos y la relación de medidas necesarias para lograr su cumplimiento, con indicación de los plazos y los recursos implicados para cada medida de acción contenida en el Plan de Igualdad.

○ Seguimiento

También la Comisión Negociadora es la encargada de designar a las personas que formarán la **Comisión de Seguimiento del Plan** y, por tanto, se ha decidido que la misma la compongan:

Por parte de la empresa:

- Cristina Sanagustin, Agente de igualdad.
- César Gallego, Responsable Dpto. de RRHH
- Elena Pérez, Técnica de laboral (RRHH)
- Sonia Fernández, Responsable de gestión de personas (RRHH)

Por la parte social:

- Noemi Lopez de U.G.T.
- Karol Moreno de CC.OO.
- Irene Catalán de OSTA
- Silvia Piguillem de MIT

La Comisión de Seguimiento podrá estar asistida por asesores especializados en materia de igualdad, quienes podrán participar en las sesiones de trabajo.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación, y motivar y apoyar la implementación de las medidas pactadas en el plan de igualdad.
- Difundir el plan de igualdad.
- Hacer un seguimiento de la aplicación del plan de igualdad, así como de los indicadores relaciones con las medidas incluidas en el mismo.
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes, correcciones o aclaraciones al plan, que en tal caso se considerará que forman parte de este.
- Establecer otros indicadores de seguimiento relacionados con las medidas previstas, que permitan valorar de una manera rigurosa la adecuación del plan a la realidad de la empresa y a los objetivos a cumplir.

- Elaborar anualmente el informe de diagnóstico para la mejora continua del plan.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de todas las medidas aquí descritas.
- Promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Cuantas otras que pudieran atribuirle la normativa, los convenios colectivos de aplicación o que se acuerde en la propia Comisión.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad recibirán una formación específica en materia de igualdad y para la elaboración, seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad.

9. Evaluación y revisión

○ Evaluación

La evaluación tiene por objeto evaluar el cumplimiento de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad y valorar la adecuación de las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello, se realiza una evaluación intermedia al final del segundo año de vigencia del Plan, en noviembre de 2027 y otra al final de la vigencia del Plan, en el año 2029.

La Comisión de Seguimiento evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de las personas destinatarias y si ha sido correcto el desarrollo de estas. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

○ Revisión

El Plan de Igualdad de FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID podrá revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En cualquier caso, deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación que se realicen.

- Cuando se ponga de manifiesto la 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, 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.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa 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.

10. Calendario de actuaciones

Año 2026

1. Comunicar a la plantilla la existencia del Plan y comunicar a las personas responsables de las acciones sus tareas.
2. Difusión del Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso.
3. Difusión del Plan de Conciliación.
4. Creación de la plantilla de recogida de promociones según el artículo 2 g) del RD 901/2020.
5. Creación de la plantilla de recogida de datos permisos y excedencias según el artículo 5 c) del RD 901/2020.
6. Creación del equipo de trabajo PRL – Igualdad para trabajar las medidas de igualdad desde la perspectiva de género.
7. Creación de un equipo multidisciplinar de RRHH – Igualdad para diseñar un nuevo sistema de VPT.
8. Creación del equipo RRHH, PRL e Igualdad que estudie la implantación de un Plan de Reincorporación Acompañado.
9. Revisar la clasificación de puestos tipo para asegurar que todos los puestos se encuentran categorizados correctamente, hacer las adaptaciones que proceda y volver a valorarlos si fuera necesario (primer semestre)
10. Impartir formación a las personas de la Comisión investigadora de los casos de acoso (primer semestre)
11. Impartir formación a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de igualdad y elaboración, seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad.
12. Analizar el Registro Retributivo de 2025 por Convenios Colectivos (segundo semestre de 2026)
13. Revisión anual de pluses y pactos individuales.
14. Impartir formación en sesgos cognitivos e igualdad de oportunidades de forma recurrente a todas las personas encargadas de la selección de personal (RRHH y responsables).
15. Impartir a toda la plantilla formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sensibilización sobre la diversidad sexual y de género y sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
16. Impartir formación especializada en salud mental y alteraciones psíquicas en las personas al personal de atención directa.
17. Formar al equipo de Recursos Humanos en los procedimientos de contratación específicos para mujeres víctimas de violencia de género, y continuar colaborando activamente en iniciativas orientadas a su inclusión laboral.

	<p>18. Organizar talleres de sensibilización y participar en eventos que promuevan la prevención de la violencia de género en todos los ámbitos sociales y profesionales.</p>
<p>Año 2027</p>	<p>19. Control anual del Registro Retributivo 20. Revisión anual de pluses y pactos individuales 21. Impartir formación en sesgos cognitivos e igualdad de oportunidades de forma recurrente a todas las personas encargadas de la selección de personal (RRHH y responsables). 22. Impartir a toda la plantilla formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sensibilización sobre la diversidad sexual y de género y sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. 23. Impartir formación especializada en salud mental y alteraciones psíquicas en las personas al personal de atención directa. 24. Formar al equipo de Recursos Humanos en los procedimientos de contratación específicos para mujeres víctimas de violencia de género, y continuar colaborando activamente en iniciativas orientadas a su inclusión laboral. 25. Organizar talleres de sensibilización y participar en eventos que promuevan la prevención de la violencia de género en todos los ámbitos sociales y profesionales. 26. Sesiones de trabajo del equipo de trabajo PRL – Igualdad para medidas de PRL con perspectiva de género 27. Sesiones de trabajo del equipo RRHH – PRL – Igualdad para el Plan de Reincorporación Acompañado 28. Sesiones de trabajo del equipo multidisciplinar de RRHH – Igualdad para diseñar un nuevo sistema de VPT. 29. Evaluación intermedia del Plan de Igualdad</p>
<p>Año 2028</p>	<p>30. Control anual del Registro Retributivo 31. Revisión anual de pluses y pactos individuales 32. Impartir formación en sesgos cognitivos e igualdad de oportunidades de forma recurrente a todas las personas encargadas de la selección de personal (RRHH y responsables). 33. Impartir a toda la plantilla formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sensibilización sobre la diversidad sexual y de género y sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p>

	<p>34. Impartir formación especializada en salud mental y alteraciones psíquicas en las personas al personal de atención directa.</p> <p>35. Formar al equipo de Recursos Humanos en los procedimientos de contratación específicos para mujeres víctimas de violencia de género, y continuar colaborando activamente en iniciativas orientadas a su inclusión laboral.</p> <p>36. Organizar talleres de sensibilización y participar en eventos que promuevan la prevención de la violencia de género en todos los ámbitos sociales y profesionales.</p> <p>37. Sesiones de trabajo del equipo de trabajo PRL – Igualdad para medidas de PRL con perspectiva de género</p> <p>38. Sesiones de trabajo del equipo RRHH – PRL – Igualdad para el Plan de Reincorporación Acompañado</p> <p>39. Sesiones de trabajo del equipo multidisciplinar de RRHH – Igualdad para diseñar un nuevo sistema de VPT.</p>
<p>Año 2029</p>	<p>40. Control anual del Registro Retributivo</p> <p>41. Revisión anual de pluses y pactos individuales</p> <p>42. Impartir formación en sesgos cognitivos e igualdad de oportunidades de forma recurrente a todas las personas encargadas de la selección de personal (RRHH y responsables).</p> <p>43. Impartir a toda la plantilla formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sensibilización sobre la diversidad sexual y de género y sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>44. Impartir formación especializada en salud mental y alteraciones psíquicas en las personas al personal de atención directa.</p> <p>45. Formar al equipo de Recursos Humanos en los procedimientos de contratación específicos para mujeres víctimas de violencia de género, y continuar colaborando activamente en iniciativas orientadas a su inclusión laboral.</p> <p>46. Organizar talleres de sensibilización y participar en eventos que promuevan la prevención de la violencia de género en todos los ámbitos sociales y profesionales.</p> <p>47. Sesiones de trabajo del equipo de trabajo PRL – Igualdad para medidas de PRL con perspectiva de género</p> <p>48. Sesiones de trabajo del equipo RRHH – PRL – Igualdad para el Plan de Reincorporación Acompañado</p> <p>49. Sesiones de trabajo del equipo multidisciplinar de RRHH – Igualdad para diseñar un nuevo sistema de VPT.</p> <p>50. Evaluación final del Plan de Igualdad</p>

11. Procedimiento de modificación

En el caso de que alguna circunstancia obligue o recomiende la modificación parcial o total del Plan de Igualdad, el procedimiento será el siguiente:

- a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Seguimiento.
- b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión.
- c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
- d. En la siguiente reunión ordinaria de la Comisión de Seguimiento se revisará su nivel de ejecución.
- e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

Este procedimiento de modificación no será utilizado para el caso de que una nueva normativa, sea legal o convencional obligue a adecuar los Planes de Igualdad, en cuyo caso, se procederá como se indique en ella.

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, el seguimiento, la evaluación o la revisión del Plan de igualdad, será el procedimiento regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), o la disposición vigente que la sustituya en cada momento, sometiéndose ambas partes a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).