

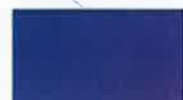


# Plan de Igualdad

Plan de igualdad de  
la entidad  
FUNDACION BOBATH

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



## Índice

### 1.-INTRODUCCIÓN

- 1.1. Contexto y antecedentes
- 1.2. Definición de Plan de igualdad
- 1.3. Glosario de conceptos

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


### 3.-PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 4.-VIGENCIA

### 5.-INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

### 6.-CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

- 6.1. Área 1.- Acceso en la entidad: Selección
- 6.2. Área 2.- Contratación
- 6.3. Área 3.- Formación profesional
- 6.4. Área 4.- Promoción profesional
- 6.5. Área 5.- Clasificación profesional
- 6.6. Área 6.- Infrarrepresentación femenina
- 6.7. Área 7.- Retribución y resultado de auditoria salarial



- 6.8. Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad
- 6.9. Área 9.- la prevención de riesgos laborales
- 6.10. Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 6.11. Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

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

8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS

9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD

10.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO

11.- REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS

13.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right: a signature that appears to be 'Abigail', a signature that appears to be 'M. del Pilar', a signature that appears to be 'Ana', and a large, stylized signature that is difficult to decipher.

## 1.- INTRODUCCIÓN

### 1.1.- Contexto y antecedentes

La entidad FUNDACION BOBATH, en adelante **FUNDACION BOBATH**, de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres implanta este plan de igualdad con el fin de que en la entidad mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores tengan las mismas oportunidades en el empleo.

El plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la entidad con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad.

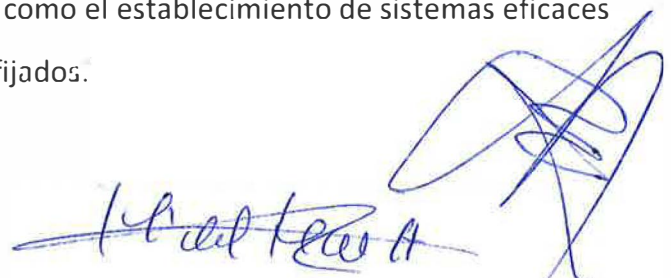
Elaborado el diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y conforme a sus resultados, **FUNDACIÓN BOBATH** adopta ahora el presente plan de igualdad para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

### 1.2.- Definición de Plan de igualdad

A efectos de cuanto sigue 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 y que viene a definirlo como sigue:

1. Los planes de igualdad de las entidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.



2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

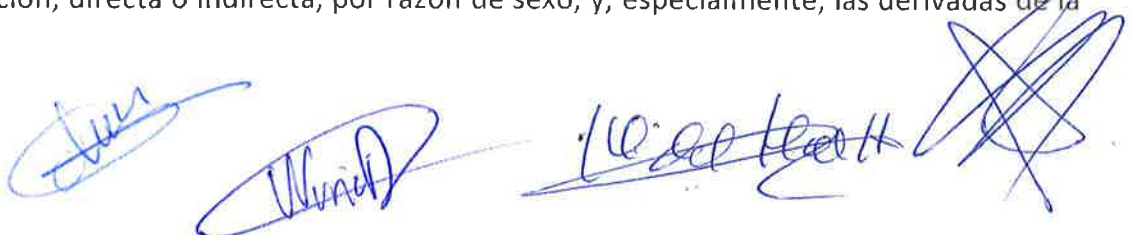
- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación.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

### 1.3.- Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad de la entidad **FUNDACIÓN BOBATH** 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 entidades, 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 considerarán en todo caso discriminatorios 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 embarazo o maternidad**

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**

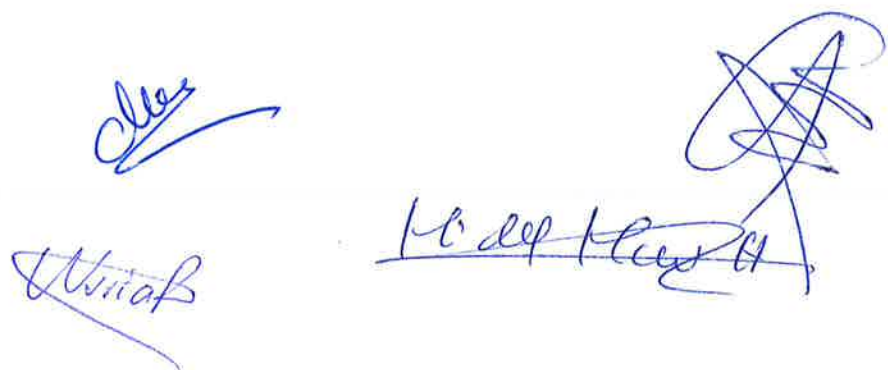
Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de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

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 de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por nacimiento de hijo se concederán para la madre y el padre no biológico en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.



Handwritten signatures in blue ink, including a signature that appears to read 'L. del H. del H.' and another that appears to read 'L. del H. del H.'.

## 2.- DETERMINACIÓN DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad define su ámbito de aplicación en términos objetivos, subjetivos y funcionales, extendiéndose a la totalidad de la plantilla de FUNDACIÓN BOBATH

Asimismo, su ámbito geográfico se circunscribe a la ciudad de Madrid, donde se ubica su centro de trabajo.

## 3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de igualdad ha sido negociado en FUNDACIÓN BOBATH por una Comisión Negociadora compuesta por:

- parte de la entidad:

- Maria del Mar Hernández Rodriguez, directora general
- Antonio Eugercios Cornejo, gerente

- la representación de las personas trabajadoras:

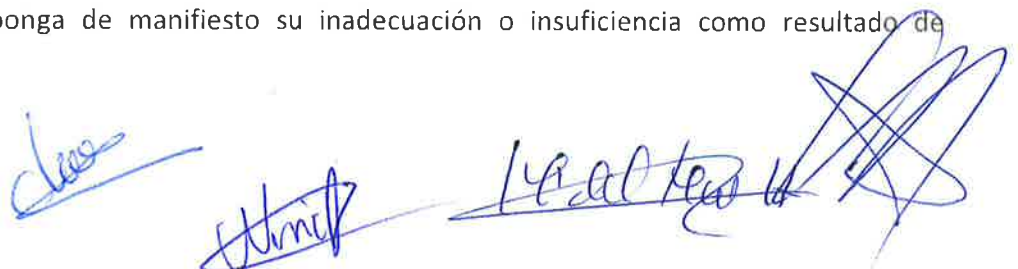
- Nuria Boñar Flecha, miembro del comité de entidad y representante legal de las personas trabajadoras por el sindicato CCOO.
- Ascensión Moreno Martínez, miembro del comité de entidad y representante legal de las personas trabajadoras por el sindicato CCOO.

## 4.- VIGENCIA

La vigencia del Plan de Igualdad es la siguiente: Del 15/04/2026 al 14/04/2030.

En todo caso será modificado anticipadamente cuando se de alguna de estas circunstancias:

- A) Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- B) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de



actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o de una actuación judicial que determine la existencia de discriminaciones en la entidad por razón de sexo.

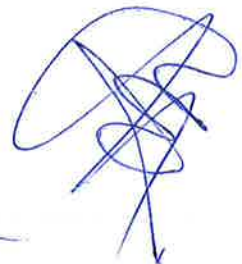
C) En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la entidad.

D) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

E) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo. La revisión conllevará la revisión y actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad.

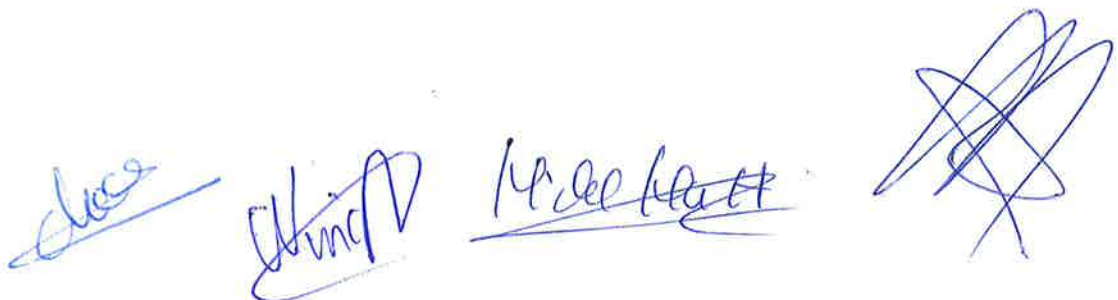
*Unrich*

*des*  
*Bobath*

A complex, stylized handwritten signature or stamp in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines.

## 5.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.

El diagnóstico completo de la entidad se introduce como anexo al final del documento.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a simple cursive 'Jesse'. The second is 'J. King'. The third is 'M. de la H.' with a horizontal line underneath. The fourth is a complex, stylized signature.

## 6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico que, como paso previo e inexorable, 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, FUNDACIÓN BOBATH, 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 entidad, 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 A.T.I.PA.DA.CE

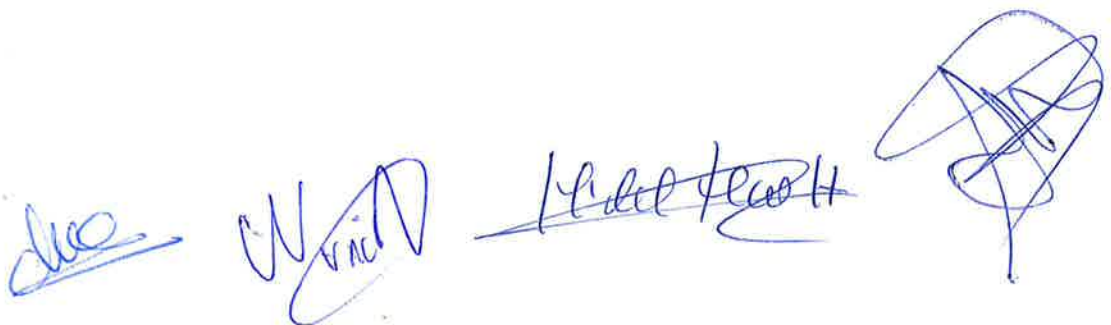
la entidad dará información de la elaboración de este Plan a todo su personal, mediante los canales de información habitual.

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
2. Contratación
3. Formación profesional
4. Promoción profesional
5. Clasificación profesional
6. Infrarrepresentación.
7. Retribución y auditoria salarial
8. Conciliación y corresponsabilidad
9. Prevención de Riesgos Laborales



10. Protocolo frente al acoso
11. Medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
12. Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right: the first is a stylized signature; the second is a signature with the word 'FUNDACION' written below it; the third is a signature that appears to read 'Fundación Bobath'; and the fourth is a highly stylized, circular signature.

## Área 1.- Acceso en la entidad: Selección

En esta área del plan se trata de adoptar todas las medidas necesarias para que en el acceso a la entidad, en la oferta y en la selección, no se produzca discriminación por razón de género. Y se garantice la igualdad de mujeres y hombres en todo el proceso de oferta y selección en la entidad.

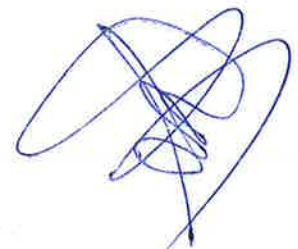
**Objetivo 1.-** Garantizar la no discriminación por razón de sexo en el proceso de selección en la entidad.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.
<b>CALENDARIO</b>	Implantación desde la entrada en vigor del Plan y aplicación continuada durante toda su vigencia, con revisión anual y evaluación específica en el segundo año de vigencia.
<b>MECANISMO</b>	Redacción estandarizada y revisión previa de todas las ofertas de empleo por parte del área de RRHH con enfoque igualitario.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Número de ofertas revisadas, porcentaje sin lenguaje sexista, y detección de requisitos potencialmente discriminatorios.
<b>RECURSOS</b>	Personal técnico en igualdad o RRHH con formación específica, y protocolo interno de revisión.
<b>MEDIOS</b>	Portal de empleo corporativo, plantillas tipo de ofertas y checklist de revisión con perspectiva de género.



<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.
<b>CALENDARIO</b>	Implantación inmediata desde la entrada en vigor del Plan y revisión anual durante toda su vigencia.
<b>MECANISMO</b>	Aplicación de una guía de lenguaje inclusivo en todos los textos de selección y formación previa del personal responsable.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Porcentaje de procesos y ofertas redactados conforme a la guía; número de correcciones realizadas por uso sexista del lenguaje.
<b>RECURSOS</b>	Manual de lenguaje inclusivo, personal de RRHH sensibilizado y/o formación externa puntual.
<b>MEDIOS</b>	Plantillas de documentos, software de revisión lingüística, web corporativa y plataformas de empleo.

*Chosen*

*Urrutia*

*M. del Rey*

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Los procesos selectivos no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social de la mujer, es decir, su perpetuación en determinados roles u ocupaciones laborales.
<b>CALENDARIO</b>	Implantación en el segundo semestre del primer año y revisión anual.
<b>MECANISMO</b>	Revisión técnica de las bases y criterios de selección para eliminar sesgos de género y validación por la comisión de igualdad antes de publicar.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Número de procesos con revisión de igualdad previa; porcentaje de mujeres presentadas y seleccionadas en puestos históricamente masculinizados.
<b>RECURSOS</b>	Comisión de igualdad, personal técnico con perspectiva de género, formación específica del tribunal evaluador.
<b>MEDIOS</b>	Bases de convocatoria, informes de revisión, plataforma de selección y actas de las comisiones.



## Área 2.- Contratación

Se trata de garantizar en esta área de conocimiento la igualdad de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación en la contratación. En tipos de contratos y en modalidades de contratación. Hay que evitar que los contratos más precarios (temporales y a tiempo parcial) afecten solo o mayoritariamente a mujeres.

**Objetivo 2.-** Garantizar la igualdad real de mujeres y hombres en la contratación. Se trata de evitar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo y erradicar la posible existencia de una segregación vertical y horizontal de género.

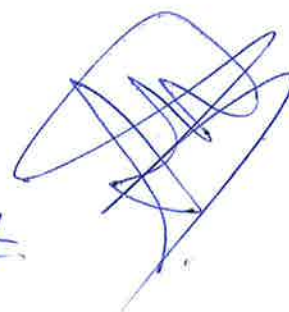
Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se estudiará la posibilidad de, en igualdad de condiciones, contratar al género infrarrepresentado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 40%.
<b>CALENDARIO</b>	Elaboración y definición del procedimiento durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad. Implantación progresiva y revisión periódica durante el resto de la vigencia del Plan.
<b>MECANISMO</b>	Aplicación del principio de acción positiva en los procesos de selección, con análisis previo de los datos de representación por sexo.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos y comisión de seguimiento.
<b>INDICADORES</b>	Porcentaje de mujeres y/o hombres contratados en puestos infrarrepresentados.
<b>RECURSOS</b>	Base de datos de plantilla desagregada por sexo, asesoramiento jurídico-laboral y técnico en igualdad.
<b>MEDIOS</b>	Informe anual de plantilla, actas de procesos selectivos y cláusulas de igualdad en las bases de convocatoria.









<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se controlará la contratación futura de forma que la entidad siga sin discriminar por razón de género, tampoco, en la contratación.
<b>CALENDARIO</b>	Implantación inmediata desde la entrada en vigor del Plan y revisión anual durante toda su vigencia.
<b>MECANISMO</b>	Implantación de un sistema de seguimiento periódico de los procesos de contratación con revisión de CV y decisiones desde una perspectiva de igualdad.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Porcentaje de contrataciones por sexo; detección de desviaciones o sesgos en fases del proceso (recepción, entrevistas, selección).
<b>RECURSOS</b>	Personal de RRHH con formación en igualdad, software de gestión de candidatas/as y apoyo técnico externo si procede.
<b>MEDIOS</b>	Registros de contratación, informes de análisis de datos desagregados y actas de revisión interna.

### Área 3.- Formación profesional

En el área de formación profesional se trata de garantizar dos cosas: que la formación profesional se realice desde la igualdad de género y no discriminación; que no se perjudique ni directa ni indirectamente a las mujeres en materia de formación profesional; y que la formación profesional incluya materias de igualdad y no discriminación de género.

**Objetivo 3.-** Favorecer la igualdad de las mujeres y los hombres en el acceso a la formación profesional en la entidad.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se asegurará que la formación profesional en la entidad tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo.
<b>CALENDARIO</b>	Planificación de la acción formativa durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad e impartición progresiva a partir del segundo año, con revisiones periódicas en función de las necesidades detectadas.
<b>MECANISMO</b>	Inclusión de cláusulas de igualdad de acceso en el plan de formación anual y control de participación desagregada por sexo.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Porcentaje de participación femenina y masculina en cada acción formativa; número de incidencias por acceso desigual.
<b>RECURSOS</b>	Responsable de formación y personal técnico en igualdad; sistema de inscripción y seguimiento accesible y transparente.
<b>MEDIOS</b>	Plan de formación anual, informes de evaluación con datos desagregados y comunicados internos.



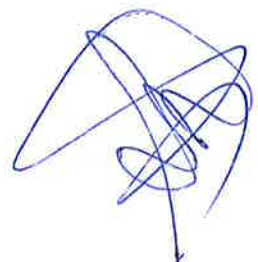
Plan de igualdad - FUNDACION BOBATH

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Siempre que objetivamente sea posible, la formación se impartirá en horario laboral. Y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género.
<b>CALENDARIO</b>	Implantación en el segundo semestre del primer año y revisión anual.
<b>MECANISMO</b>	Programación de las acciones formativas prioritariamente en horario laboral y consulta previa sobre disponibilidad de la plantilla.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Porcentaje de formaciones realizadas en horario laboral; nivel de satisfacción respecto al horario según encuestas desagregadas por sexo.
<b>RECURSOS</b>	Coordinación entre RRHH, responsables de área y personas formadoras; flexibilidad organizativa.
<b>MEDIOS</b>	Calendario formativo, encuestas de satisfacción, actas de programación y correos de convocatoria.









<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de un permiso, licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de un permiso, licencia o excedencia por cuidado de personas mayores y dependientes.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente
<b>MECANISMO</b>	Establecimiento de prioridad en la inscripción a cursos para personas reincorporadas tras permisos por conciliación, con comunicación proactiva por parte de RRHH.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Número de personas reincorporadas inscritas con prioridad; tasa de participación efectiva respecto al total de reincorporaciones.
<b>RECURSOS</b>	Registro actualizado de permisos y reincorporaciones; personal de RRHH con formación en igualdad y conciliación.
<b>MEDIOS</b>	Listados de inscripción prioritaria, base de datos de empleados/as, notificaciones personalizadas y normativa interna de formación.

The image shows four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and cursive, with varying degrees of legibility. The first signature on the left is the most legible, followed by the second, then the third, and the fourth on the right is the most abstract and difficult to decipher.

## Área 4.- Promoción profesional

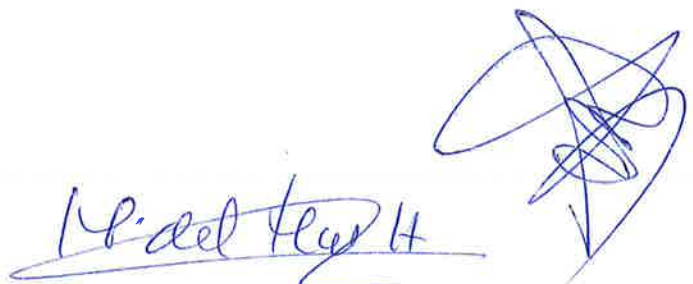
Bajo el área de promoción profesional se trata de evitar que la promoción en la entidad sea de alguna forma discriminatoria. No debe serlo ni en criterios que determinen el derecho a promocionar ni en el procedimiento de promoción. En ningún caso será ni directa ni indirectamente discriminatoria.

**Objetivo 4.-** Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción profesional en la entidad, evitando cualquier posible discriminación directa e indirecta por razón de sexo que pueda existir en ese sentido.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se revisarán desde la perspectiva de la discriminación directa, indirecta y social los requisitos determinantes en la entidad para promocionar profesionalmente y su impacto de entre trabajadoras y trabajadores.
<b>CALENDARIO</b>	Implantación en el segundo año de vigencia y revisión anual.
<b>MECANISMO</b>	Auditoría interna de los criterios de promoción y trayectorias profesionales con enfoque de género e informe de impacto.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Comisión de control y seguimiento
<b>INDICADORES</b>	Porcentaje de mujeres y hombres promocionados; análisis de brechas en requisitos, tiempo medio de ascenso y acceso a cargos de responsabilidad.
<b>RECURSOS</b>	Comisión de igualdad, personal técnico en RRHH y consultoría especializada si se requiere.
<b>MEDIOS</b>	Manual de promoción interna, registro histórico de promociones, entrevistas internas y diagnósticos de igualdad.





<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se estudiará garantizar la promoción del genero que se encuentre infrarrepresentado, entendiendo como tal aquellos puestos en los que no alcance el 40%, siempre y cuando ambos candidatos acrediten idénticos méritos.
<b>CALENDARIO</b>	Implantación en el segundo año de vigencia y revisión anual.
<b>MECANISMO</b>	Aplicación del principio de igualdad de mérito con acción positiva para el genero que esté infrarrepresentado, según datos de plantilla.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Comisión de control y seguimiento y Dirección.
<b>INDICADORES</b>	Número de promociones de mujeres y/o hombres en áreas infrarrepresentadas; evolución del porcentaje femenino y/o masculino en dichos puestos.
<b>RECURSOS</b>	Datos desagregados de plantilla, comité de igualdad y responsables de RRHH capacitados en equidad.
<b>MEDIOS</b>	Informe de plantilla, bases de promoción, actas de selección y protocolo de acción positiva.



Handwritten signatures in blue ink, including a large scribble on the right side.

## Área 5.- Clasificación profesional

Lo que se trata es de que hombres y mujeres se encuentren clasificadas en puestos de igual nivel. Sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Y que esa clasificación se traduzca se un sistema de clasificación objetiva igualitario y sin discriminación de género.

**Objetivo 5.-** Evitar un sistema de clasificación profesional con categorías o grupos feminizados en el que se pueda detectar una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se revisará el sistema de clasificación profesional en la entidad y, caso de ser pertinente, se modificará la nomenclatura de los grupos profesionales en caso de ser directa o indirectamente discriminatorios.
<b>CALENDARIO</b>	Durante el primer año de vigencia del plan y revisable anualmente
<b>MECANISMO</b>	Revisión del sistema de clasificación profesional con perspectiva de género y propuesta de modificación de denominaciones no inclusivas.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Número de grupos revisados y modificados; nivel de adecuación al lenguaje inclusivo en las descripciones de puestos.
<b>RECURSOS</b>	Personal técnico en RRHH, asesoría en igualdad y documentación interna de puestos de trabajo.
<b>MEDIOS</b>	Manual de clasificación profesional, informes de revisión, convenios colectivos y glosarios de denominaciones.



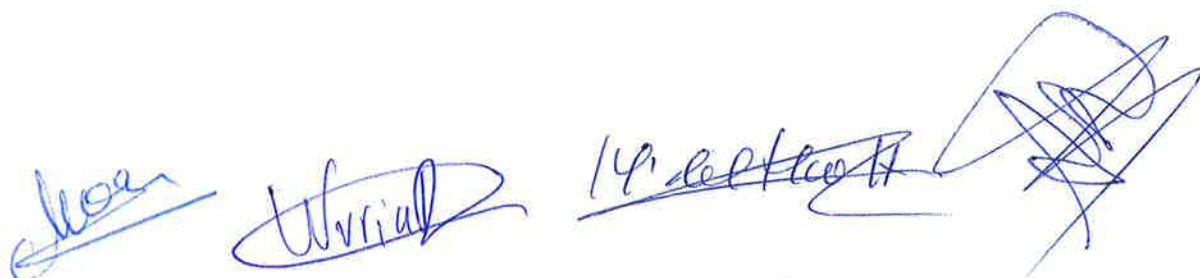
Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right: a signature that appears to be 'Jesús', a signature that appears to be 'M. del H. ...', a signature that appears to be 'V. ...', and a large, stylized signature that appears to be 'M. ...'.

## Área 6.- Infrarrepresentación

En esta área se trata de garantizar que mujeres y hombres accedan a puestos de responsabilidad en iguales condiciones. Que no exista discriminación directa ni indirecta por razón de sexo. Que exista igualdad de oportunidades para acceder a los puestos y órganos de responsabilidad.

**Objetivo 6.-** Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación. Facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra infrarrepresentada.

Acciones:



Four handwritten signatures in blue ink, likely representing the approval of the document. The signatures are stylized and difficult to read, but they appear to be written in a cursive or semi-cursive style.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor del género infrarrepresentado y cuando se encuentre efectivamente infrarrepresentada en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente con seguimiento anual.
<b>MECANISMO</b>	Inclusión explícita en las bases de selección del criterio de acción positiva en caso de empate, aplicable solo al género que está infrarrepresentado en el puesto (<40 %).
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Número de empates resueltos aplicando la medida; porcentaje de mujeres y/o hombres promovidos o contratados en puestos infrarrepresentados tras su aplicación.
<b>RECURSOS</b>	Comisión de igualdad, personal de selección informado del protocolo y base de datos actualizada de representación por puesto.
<b>MEDIOS</b>	Bases de convocatoria, actas de procesos selectivos, protocolo de acción positiva y plantilla desagregada.



Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be in cursive or a similar script. The first signature on the left is partially obscured by a large blue scribble. The second signature in the middle is more legible, and the third signature on the right is a complex, circular scribble.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	En las mesas de negociación colectiva se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la entidad como por parte de las Organizaciones Sindicales.
<b>CALENDARIO</b>	Implantación en el segundo año de vigencia y revisión anual.
<b>MECANISMO</b>	Promoción activa de la representación equilibrada de género en la designación de integrantes de las mesas de negociación, con seguimiento desde la comisión de igualdad.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Dirección.
<b>INDICADORES</b>	Porcentaje de mujeres y hombres en cada mesa negociadora; evolución anual de la representación femenina en negociaciones.
<b>RECURSOS</b>	Coordinación con RRHH, representantes sindicales y comisión de igualdad; protocolos internos de designación paritaria.
<b>MEDIOS</b>	Actas de constitución de mesas, registros de composición, comunicaciones internas y acuerdos marco.



## Área 7.- Retribución y resultado de auditoria salarial

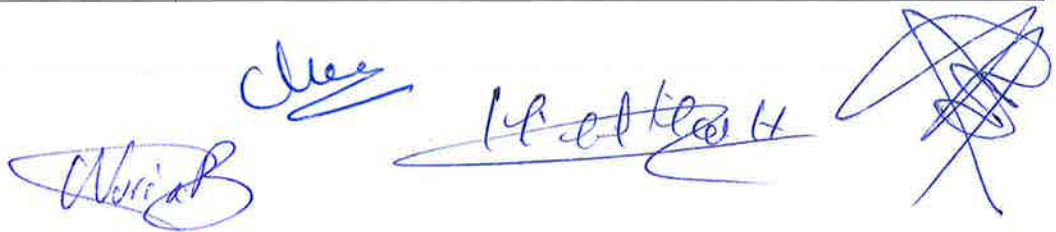
Las medidas de esta área tienen por finalidad garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres. Y en ese sentido se deben revisar los sistemas retributivos.

Igualmente es necesario en este punto garantizar que se haya realizado en la entidad una auditoria salarial y de los resultados de esta auditoria son consecuentes con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

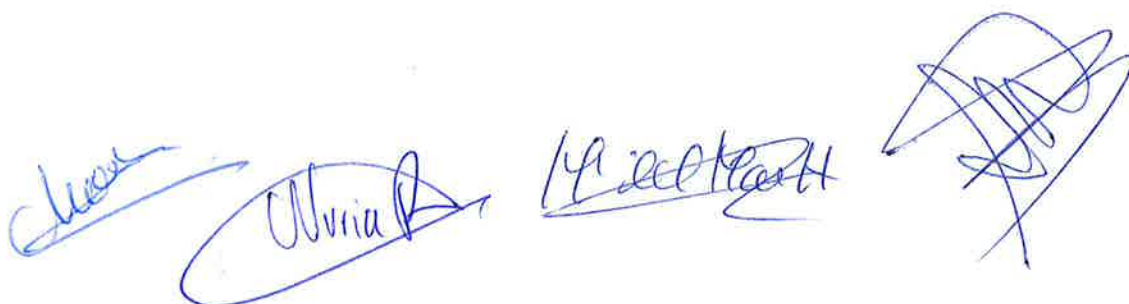
**Objetivo 7.-** Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la inexistencia de diferencias salariales por razón de género.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	La entidad llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
<b>CALENDARIO</b>	Elaboración anual del registro retributivo durante el primer trimestre de cada año, con análisis comparativo respecto al ejercicio anterior.
<b>MECANISMO</b>	Implantación y actualización periódica del registro retributivo con datos desagregados por sexo y nivel profesional, conforme al RD 902/2020.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Existencia del registro actualizado; detección de brechas salariales por grupo/categoría; porcentaje de variación salarial entre sexos.
<b>RECURSOS</b>	Personal de RRHH, software de gestión salarial y asesoría jurídica o técnica en igualdad retributiva.
<b>MEDIOS</b>	Registro retributivo oficial, herramientas de análisis salarial y documentación interna de estructura salarial.



<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se garantizará la igualdad retributiva entre grupos o categorías feminizados y masculinizados en caso de realizar funciones de igual valor.
<b>CALENDARIO</b>	Revisión anual en el primer trimestre, coincidiendo con el registro retributivo.
<b>MECANISMO</b>	Evaluación y valoración de puestos de trabajo con enfoque de género para detectar desigualdades retributivas entre categorías feminizadas y masculinizadas.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento.
<b>INDICADORES</b>	Diferencia salarial media entre grupos de igual valor; número de ajustes retributivos realizados tras detectar desigualdades.
<b>RECURSOS</b>	Herramienta de valoración de puestos, personal técnico en RRHH y consultoría externa si es necesario.
<b>MEDIOS</b>	Registro retributivo, informe de valoración de puestos, tablas salariales y convenios colectivos.



Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right, they appear to be: a signature that looks like 'Alfonso', a signature that looks like 'Olivia', a signature that looks like 'M. Bobath', and a more complex, stylized signature.

## Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad

**Objetivo 8.-** Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional y tratando de fomentar el uso de las medidas de conciliación desde la absoluta corresponsabilidad y la implicación del género masculino en las tareas reproductivas.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se realizará una campaña genérica de sensibilización e información, dirigida a trabajadoras y trabajadores explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.
<b>CALENDARIO</b>	Elaboración y diseño del material informativo durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad. Difusión y desarrollo de la acción de sensibilización a partir del segundo año, con actualizaciones puntuales cuando se produzcan modificaciones normativas o convencionales.
<b>MECANISMO</b>	Diseño e implementación de una campaña interna de comunicación sobre derechos de conciliación, con enfoque igualitario y lenguaje inclusivo.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Número de acciones realizadas (carteles, correos, sesiones); nivel de conocimiento del personal según encuestas post-campaña.
<b>RECURSOS</b>	Equipo de RRHH o comunicación interna, materiales gráficos, soporte digital y asesoría en igualdad.
<b>MEDIOS</b>	Cartelería interna, correo corporativo, tabloneros, intranet y sesiones informativas.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Desde la corresponsabilidad se intentará fomentar el uso de los permisos de conciliación por parte del género masculino.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente con revisión anual.
<b>MECANISMO</b>	Promoción activa del uso de permisos de conciliación entre hombres mediante campañas informativas, testimonios positivos y ejemplo desde la dirección.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Porcentaje de hombres que solicitan permisos de conciliación; evolución anual del uso masculino de excedencias, reducciones y licencias.
<b>RECURSOS</b>	Datos desagregados de permisos, personal de RRHH y materiales de sensibilización con enfoque de género.
<b>MEDIOS</b>	Comunicaciones internas, charlas informativas, boletines, intranet y reuniones de equipo.



*clous*

*Uribe*

*HR el Bobath*

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Conviene recordar que sin perjuicio de las mejoras que se pudiesen pactar en convenio, las personas trabajadoras por mandato legal disponen de permisos, licencias, excedencias y reducciones de jornada en aras de fomentar la conciliación desde la corresponsabilidad.
<b>CALENDARIO</b>	Comunicación anual.
<b>MECANISMO</b>	Difusión clara y periódica de los derechos legales de conciliación y corresponsabilidad mediante guías internas y comunicaciones accesibles.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Número de consultas o descargas de la información; grado de conocimiento del personal evaluado en encuestas internas.
<b>RECURSOS</b>	Personal de RRHH, asesoría jurídica laboral y materiales informativos actualizados.
<b>MEDIOS</b>	Guía interna de conciliación, intranet corporativa, sesiones informativas y tablones de anuncios.

## Área 9.- La prevención de riesgos laborales

**Objetivo 9.-** Incorporar la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

Acciones:

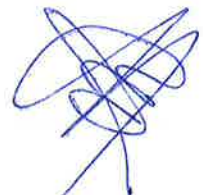
<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
<b>CALENDARIO</b>	Implantación inmediata y revisión en el tercer año.
<b>MECANISMO</b>	Inclusión sistemática de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales y en los documentos de planificación preventiva.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos y servicio de prevención.
<b>INDICADORES</b>	Número de evaluaciones de riesgos con enfoque de género; detección de riesgos diferenciados por sexo; revisiones específicas realizadas.
<b>RECURSOS</b>	Servicio de prevención propio o ajeno con formación en igualdad; personal técnico en PRL sensibilizado y Departamento de Recursos Humanos
<b>MEDIOS</b>	Informes de evaluación de riesgos, plan de prevención, fichas de puestos de trabajo y protocolos de actuación diferenciada si procede.

*Chou* *Urich* *F. del Rey* 

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente
<b>MECANISMO</b>	Evaluación específica de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas o en parto reciente, incluida dentro de las evaluaciones de puestos y actualizada ante cada situación comunicada.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos y servicio de prevención.
<b>INDICADORES</b>	Número de evaluaciones adaptadas realizadas; número de adaptaciones preventivas o cambios de puesto por riesgo durante embarazo.
<b>RECURSOS</b>	Servicio de prevención (propio o ajeno), personal médico y técnico en PRL con perspectiva de género.
<b>MEDIOS</b>	Informes específicos de riesgo por embarazo, documentación preventiva, protocolos internos y registros de comunicación del estado gestacional.





## Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

**Objetivo 10.-** Prevenir, no tolerar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso de aplicación en la entidad.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se implantará el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente
<b>MECANISMO</b>	Elaboración, aprobación y difusión del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, con formación asociada.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>INDICADORES</b>	Existencia del protocolo; número de personas formadas; número de casos gestionados conforme al procedimiento establecido.
<b>RECURSOS</b>	Personal de RRHH, asesoría jurídica especializada en igualdad y comisión instructora o referente designado.
<b>MEDIOS</b>	Protocolo publicado, buzón confidencial, sesiones formativas y cartelería/intranet con información clara sobre el procedimiento.

Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right, they appear to be: a signature that looks like 'Luis', a signature that looks like 'Abrial', a signature that looks like 'H. del H. Bobath', and a large, stylized signature that is difficult to decipher.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	La entidad informará a toda la plantilla de la existencia de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
<b>CALENDARIO</b>	Comunicación inicial y recordatorio anual.
<b>MECANISMO</b>	Comunicación interna obligatoria y accesible a toda la plantilla sobre la existencia, contenido y canales del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>INDICADORES</b>	Porcentaje de personal informado; número de accesos o descargas del protocolo; nivel de conocimiento evaluado mediante encuestas.
<b>RECURSOS</b>	Personal de RRHH, departamento de comunicación y soporte digital.
<b>MEDIOS</b>	Intranet, correo corporativo, tableros informativos, sesiones de bienvenida y entregas de documentación al personal.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se publicitarán los canales existentes en la entidad para denunciar el acoso.
<b>CALENDARIO</b>	Comunicación inicial y recordatorio anual.
<b>MECANISMO</b>	Difusión activa y continua de los canales habilitados para la denuncia de situaciones de acoso, garantizando confidencialidad y accesibilidad.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>INDICADORES</b>	Número de acciones de difusión realizadas; nivel de conocimiento del personal sobre los canales; número de denuncias gestionadas por vía interna.
<b>RECURSOS</b>	Buzón confidencial, canal de denuncias interno digital, personal formado en atención a víctimas.
<b>MEDIOS</b>	Intranet, cartelería en zonas comunes, manual de acogida, protocolo de acoso y formaciones internas.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

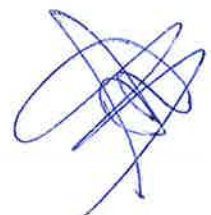
<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	La entidad se compromete a impartir formación especializada en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo, especialmente a las personas encargadas de activar el protocolo.
<b>CALENDARIO</b>	Planificación de la acción formativa durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad e impartición progresiva a partir del segundo año, extendiéndose de manera gradual al conjunto de la plantilla durante la vigencia del Plan.
<b>MECANISMO</b>	Programación de acciones formativas específicas sobre acoso moral, sexual y por razón de sexo, dirigidas prioritariamente a quienes gestionan el protocolo.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>INDICADORES</b>	Número de personas formadas; número de sesiones impartidas; nivel de satisfacción y aprendizaje medido en encuestas post-formación.
<b>RECURSOS</b>	Formadores/as especializados en igualdad y prevención del acoso, presupuesto de formación, coordinación con RRHH.
<b>MEDIOS</b>	Plan de formación anual, plataforma de formación online o presencial, informes de evaluación y certificados de participación.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se implantará un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente con revisión anual.
<b>MECANISMO</b>	Elaboración e implantación de un protocolo específico para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso o violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>INDICADORES</b>	Existencia del protocolo aprobado; número de personas informadas y formadas; número de incidentes gestionados conforme al procedimiento.
<b>RECURSOS</b>	Personal técnico en igualdad y diversidad, asesoría jurídica, equipo de RRHH y comité de igualdad.
<b>MEDIOS</b>	Protocolo accesible, canales confidenciales de denuncia, materiales de sensibilización y sesiones formativas.





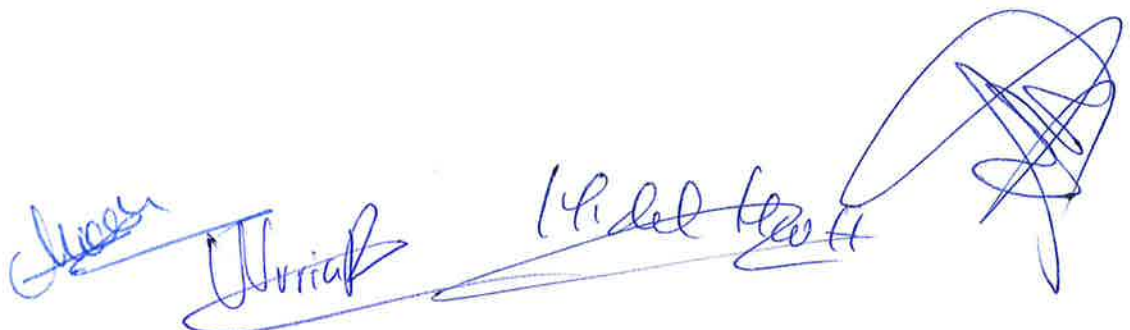


## Área 11.- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

**Objetivo 11.-** Reforzar los derechos laborales de las trabajadoras de la entidad que tengan reconocida la condición de víctima de violencia de género.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	La entidad reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho a la reducción de la jornada laboral, con una reducción del salario en la misma proporción. Se podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente
<b>MECANISMO</b>	Aplicación directa del derecho reconocido en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37.8), con información clara a la trabajadora sobre la opción de suscribir un convenio especial con la Seguridad Social.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos y dirección.
<b>INDICADORES</b>	Número de solicitudes tramitadas; número de convenios especiales informados o gestionados; tiempo de respuesta de RRHH.
<b>RECURSOS</b>	Personal de RRHH con formación en violencia de género, asesoría legal laboral y coordinación con la Seguridad Social.
<b>MEDIOS</b>	Manual interno de derechos laborales, documentos explicativos, entrevistas individuales confidenciales y canales seguros de solicitud.

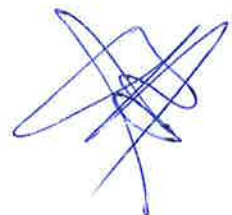


Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including the name 'Fundación Bobath' and several individual signatures.

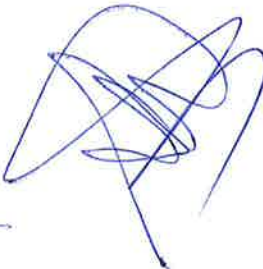
<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	La entidad se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para, en su caso, hacer efectivo el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se puedan utilizar en la entidad. La comisión de igualdad analizará las posibilidades reales de hacer efectivo este derecho en cada caso. No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente
<b>MECANISMO</b>	Establecimiento de un procedimiento interno flexible para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan solicitar la adaptación de jornada, con análisis individualizado por la comisión de igualdad.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos y dirección
<b>INDICADORES</b>	Número de solicitudes atendidas; medidas de adaptación implementadas; número de ausencias justificadas por violencia de género.
<b>RECURSOS</b>	Comisión de igualdad, RRHH con formación en perspectiva de género y coordinación con servicios sociales o sanitarios.
<b>MEDIOS</b>	Procedimiento confidencial de solicitud, informes médicos o sociales acreditativos, registro interno de medidas adoptadas y normativa laboral aplicable.



<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	La entidad se compromete a tramitar de forma ágil y preferente las medidas de protección frente a estas víctimas de violencia de género en aras de facilitar una tutela y protección íntegra de las víctimas.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente
<b>MECANISMO</b>	Activación de un protocolo interno de respuesta urgente para la gestión prioritaria de solicitudes relacionadas con víctimas de violencia de género, garantizando confidencialidad y acompañamiento.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>INDICADORES</b>	Tiempo medio de tramitación de solicitudes; número de medidas adoptadas con carácter preferente; nivel de satisfacción de las trabajadoras afectadas.
<b>RECURSOS</b>	Personal de RRHH y comité de igualdad sensibilizados, canales de comunicación confidenciales, asesoría jurídica especializada.
<b>MEDIOS</b>	Protocolo interno de atención urgente, registros de actuación, informes de seguimiento y colaboración con entidades externas.

*Alvarez* *Unrial* *Hotel Regu* 

## Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

**Objetivo 12.-** Promover el uso no sexista del lenguaje, así como no fomentar una imagen estereotipada de la mujer en sus programaciones y comunicaciones para con la ciudadanía.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se divulgará y difundirá el Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la entidad para el pleno conocimiento de su personal.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato cuando se apruebe el plan y permanente
<b>MECANISMO</b>	Publicación y comunicación del Plan de Igualdad en los canales oficiales de la entidad, garantizando su accesibilidad para toda la plantilla.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>INDICADORES</b>	Número de acciones de difusión realizadas; porcentaje de personal que manifiesta conocer el plan en encuestas internas.
<b>RECURSOS</b>	Personal de RRHH, soporte técnico de comunicación interna y materiales divulgativos adaptados.
<b>MEDIOS</b>	Intranet, correo electrónico, tabloneros de anuncios, sesiones informativas y manual de acogida.







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.

Serán de cuenta de la entidad los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de la persona designada como Responsable de igualdad de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de trabajo de los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento/Responsable de Igualdad serán remuneradas y se contabilizarán dentro del tiempo de trabajo.

La dirección de la entidad FUNDACIÓN BOBATH será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la persona Responsable de Igualdad/ o Comisión de control y seguimiento de Plan de igualdad.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a signature that appears to be 'Dios', a signature that appears to be 'Marta', a signature that appears to be 'M. del H. G. H.', and a large, stylized signature on the right side.

## 8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS

El presente Plan de Igualdad tendrá la vigencia establecida en el apartado correspondiente del mismo. Las medidas incluidas se implantarán conforme al calendario que se detalla a continuación, distinguiéndose entre medidas de aplicación inmediata, medidas de implantación progresiva y actuaciones de revisión o actualización periódica.

El seguimiento global del Plan se realizará con carácter anual por la Comisión de Seguimiento. En el segundo año de vigencia se efectuará una evaluación intermedia del grado de implantación de las medidas y, al término de la vigencia del Plan, se realizará una evaluación final.

Acción	Responsable	Fecha
Las ofertas de empleo no contendrán requisitos discriminatorios.	Departamento de RRHH	Implantación inmediata y mantenimiento permanente.
Redacción de ofertas en lenguaje no sexista.	Departamento de RRHH	Implantación inmediata y revisión anual.
Revisión de procesos selectivos.	Departamento de RRHH	Segundo



14 de febrero #



*Alcega*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

		semestre del dprimer año.
Estudio de contratación de mujeres y/o hombrs en puestos infrarrepresentados.	Departamento de RRHH + Comisión de Seguimiento	Definición del procedimiento durante el primer año de. Implantación progresiva y revisión periódica
Control de contratación futura con perspectiva de género.	Departamento de RRHH	Aplicación inmediata y seguimiento anual.
Igualdad en acceso a formación.	Departamento de RRHH	Planificación durante el

		primer año e impartición progresiva a partir del segundo año, con revisiones periódicas.
Formación en horario laboral siempre que sea posible.	Departamento de RRHH	Segundo semestre del primer año y revisión anual
Prioridad formativa tras permisos de conciliación.	Departamento de RRHH	Implantación inmediata.
Revisión de criterios de promoción.	Comisión de Seguimiento	Segundo año de vigencia.
Promoción de mujeres y/o hombres en puestos infrarrepresentados.	Comisión de Seguimiento + Dirección	Desde segundo

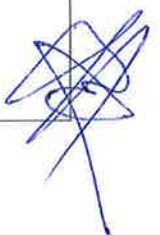
*Chaves*  


*Palacio H*  


*Alc*

*Alc*

*10 del mes 11*



		año.
Revisión del sistema de clasificación profesional.	Departamento de RRHH	A lo largo del primer año.
Acción positiva en caso de empate.	Departamento de RRHH	Aplicación inmediata y seguimiento anual.
Presencia equilibrada en mesas negociadoras.	Dirección	Desde segundo año de vigencia del plan.
Registro retributivo.	Departamento de RRHH	Actualización anual (primer trimestre).
Garantía de igualdad retributiva.	Departamento de RRHH + Comisión de	Revisión anual (primer

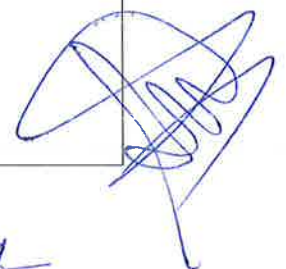
	Seguimiento	trimestre).
Campaña de sensibilización en conciliación.	Departamento de RRHH	Planificación durante el primer y difusión y desarrollo a partir del segundo año
Fomento del uso de permisos por hombres.	Departamento de RRHH	Inmediato y permanente
Difusión de derechos de conciliación.	Departamento de RRHH	Comunicación anual.
Perspectiva de género en evaluación de riesgos.	Servicio de Prevención + RRHH	Implantación inmediata y revisión tercer año.
Evaluación riesgos embarazo/parto.	Servicio de Prevención + RRHH	Aplicación inmediata y permanente.

*Juce*

*W. delgado*

*Chos* *Alfonso* *La del Hoyo*

Protocolo de acoso.	Departamento de RRHH	Implantación inmediata.
Información sobre protocolo de acoso.	Departamento de RRHH	Comunicación inicial y anual.
Publicitación canales de denuncia.	Departamento de RRHH	Comunicación inicial y recordatorio anual.
Formación en materia de acoso.	Departamento de RRHH	Planificación durante el primer año e impartición progresiva a partir del segundo año.



Protocolo frente a violencia LGTBI.	Departamento de RRHH	Implantación inmediata y con revisión anual.
Medidas de protección a víctimas de VG.	Dirección + RRHH	Aplicación inmediata.
Reordenación del tiempo víctimas VG.	Dirección + RRHH	Aplicación inmediata.
Tramitación preferente medidas de protección.	Departamento de RRHH	Aplicación inmediata.
Difusión del Plan de Igualdad.	Departamento de RRHH	Difusión inicial y recordatorio permanente.
Imagen corporativa igualitaria.	Dirección + RRHH	Implantación inmediata y con revisión anual.

*Clase*

*Alvarez*

*14 de Agosto*

El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará mediante reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento conforme al siguiente calendario:

- Seguimiento anual: reunión de seguimiento durante el primer trimestre del año.
- Evaluación intermedia: se realizará durante el segundo año de vigencia del Plan, con el objetivo de analizar el grado de implantación de las medidas y proponer, en su caso, ajustes o mejoras.
- Evaluación final: se realizará durante el último año de vigencia del Plan, con el fin de valorar el cumplimiento global de las medidas y establecer las bases para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.
- Los resultados de los seguimientos y evaluaciones se recogerán en las correspondientes actas e informes elaborados por la Comisión de Seguimiento.

## **9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD**

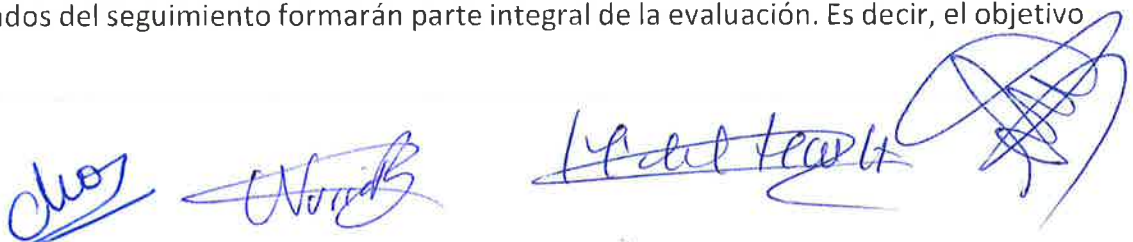
### CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS

Tal y como establece el artículo 46.1 segundo párrafo LOI "los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación. Es decir, el objetivo



del seguimiento y la evaluación consiste en conocer los efectos producidos en las diferentes áreas de intervención, tanto el impacto de cada acción como los resultados producidos, evaluando si se alcanzaron los objetivos establecidos.

Para el seguimiento, se deberán elaborar informes semestrales que respondan a cómo se está llevando a cabo la puesta en marcha de las diferentes acciones.

El seguimiento se llevará a cabo por la Comisión u Órgano concreto de vigilancia y seguimiento, que se crea con la finalidad de interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

## **10.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN**

### **ÓRGANO PARITARIO**

La composición de la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es paritaria y está compuesta por representantes de las personas trabajadoras y personas representantes de la entidad.

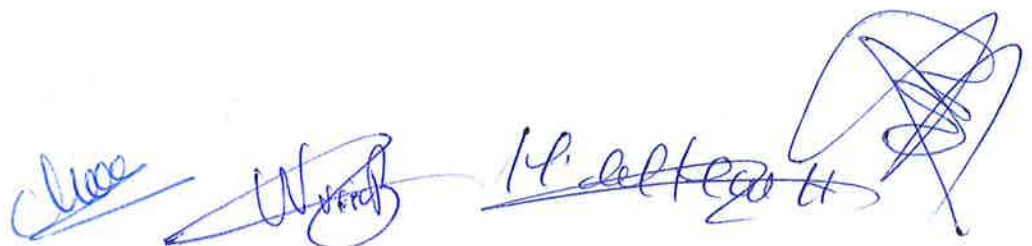
Integrantes:

- por parte de la entidad:

- Maria del Mar Hernández Rodríguez, directora general
- Antonio Eugercios Cornejo, gerente

- por la representación de las personas trabajadoras:

- Nuria Boñar Flecha, miembro del comité de entidad y representante legal de las personas trabajadoras por el sindicato CCOO.
- Ascensión Moreno Martínez, miembro del comité de entidad y representante legal de las personas trabajadoras por el sindicato CCOO.



El objetivo general de la Comisión de Control y Seguimiento consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.

Para el cumplimiento de estas funciones que le son propias a la entidad se compromete a facilitar la Comisión de Seguimiento y Evaluación, los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación.

## 11.- REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de



Trabajo y Seguridad Social.

b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad.

c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

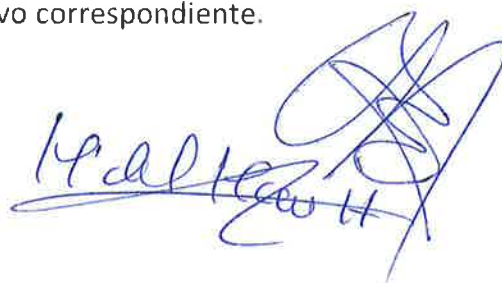
## **12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS**

El presente Plan de Igualdad podrá ser objeto de modificación o revisión cuando concurren las circunstancias previstas en la normativa vigente o cuando así lo acuerde la Comisión de Seguimiento como resultado del proceso de evaluación y seguimiento del mismo.

Cualquier modificación del Plan requerirá el acuerdo de las partes integrantes de la comisión negociadora o, en su caso, de la comisión de seguimiento del Plan.

En caso de discrepancia en la interpretación, aplicación o modificación del Plan de Igualdad, las partes tratarán de resolverla en el seno de la Comisión de Seguimiento.

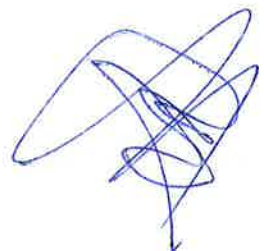
Si no se alcanzara acuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos que resulten de aplicación, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo correspondiente.



El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

### **13.- DIFUSIÓN 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.



## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN FUNDACION BOBATH

### 1. Introducción

El presente diagnóstico de situación se elabora como fase previa a la renovación del Plan de Igualdad de la **Fundación Bobath**, con el objetivo de analizar la realidad de la entidad desde la perspectiva de género, identificar posibles desigualdades entre mujeres y hombres y establecer las bases para el desarrollo de nuevas medidas que permitan seguir avanzando hacia la igualdad efectiva dentro de la organización.

El diagnóstico constituye una herramienta fundamental para conocer la situación actual de la entidad en aspectos relacionados con la estructura de la plantilla, los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las retribuciones y la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

La Fundación Bobath desarrolla su actividad en el ámbito del **tratamiento y atención a personas con parálisis cerebral**, dentro de un sector caracterizado tradicionalmente por una elevada presencia femenina en los puestos vinculados a la atención social, educativa y asistencial.

El Plan de Igualdad de la entidad tiene **carácter obligatorio por disposición legal** y ha sido negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, garantizando así la participación de la plantilla en su elaboración.

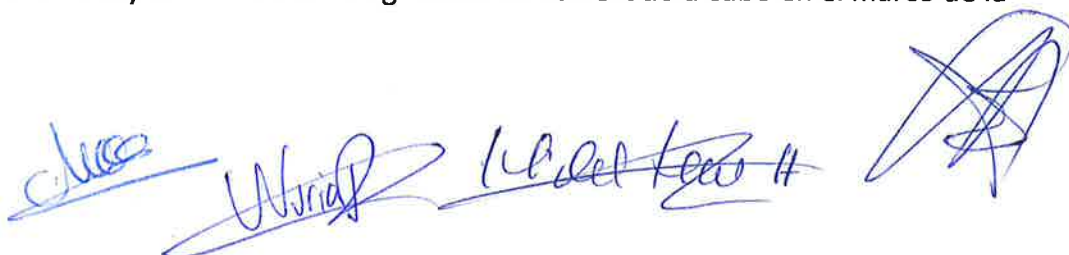
Asimismo, el presente plan constituye **una renovación del plan de igualdad existente**, lo que implica que la organización cuenta con experiencia previa en el desarrollo de políticas de igualdad y en la implantación de medidas orientadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La elaboración del diagnóstico y del nuevo plan ha contado con **asesoramiento externo especializado en materia de igualdad**, lo que ha permitido desarrollar el análisis con criterios técnicos y conforme a la normativa vigente.

El diagnóstico que se presenta a continuación analiza los distintos ámbitos relevantes de la organización con el fin de identificar fortalezas, posibles áreas de mejora y oportunidades para seguir avanzando hacia un entorno laboral más igualitario.

### Metodología del diagnóstico

El presente diagnóstico se ha elaborado a partir del análisis de información cuantitativa y cualitativa facilitada por la Fundación Bobath. Para ello se han utilizado datos relativos a la estructura de la plantilla, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, conciliación, retribuciones y prevención del acoso. La información analizada procede principalmente de cuestionarios internos cumplimentados por la entidad y de los datos disponibles en materia de gestión de personal. El proceso de diagnóstico ha sido realizado con el apoyo de asesoramiento técnico especializado en materia de igualdad. Asimismo, la elaboración y validación del diagnóstico se ha llevado a cabo en el marco de la



comisión negociadora del Plan de Igualdad, garantizando la participación de la representación legal de las personas trabajadoras. El análisis de la información ha permitido identificar la situación actual de la organización desde la perspectiva de género y detectar posibles áreas de mejora para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## 2. Comisión negociadora del Plan de Igualdad

El proceso de negociación del Plan de Igualdad de la Fundación Bobath se ha llevado a cabo con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, concretamente a través del **comité de empresa o delegados de personal**, garantizando así la implicación directa de la plantilla en el desarrollo del plan.

El plan ha sido **pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras**, lo que refleja un proceso de negociación participativo y consensuado entre las partes implicadas.

La comisión negociadora está compuesta por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, con la siguiente estructura:

### Representación de las personas trabajadoras

Mujeres	Hombres	Total
4	1	5

### Representación de la empresa

Cargo	Mujeres	Hombres	Total
Director gerente	0	1	1
Directora general	1	0	1

Las personas integrantes de la comisión negociadora cuentan con **formación y experiencia en materia de igualdad**, lo que facilita el análisis de la situación de la empresa desde la perspectiva de género y contribuye a la correcta elaboración del plan.

Asimismo, el proceso de negociación ha contado con **asesoramiento externo especializado en materia de igualdad**, incluyendo apoyo de consultoría externa y de organizaciones sindicales.

No obstante, se ha constatado que las personas integrantes de la comisión negociadora **no han recibido formación específica previa impartida por la empresa antes del inicio del proceso de diagnóstico y negociación**. Aun así, esta circunstancia se ha visto compensada por la experiencia previa en materia de igualdad y por el apoyo técnico externo durante el proceso.

En términos generales, el proceso de negociación del plan se ha desarrollado de manera

**participativa, estructurada y con apoyo técnico especializado**, lo que ha permitido abordar el diagnóstico de forma rigurosa y consensuada.

En términos generales, el proceso de negociación del plan se ha desarrollado de forma participativa, estructurada y con apoyo técnico especializado, lo que ha permitido abordar el diagnóstico de manera rigurosa y consensuada entre las partes.


### 3. Características generales de la plantilla

El análisis de la estructura de la plantilla constituye uno de los elementos fundamentales del diagnóstico del Plan de Igualdad, ya que permite conocer la distribución de mujeres y hombres dentro de la organización y detectar posibles desequilibrios en la composición del personal.

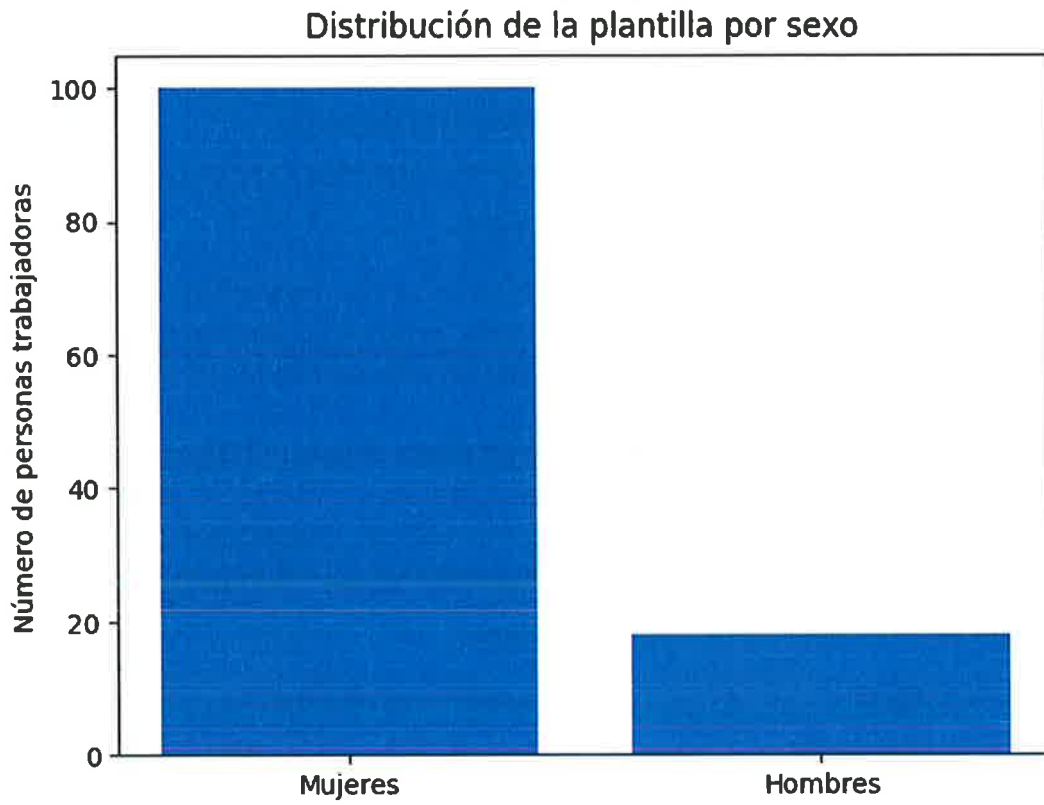
Según los datos facilitados por la entidad, la plantilla de la Fundación Bobath está compuesta por **118 personas trabajadoras**, distribuidas de la siguiente forma según el tipo de contrato. De acuerdo con estos datos, la plantilla está compuesta por **100 mujeres y 18 hombres**, lo que supone aproximadamente un **84,7 % de mujeres y un 15,3 % de hombres**.

#### Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Sexo	Indefinido	Temporal	Total
Hombres	17	1	18
Mujeres	95	5	100
Total	112	6	118

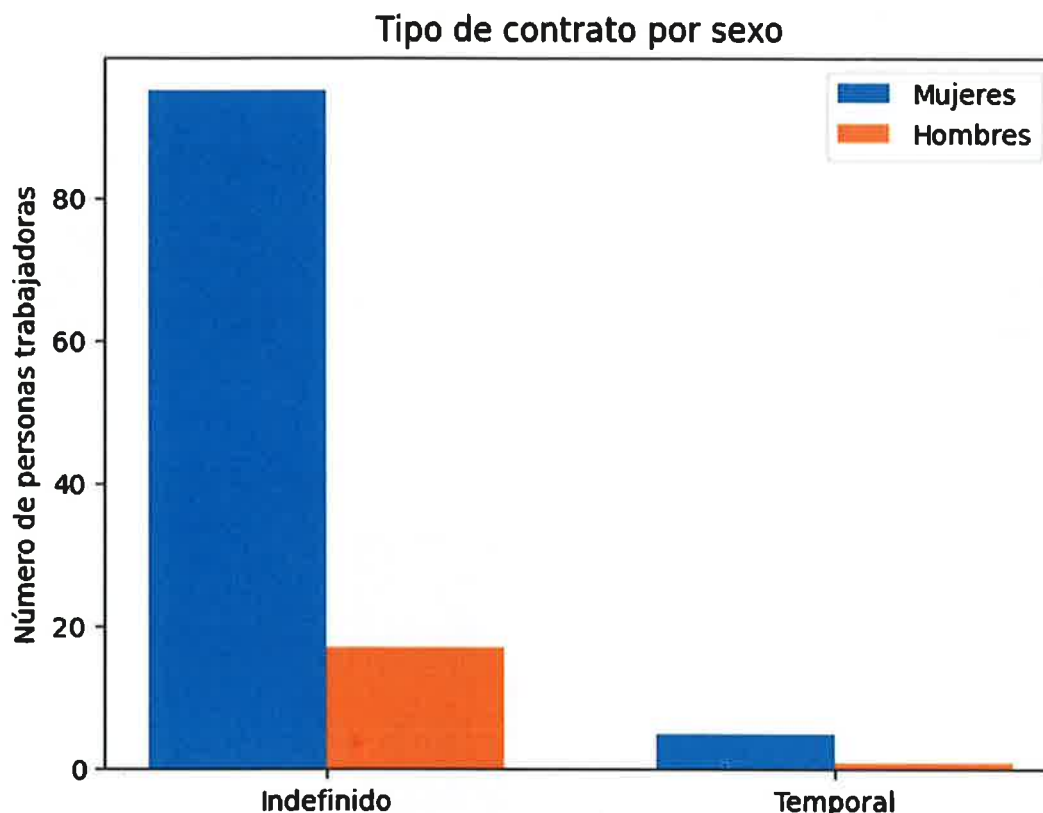
*Jose* *Alfred* *M. J. H. H.* 

Gráficas – Características generales de la plantilla



*do* *WMB*

*La del HCB*



El análisis de estos datos permite observar que la plantilla presenta una **clara mayoría femenina**, circunstancia coherente con las características del sector de actividad de la entidad, vinculado a la atención educativa y terapéutica a personas con discapacidad. Esta distribución refleja una **fuerte feminización de la plantilla**, con una presencia significativamente mayor de mujeres que de hombres dentro de la organización. Desde el punto de vista contractual, se observa que **la mayor parte de la plantilla dispone de contratos indefinidos**, lo que constituye un indicador positivo de estabilidad laboral. La temporalidad tiene una presencia limitada dentro de la organización, afectando a un número reducido de personas trabajadoras. En términos generales, estos datos permiten afirmar que la entidad cuenta con **una estructura laboral estable**, caracterizada por el predominio de la contratación indefinida y una fuerte presencia femenina en la plantilla.

#### 4. Distribución de la plantilla por puestos de trabajo

El análisis de la distribución de la plantilla por puestos de trabajo permite conocer cómo se estructura la organización desde el punto de vista jerárquico y comprobar si existen desequilibrios entre mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad. En el caso de la Fundación Bobath, la estructura organizativa se compone de órganos de dirección, mandos intermedios y el resto de la plantilla, que incluye a la mayoría de los

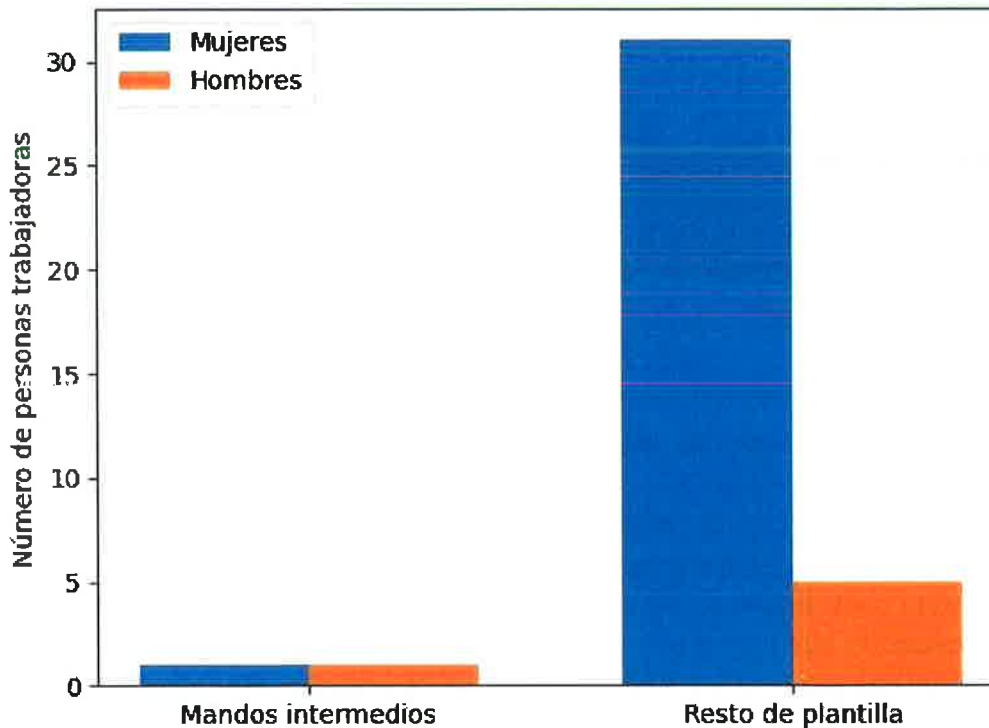
*Clase*  
*Almudena*  
*L. Calles*  
*[Signature]*

profesionales que desarrollan la actividad principal de la entidad.

**Distribución por puesto de trabajo**

Sexo	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto plantilla	Total
Hombres	1	0	18	19
Mujeres	1	1	98	100
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>116</b>	<b>118</b>

**Distribución de la plantilla por puesto de trabajo y sexo**



El análisis de estos datos permite extraer varias conclusiones relevantes.

En primer lugar, se observa que la organización presenta una **clara feminización en el conjunto de la plantilla**, circunstancia que se reproduce también en la distribución por puestos de trabajo. La mayoría de los puestos del resto de la plantilla están ocupados por mujeres, lo que resulta coherente con las características del sector de actividad de la entidad, vinculado a la atención social y educativa a personas con discapacidad.

En segundo lugar, se aprecia que la **dirección de la organización presenta una composición equilibrada**, con presencia tanto de mujeres como de hombres en los órganos de dirección. En cuanto a los mandos intermedios, la presencia es reducida en términos numéricos, pero existe representación femenina en este nivel jerárquico.

En términos generales, la distribución por puestos confirma la existencia de una **estructura**

*Chus*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**organizativa fuertemente feminizada**, especialmente en los puestos vinculados a la actividad principal de la entidad.

No obstante, no se observan indicios de exclusión de las mujeres en los niveles de responsabilidad, ya que estas se encuentran presentes tanto en los puestos de dirección como en los niveles intermedios.

## 5. Acceso al empleo, selección y contratación

El análisis de los procesos de acceso al empleo permite evaluar si existen posibles desigualdades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.

En la Fundación Bobath, el proceso de contratación se realiza a partir de la necesidad de cubrir determinados puestos de trabajo, seleccionando a las personas candidatas entre los currículos disponibles en la organización.

El proceso de selección se caracteriza por varios elementos relevantes:

- las ofertas de empleo se redactan en **lenguaje no sexista**,
- el proceso de selección está **reglado y basado en criterios objetivos**,
- los criterios utilizados responden a **méritos, capacidades y habilidades profesionales**,
- la contratación se realiza **conforme a lo establecido en el convenio colectivo**,
- la selección suele incluir **una entrevista previa**.

El análisis realizado indica que **no se detectan criterios discriminatorios en el proceso de selección**, ya que las decisiones de contratación se fundamentan en criterios objetivos relacionados con la adecuación de la persona candidata al puesto de trabajo.

No obstante, el cuestionario pone de manifiesto que **las ofertas de empleo pueden responder en cierta medida a estereotipos de género asociados al sector**, lo que puede influir en el tipo de candidaturas que se presentan a los procesos de selección.

De hecho, la entidad indica que **se presentan más mujeres que hombres a los procesos de contratación**, circunstancia coherente con el carácter feminizado del sector de actividad.

Esta circunstancia es coherente con la composición general del sector de actividad, donde las profesiones vinculadas a la atención social, educativa y terapéutica presentan tradicionalmente una mayor presencia femenina.

Asimismo, el número de mujeres que finalmente son contratadas **es proporcional al número de mujeres que se presentan a los procesos de selección**, lo que indica que la feminización de la plantilla no deriva de un proceso discriminatorio en la contratación, sino de la propia composición de las candidaturas que acceden a los procesos de selección.

En consecuencia, puede afirmarse que el proceso de acceso al empleo se basa en **criterios objetivos y no discriminatorios**, si bien resulta recomendable continuar trabajando para



fomentar una mayor diversidad en las candidaturas que se presentan a las ofertas de empleo.

## 6. Distribución de la plantilla por edad

El análisis de la distribución de la plantilla por edad permite conocer la estructura generacional de la organización y evaluar si existen diferencias relevantes entre mujeres y hombres en las distintas etapas de la vida laboral.

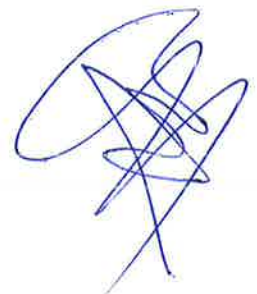
Según los datos facilitados por la entidad, la plantilla presenta una distribución amplia en diferentes tramos de edad.

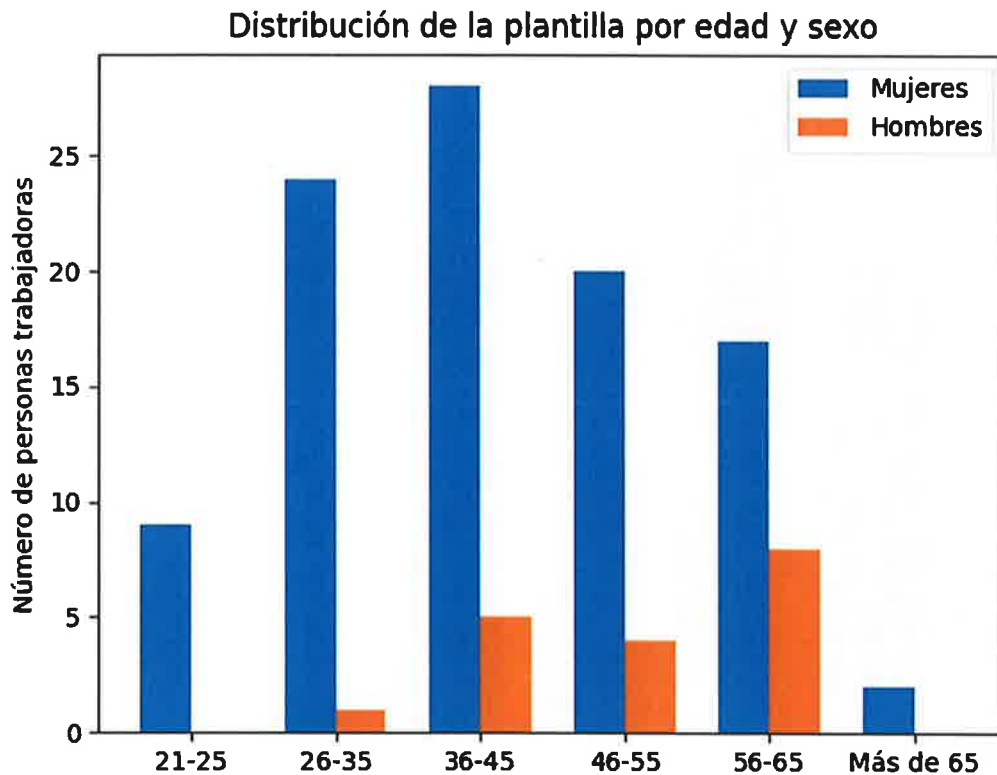
### Distribución por edad

Edad	Mujeres	Hombres	Total
21-25	9	0	9
26-35	24	1	25
36-45	28	5	33
46-55	20	4	24
56-65	17	8	25
Más de 65	2	0	2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>118</b>









El análisis de estos datos muestra que la mayor parte de la plantilla se concentra entre los **26 y los 55 años**, lo que indica que la organización cuenta con una estructura laboral consolidada y con una importante experiencia profesional acumulada.

También destaca la presencia de personas trabajadoras en tramos de edad superiores, lo que refleja la existencia de **trayectorias profesionales prolongadas dentro de la organización**, algo habitual en entidades con una fuerte estabilidad laboral.

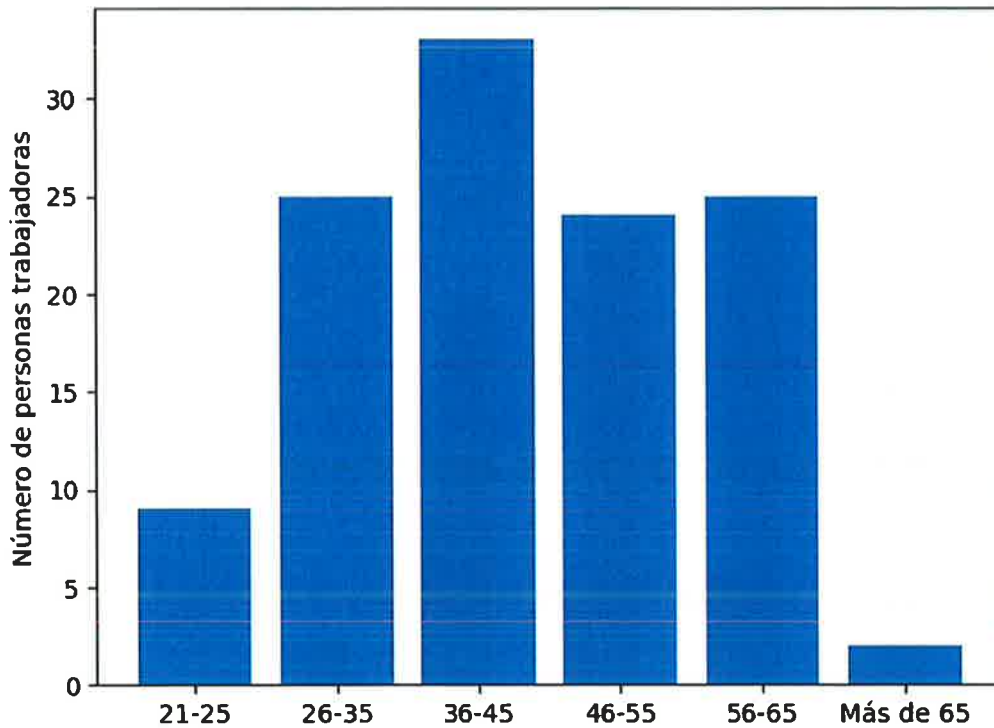
La presencia masculina, aunque menor en términos absolutos debido a la feminización de la plantilla, se distribuye en varios tramos de edad, lo que indica que la incorporación de hombres se ha producido en diferentes momentos de la evolución de la organización.

Desde la perspectiva de la igualdad, no se detectan diferencias significativas que puedan indicar discriminación por razón de edad.

En consecuencia, puede afirmarse que la entidad presenta **una estructura de edad equilibrada y coherente con su actividad**, combinando profesionales con amplia experiencia con perfiles de incorporación más reciente.


Distribución total de la plantilla por edad






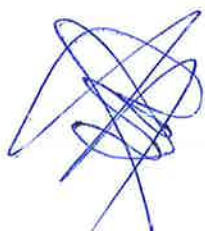
## 7. Formación profesional en la empresa

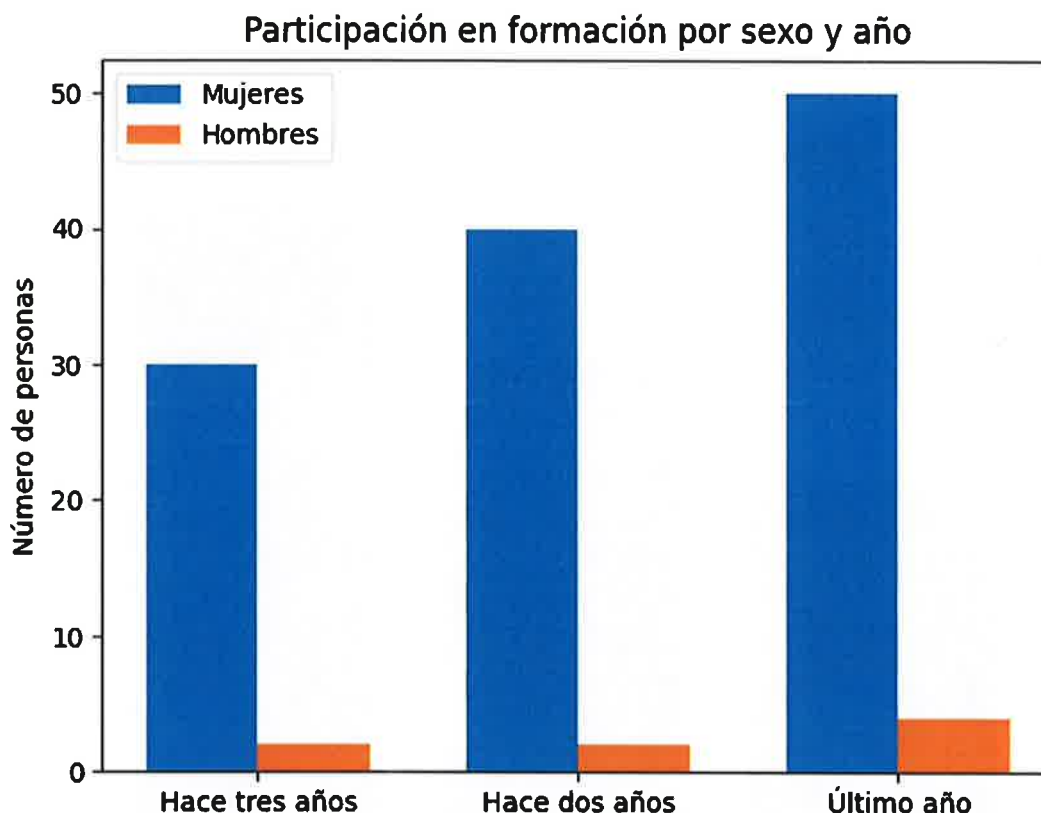
La formación profesional constituye un elemento clave dentro de las políticas de gestión de personas de cualquier organización, ya que permite mejorar las competencias profesionales de la plantilla, favorecer el desarrollo profesional y garantizar la actualización continua de conocimientos.

El análisis de la formación en la Fundación Bobath muestra que la entidad promueve la participación de la plantilla en acciones formativas, habiendo registrado una participación significativa en cursos de formación durante los últimos años.

### Participación en formación en los últimos tres años

Año	Mujeres	Hombres	Total
Último año	50	4	54
Hace dos años	40	2	42
Hace tres años	30	2	32



Los datos reflejan que la mayor parte de las personas que participan en acciones formativas son mujeres. Este hecho se explica principalmente por la propia composición de la plantilla, caracterizada por una fuerte presencia femenina.

La empresa señala que la proporción de participación en formación es coherente con la distribución de mujeres y hombres en la plantilla, por lo que no se aprecia una desigualdad específica en el acceso a la formación.

Asimismo, la formación se imparte habitualmente **dentro del horario laboral**, lo que facilita la participación de las personas trabajadoras.

Las acciones formativas se dirigen a todas las categorías profesionales sin distinción de género y se desarrollan mediante ofertas redactadas en lenguaje no sexista.

No obstante, el diagnóstico también identifica algunas **áreas de mejora**, entre las que destacan:

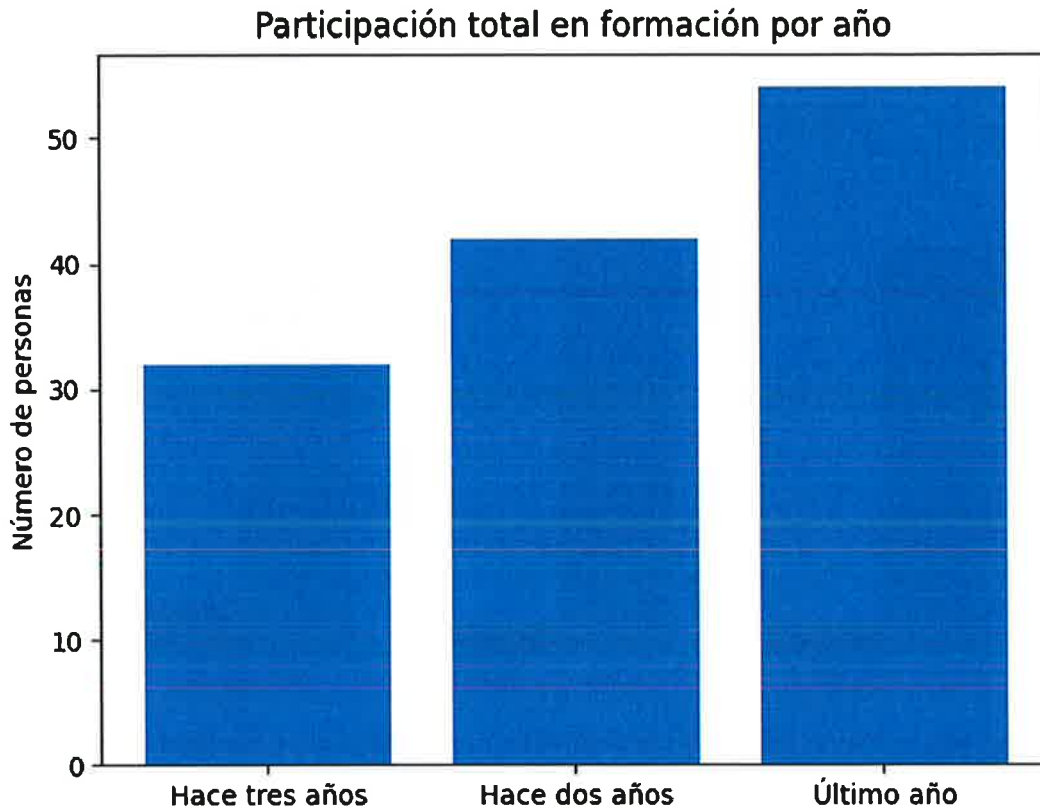
- la **ausencia de formación específica en igualdad de género**,
- la **escasa presencia masculina en las acciones formativas**, consecuencia directa de la feminización de la plantilla.

En este sentido, el futuro Plan de Igualdad podría incorporar medidas orientadas a:

- promover formación específica en igualdad,
- reforzar la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades,

*do* *Ubrías* *Valdel Rey*

- fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.



## 8. Promoción profesional

El análisis de la promoción profesional permite evaluar las oportunidades de desarrollo y progreso dentro de la organización, así como detectar posibles desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

En el caso de la Fundación Bobath, el cuestionario refleja que **no existe un sistema formal y objetivamente definido de promoción profesional** dentro de la entidad.

Asimismo, el sistema de promoción no se encuentra regulado en el convenio colectivo aplicable ni se basa en procedimientos estructurados previamente definidos.

La ausencia de un sistema formalizado de promoción profesional puede dificultar la transparencia en los procesos de desarrollo profesional y generar incertidumbre respecto a los criterios utilizados para la asignación de responsabilidades o el acceso a puestos de mayor nivel jerárquico.

No obstante, el diagnóstico no identifica indicios de discriminación directa en los procesos de promoción. La organización presenta una elevada presencia femenina en los distintos niveles jerárquicos, lo que resulta coherente con la composición general de la plantilla.

A pesar de ello, desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, se considera

recomendable avanzar hacia la implantación de **criterios objetivos y transparentes para la promoción profesional**, que permitan:

- definir procedimientos claros de promoción,
- garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,
- reforzar la transparencia en la evolución profesional dentro de la organización.

El futuro Plan de Igualdad podrá incorporar medidas destinadas a establecer **mecanismos objetivos de promoción profesional**, basados en criterios como la experiencia, la formación, la antigüedad o el desempeño profesional.

## 9. Condiciones de trabajo

El análisis de las condiciones de trabajo permite evaluar distintos aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral, la organización del trabajo y la posible existencia de diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a determinadas condiciones laborales.

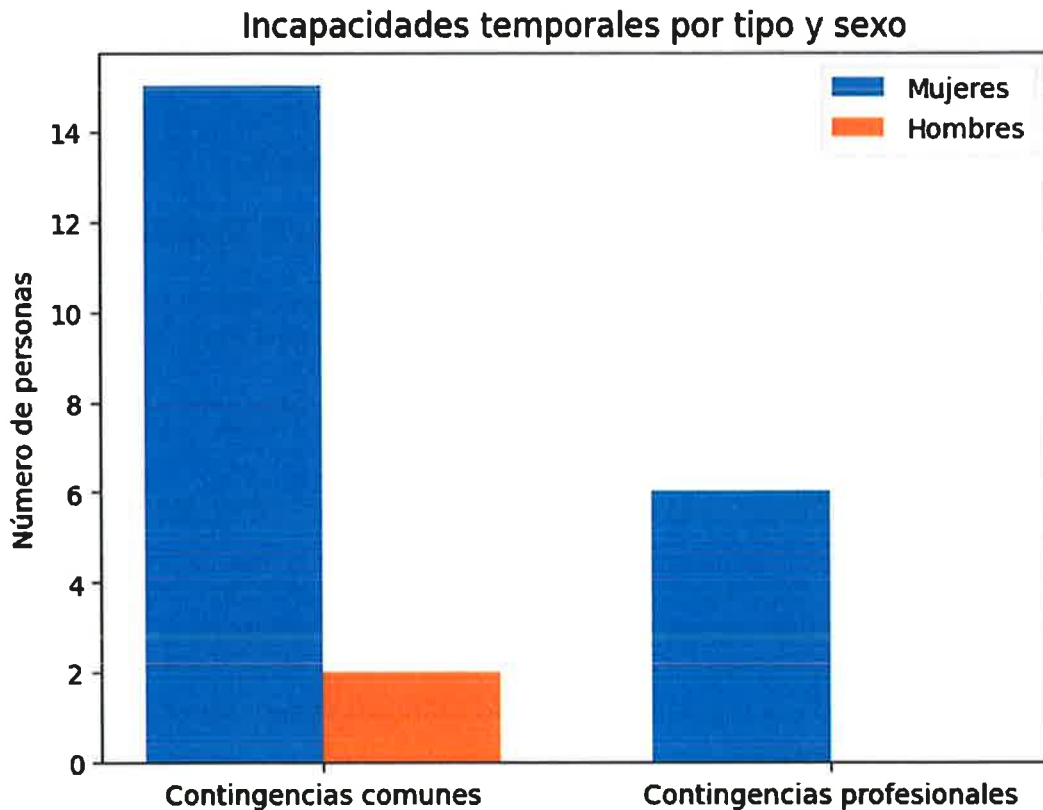
En la Fundación Bobath, las condiciones de trabajo son valoradas de forma positiva desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral, siendo calificadas como **muy buenas** en la información facilitada por la entidad.

Durante el periodo analizado se han registrado algunas situaciones de incapacidad temporal dentro de la plantilla.

### Incapacidades temporales

Tipo de incapacidad	Mujeres	Hombres	Total
Contingencias comunes	15	2	17
Contingencias profesionales	6	0	6
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>23</b>

### Gráficas diagnóstico Plan de Igualdad – Fundación Bobath



El mayor número de incidencias registradas en mujeres se explica principalmente por la mayor presencia femenina en la plantilla.

Asimismo, la entidad señala que se han llevado a cabo **adaptaciones de las condiciones de trabajo por motivos de seguridad y salud**, habiendo afectado estas adaptaciones principalmente a mujeres, circunstancia coherente con su mayor presencia en la plantilla. Por otro lado, la empresa ha concedido **adaptaciones de jornada cuando han sido solicitadas**, manteniendo una relación proporcional entre las solicitudes presentadas y las concesiones otorgadas.

En términos generales, el análisis de las condiciones de trabajo no pone de manifiesto la existencia de desigualdades significativas entre mujeres y hombres, aunque sí refleja que determinadas medidas de adaptación han afectado mayoritariamente a mujeres debido a su mayor presencia en la organización.

En consecuencia, puede afirmarse que la entidad mantiene **condiciones de trabajo adecuadas y un entorno laboral seguro**, sin que se detecten indicios de discriminación en este ámbito.

## 10. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral

El análisis de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral permite

*[Handwritten signatures in blue ink]*

evaluar el grado en que la organización facilita el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las necesidades personales y familiares de las personas trabajadoras.

En el caso de la Fundación Bobath, se observa que la entidad aplica las medidas de conciliación previstas en la normativa laboral y concede las adaptaciones de jornada o permisos correspondientes cuando son solicitados por la plantilla.

Entre las medidas identificadas destacan las **adaptaciones de jornada por motivos de conciliación**, que han sido solicitadas por trabajadoras de la entidad y concedidas en todos los casos. Asimismo, se han solicitado y concedido permisos relacionados con el cuidado de menores, como el permiso por lactancia o el permiso por nacimiento prematuro de hijos o hijas.

Estos datos indican que la organización mantiene una **política favorable a la concesión de medidas de conciliación**, atendiendo a las solicitudes presentadas por las personas trabajadoras.

No obstante, el diagnóstico pone de manifiesto que las solicitudes de medidas de conciliación proceden fundamentalmente de mujeres, lo que refleja una realidad frecuente en muchos entornos laborales, donde las responsabilidades familiares siguen recayendo en mayor medida sobre las trabajadoras.

Asimismo, se observa que la empresa **no dispone actualmente de canales específicos de información o comunicación destinados a difundir entre la plantilla los derechos de conciliación**, ni se han desarrollado medidas específicas orientadas a fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones.

En consecuencia, aunque las medidas de conciliación se conceden cuando son solicitadas, el diagnóstico identifica como área de mejora la necesidad de **reforzar la difusión de los derechos de conciliación y promover una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres** en el cuidado de la vida familiar.

En consecuencia, aunque la entidad aplica las medidas de conciliación previstas en la normativa laboral y concede las adaptaciones solicitadas por la plantilla, el diagnóstico identifica como área de mejora la necesidad de reforzar la difusión interna de los derechos de conciliación y promover una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ejercicio de estos derechos.

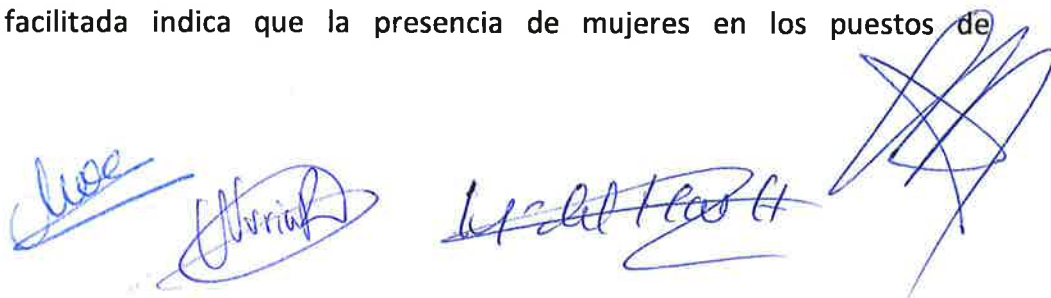
---

## 11. Infrarrepresentación femenina

El análisis de la infrarrepresentación femenina tiene como finalidad evaluar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos de la organización y detectar posibles desequilibrios en el acceso a puestos de responsabilidad.

En el caso de la Fundación Bobath, el análisis muestra que la organización presenta **una fuerte presencia femenina en la mayoría de los ámbitos de la estructura organizativa**, circunstancia coherente con la composición general de la plantilla y con las características del sector de actividad.

La información facilitada indica que la presencia de mujeres en los puestos de



responsabilidad supera el 60 %, lo que pone de manifiesto una **clara predominancia femenina en los niveles jerárquicos de la organización**.

Asimismo, se observa una presencia mayoritaria de mujeres en los órganos de representación y en las comisiones internas de gestión, incluyendo aquellas relacionadas con la contratación, la promoción o la negociación colectiva.

En cuanto a la representación legal de las personas trabajadoras, la distribución también refleja una presencia mayoritaria femenina, con cuatro mujeres y un hombre entre las personas representantes.

Estos datos indican que, en el caso de la Fundación Bobath, **no existe infrarrepresentación femenina en los puestos de responsabilidad**, sino más bien una presencia mayoritaria de mujeres en los distintos niveles de la organización.

No obstante, el diagnóstico también pone de manifiesto que la empresa se encuentra dentro de un **sector altamente feminizado**, lo que explica la elevada presencia femenina en todos los niveles de la estructura organizativa.

En este contexto, el Plan de Igualdad podrá incorporar medidas orientadas a **favorecer una mayor diversidad de género en la composición de la plantilla**, especialmente en aquellos ámbitos donde exista una menor presencia masculina.

## 12. Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres

El análisis de la política retributiva de la entidad permite evaluar si existen diferencias salariales entre mujeres y hombres que puedan derivarse de situaciones de discriminación directa o indirecta.

Según la información facilitada por la Fundación Bobath, las retribuciones de las personas trabajadoras se determinan conforme a lo establecido en el **convenio colectivo aplicable**, lo que garantiza la existencia de un marco normativo común para la determinación de los salarios.

La entidad señala que **no existen diferencias retributivas significativas entre mujeres y hombres**, ni en perjuicio de las mujeres ni en beneficio de los hombres. Asimismo, se indica que la empresa cumple con el principio de **igual retribución por trabajos de igual valor**, tal como establece la normativa vigente.

Además, la organización dispone de **registro salarial y auditoría retributiva**, herramientas que permiten analizar la estructura salarial de la plantilla y detectar posibles diferencias en las retribuciones.

El diagnóstico indica que las posibles diferencias salariales que pudieran existir entre distintos puestos de trabajo responden a factores objetivos como la categoría profesional, la antigüedad o las características del puesto desempeñado, y no a criterios relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

En consecuencia, puede afirmarse que la política retributiva de la entidad se ajusta al principio de igualdad retributiva y que **no se detectan indicios de brecha salarial de género dentro de la organización**.



### 13. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo constituye un elemento fundamental dentro de las políticas de igualdad de cualquier organización, ya que permite garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.

El análisis realizado en el marco del diagnóstico pone de manifiesto que **la entidad no dispone actualmente de un protocolo específico frente al acoso sexual o por razón de sexo**. La inexistencia de este protocolo supone una carencia relevante desde el punto de vista de las políticas de igualdad, ya que la normativa vigente establece la obligación de las empresas de adoptar medidas dirigidas a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

No obstante, la información facilitada indica que **no se han registrado denuncias ni sanciones relacionadas con situaciones de acoso sexual o por razón de sexo** dentro de la organización, ni ante la Inspección de Trabajo ni ante los tribunales.

A pesar de la ausencia de incidencias registradas, resulta recomendable que la organización adopte medidas preventivas destinadas a garantizar la protección de las personas trabajadoras frente a posibles situaciones de acoso.

En este sentido, el futuro Plan de Igualdad deberá contemplar la **elaboración e implantación de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**, que incluya procedimientos claros para la denuncia, investigación y resolución de posibles situaciones de acoso.

La implantación de este protocolo permitirá reforzar la cultura organizativa basada en el respeto y la igualdad, así como garantizar la protección efectiva de todas las personas trabajadoras frente a conductas de acoso en el ámbito laboral.

### 14. Conclusión general del diagnóstico

El análisis realizado a lo largo del presente diagnóstico permite obtener una visión global de la situación de la Fundación Bobath desde la perspectiva de género, así como identificar las principales fortalezas de la organización y las posibles áreas de mejora en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.

En primer lugar, es importante destacar que la Fundación Bobath presenta una **estructura laboral consolidada y estable**, con una plantilla amplia y con una importante permanencia dentro de la organización. La mayor parte de las personas trabajadoras cuentan con contratos indefinidos y una parte significativa de la plantilla acumula varios años de antigüedad en la entidad, lo que refleja un entorno laboral relativamente estable y con continuidad profesional.

Desde el punto de vista de la composición de la plantilla, el análisis pone de manifiesto una **clara feminización de la organización**, circunstancia coherente con las características del

sector de actividad en el que desarrolla su labor la entidad. Las profesiones vinculadas al ámbito de la atención social, educativa y terapéutica presentan tradicionalmente una elevada presencia femenina, lo que se refleja también en la estructura de la plantilla de la Fundación Bobath.

Esta predominancia femenina se observa en prácticamente todos los ámbitos analizados: distribución de la plantilla, clasificación profesional, participación en formación, antigüedad en la empresa y representación en órganos internos. En este sentido, la organización presenta una composición de género que responde fundamentalmente a la realidad del sector y al perfil de las candidaturas que acceden a los procesos de selección.

El análisis de los procesos de acceso al empleo y contratación no pone de manifiesto la existencia de criterios discriminatorios. Los procesos de selección se desarrollan a partir de criterios objetivos basados en méritos, capacidades y adecuación al puesto de trabajo. Asimismo, las ofertas de empleo se redactan utilizando lenguaje no sexista y la contratación se realiza conforme a lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

No obstante, el diagnóstico también pone de manifiesto que el número de candidaturas femeninas que se presentan a las ofertas de empleo es significativamente superior al de candidaturas masculinas, circunstancia que contribuye a reforzar la feminización de la plantilla. Esta situación responde en gran medida a factores estructurales del sector de actividad y no necesariamente a decisiones organizativas de la entidad.


En relación con la distribución de la plantilla por puestos de trabajo, se observa que las mujeres están presentes en todos los niveles de la organización, incluyendo los puestos de responsabilidad. Por tanto, no se detecta una exclusión de las mujeres en los niveles jerárquicos superiores ni una infrarrepresentación femenina en los espacios de toma de decisiones.

Desde el punto de vista de la formación profesional, el diagnóstico muestra que la entidad promueve la participación de la plantilla en acciones formativas y que un número significativo de personas trabajadoras ha participado en actividades de formación durante los últimos años. La participación femenina es mayoritaria, circunstancia coherente con la composición general de la plantilla. No obstante, se observa la ausencia de formación específica en materia de igualdad de género, lo que podría constituir un ámbito de mejora dentro de las políticas formativas de la organización.

En cuanto a las oportunidades de desarrollo profesional, el diagnóstico señala que la organización no dispone actualmente de un sistema formal y estructurado de promoción profesional. Aunque no se han identificado indicios de discriminación en este ámbito, la ausencia de procedimientos definidos puede dificultar la transparencia y la objetividad en los procesos de promoción interna.

El análisis de las condiciones de trabajo muestra que la organización dispone de un entorno laboral valorado positivamente desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral. Las adaptaciones de las condiciones de trabajo y de la jornada se conceden cuando son solicitadas por las personas trabajadoras, lo que indica una actitud favorable de la entidad hacia la conciliación de la vida personal y laboral.

En materia de conciliación, se observa que las medidas existentes se aplican conforme a la



normativa laboral y que las solicitudes presentadas por la plantilla han sido atendidas por la organización. No obstante, las solicitudes de medidas de conciliación proceden fundamentalmente de mujeres, lo que refleja una distribución desigual de las responsabilidades familiares, una situación habitual en muchos entornos laborales.

Por otro lado, el análisis de la política retributiva de la entidad no pone de manifiesto la existencia de diferencias salariales significativas entre mujeres y hombres. Las retribuciones se determinan conforme a lo establecido en el convenio colectivo aplicable y la organización dispone de herramientas como el registro salarial y la auditoría retributiva para analizar la estructura salarial.

Finalmente, el diagnóstico identifica una carencia relevante en relación con la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, ya que la entidad no dispone actualmente de un protocolo específico para la prevención y actuación frente a estas situaciones. Aunque no se han registrado denuncias ni incidencias en esta materia, la implantación de un protocolo específico constituye una medida recomendable para reforzar la protección de las personas trabajadoras y garantizar un entorno laboral seguro.

En conjunto, el diagnóstico permite concluir que la Fundación Bobath presenta **una situación globalmente favorable para el desarrollo y renovación del Plan de Igualdad**, caracterizada por una estructura laboral estable, procesos de selección basados en criterios objetivos y una presencia femenina significativa en todos los niveles de la organización.

No obstante, el análisis también pone de manifiesto algunas áreas en las que podrían desarrollarse actuaciones orientadas a reforzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la entidad.

## 15. Identificación de áreas prioritarias de actuación

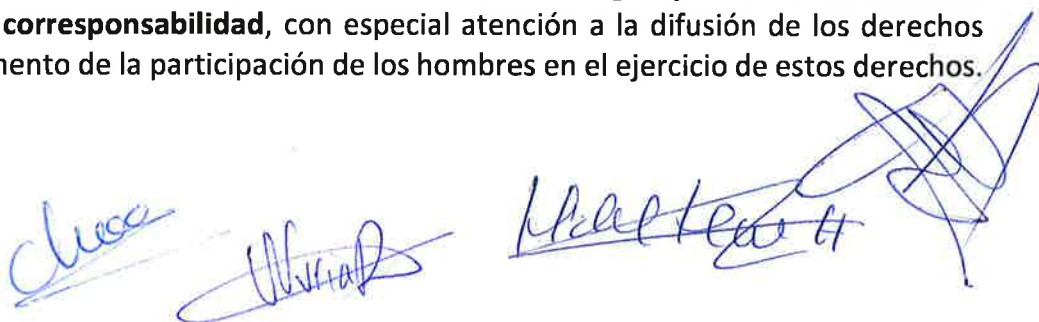
A partir del análisis realizado, se identifican una serie de ámbitos que podrían considerarse prioritarios en el desarrollo del Plan de Igualdad de la Fundación Bobath.

En primer lugar, se observa la conveniencia de **seguir avanzando en la promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo**, fomentando la diversidad de candidaturas que acceden a los procesos de selección y evitando la posible influencia de estereotipos de género asociados a determinadas profesiones.

Asimismo, podría resultar recomendable **reforzar la formación en materia de igualdad de género dentro de la organización**, incorporando acciones formativas dirigidas tanto a la plantilla como a las personas que desempeñan funciones de responsabilidad o gestión de equipos.

Otra posible línea de actuación se relaciona con la **implantación de mecanismos más estructurados de promoción profesional**, que permitan definir criterios claros y transparentes para el desarrollo profesional dentro de la organización.

Del mismo modo, el diagnóstico sugiere la conveniencia de **seguir promoviendo medidas de conciliación y corresponsabilidad**, con especial atención a la difusión de los derechos existentes y al fomento de la participación de los hombres en el ejercicio de estos derechos.



También se considera oportuno avanzar en la **implantación de herramientas que permitan reforzar la transparencia en la clasificación profesional y en la valoración de los puestos de trabajo**, lo que facilitaría el análisis comparativo entre puestos y contribuiría a prevenir posibles desigualdades retributivas.

Finalmente, se identifica como una de las actuaciones prioritarias la **elaboración e implantación de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**, que permita establecer procedimientos claros de actuación ante posibles situaciones de acoso y reforzar la cultura organizativa basada en el respeto y la igualdad.

## 16. Base para las medidas del Plan de Igualdad

Los resultados obtenidos en el presente diagnóstico constituyen la base para el diseño de las medidas que integrarán el nuevo Plan de Igualdad de la Fundación Bobath.

Las posibles medidas que podrían desarrollarse en el marco del plan podrían orientarse, entre otras cuestiones, a:

- reforzar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación,
- promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en las distintas áreas profesionales de la organización,
- fomentar la formación en igualdad de género y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades,
- avanzar en la definición de criterios objetivos de promoción profesional,
- reforzar la información y difusión de los derechos de conciliación y corresponsabilidad,
- mejorar los mecanismos de análisis de la clasificación profesional y de los puestos de trabajo,
- implantar protocolos y procedimientos dirigidos a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Estas posibles líneas de actuación deberán concretarse en medidas específicas dentro del Plan de Igualdad, acompañadas de indicadores de seguimiento, responsables de ejecución y plazos de implementación.

El objetivo final del plan será consolidar los avances ya existentes en materia de igualdad dentro de la organización y seguir promoviendo un entorno laboral basado en el respeto, la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres.

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2025 – FUNDACIÓN BOBATH

Entidad: **Fundación Bobath**  
Periodo de referencia: **1 de enero de 2025 – 31 de diciembre de 2025**

### 1. Objeto de la auditoría retributiva

La presente auditoría retributiva tiene como finalidad analizar de forma detallada el sistema salarial de la Fundación Bobath correspondiente al ejercicio 2025, con el objetivo de verificar su adecuación al principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como su coherencia interna y su correcta aplicación.

Este análisis no se limita a una mera comparación global de salarios, sino que aborda el sistema retributivo desde una perspectiva integral, teniendo en cuenta no solo los importes percibidos, sino también los factores que influyen en su configuración, tales como la estructura organizativa, la distribución de la plantilla, las categorías profesionales, el tipo de jornada o los criterios de asignación salarial.

En este sentido, la auditoría retributiva se configura como una herramienta de diagnóstico que permite:

- evaluar si las diferencias salariales existentes responden a criterios objetivos y neutros;
- detectar posibles desigualdades retributivas, tanto directas como indirectas;
- analizar la coherencia del sistema salarial en relación con el principio de “igual retribución por trabajo de igual valor”;
- e identificar posibles áreas de mejora en la gestión retributiva de la entidad.

Asimismo, el análisis incorpora una doble perspectiva:

- **cuantitativa**, mediante el estudio de datos salariales (medias, medianas, distribución por sexo, etc.);
- y **cualitativa**, mediante la interpretación de los resultados en función de la estructura de la organización y del contexto sectorial.

De este modo, no se pretende únicamente identificar diferencias salariales, sino comprender su origen y valorar si dichas diferencias están justificadas o pueden estar generando, de forma directa o indirecta, situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

En concreto, la auditoría persigue los siguientes objetivos:

- **Comprobar la adecuación del sistema salarial al principio de igualdad retributiva**, verificando que no existen diferencias injustificadas por razón de sexo.

- **Detectar posibles diferencias salariales no justificadas**, analizando tanto la retribución global como la existente dentro de categorías o niveles comparables.
- **Identificar los factores que influyen en las diferencias observadas**, tales como la distribución de la plantilla, la parcialidad, la estructura salarial o la organización del trabajo.
- **Proponer medidas de mejora**, orientadas a reforzar la transparencia, objetividad y equidad del sistema retributivo.

La auditoría se integra en el marco del Plan de Igualdad de la Fundación Bobath y constituye un instrumento clave para su desarrollo y seguimiento, permitiendo evaluar periódicamente la situación retributiva de la entidad y adoptar, en su caso, las medidas necesarias para garantizar la igualdad efectiva.

Todo ello se realiza conforme a lo dispuesto en el **Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, así como en el resto de normativa aplicable, que establece la obligación de las entidades de garantizar la transparencia salarial y de analizar sus sistemas retributivos desde la perspectiva del principio de igualdad.

En definitiva, la auditoría retributiva no solo cumple una función de verificación normativa, sino que se configura como una herramienta de mejora continua, orientada a consolidar un sistema retributivo justo, equilibrado y alineado con los principios de igualdad y no discriminación.

---

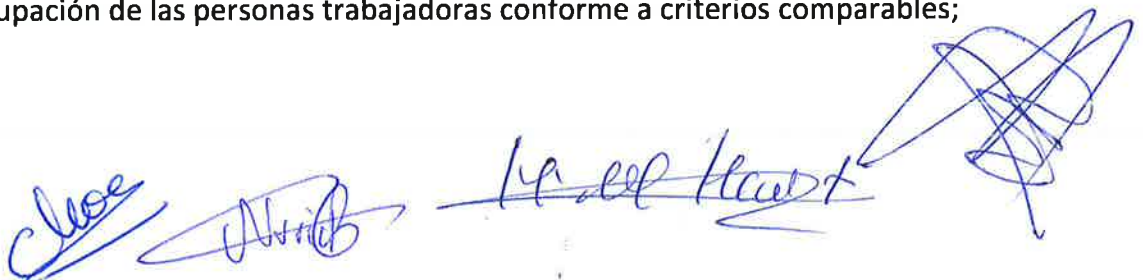
## 2. Metodología aplicada

La presente auditoría retributiva se ha elaborado a partir de una metodología basada en el análisis objetivo de la información salarial disponible correspondiente al ejercicio 2025, aplicando criterios de comparabilidad que permitan obtener una visión fiable y razonada de la situación retributiva de la Fundación Bobath desde la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres.

La metodología utilizada parte de una idea fundamental: para poder valorar correctamente si existen o no diferencias retributivas relevantes, no basta con observar los salarios de forma aislada, sino que es necesario contextualizarlos, ordenarlos y compararlos utilizando criterios homogéneos. Solo de este modo es posible interpretar adecuadamente los resultados y distinguir entre diferencias que responden a factores organizativos objetivos y aquellas que podrían requerir un análisis más profundo.

En este sentido, el análisis se ha desarrollado a partir de los datos salariales facilitados por la entidad, aplicando una metodología de trabajo que combina:

- el estudio cuantitativo de las retribuciones;
- la agrupación de las personas trabajadoras conforme a criterios comparables;



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including the name 'Clase' and a large scribble.

- y la interpretación de los resultados en función de la estructura de la plantilla y de las características organizativas de la entidad.

La metodología aplicada se estructura en los siguientes elementos:

## 2.1. Fuente de datos

La auditoría retributiva se ha elaborado a partir del **registro retributivo correspondiente al ejercicio 2025**, que constituye la base principal de análisis del sistema salarial de la entidad. En concreto, la información salarial utilizada incluye un total de **113 personas trabajadoras**, de las cuales **95 son mujeres y 18 son hombres**.

Asimismo, el diagnóstico del Plan de Igualdad de la Fundación Bobath refleja una plantilla total de **118 personas trabajadoras**, compuesta por **100 mujeres y 18 hombres**. Esta diferencia entre ambas cifras no invalida el análisis retributivo, ya que responde razonablemente a variaciones normales entre distintos momentos temporales de referencia, como pueden ser:

- altas o bajas producidas entre la fecha de elaboración del diagnóstico y la extracción de datos salariales;
- diferencias entre plantilla total y personal efectivamente incluido en la muestra retributiva anualizada;
- o ajustes derivados del periodo concreto de referencia utilizado para el registro salarial.

Por tanto, la auditoría se considera válidamente sustentada en los datos salariales efectivamente disponibles para el ejercicio 2025, sin que la ligera diferencia numérica respecto del diagnóstico afecte a la consistencia de las conclusiones.

Los datos utilizados para el análisis incluyen los siguientes elementos:

- **Retribución bruta anual**

Se ha tomado como referencia el salario bruto anual percibido por cada persona trabajadora, al constituir la magnitud más adecuada para analizar la estructura retributiva de forma global.

- **Categoría profesional**

Este dato permite agrupar a las personas trabajadoras en función de la clasificación profesional utilizada por la entidad, facilitando la comparación interna entre puestos o funciones de naturaleza semejante.

- **Tipo de jornada**

La información relativa a la jornada resulta esencial para interpretar correctamente

los salarios, ya que las diferencias entre jornadas completas y parciales pueden afectar de forma significativa a los resultados.

- **Sexo**

Este elemento constituye la variable central del análisis, ya que la finalidad de la auditoría es precisamente comprobar si existen diferencias retributivas entre mujeres y hombres y, en su caso, valorar su alcance y explicación.

En conjunto, estos datos permiten realizar una base de análisis suficiente para examinar la política retributiva de la entidad desde una perspectiva comparativa y estructurada. No obstante, también debe señalarse que la calidad del análisis depende del grado de detalle de la información disponible. En este caso, al no contarse con una valoración formal de puestos de trabajo ni con un desarrollo especialmente complejo de la estructura salarial, la metodología se ha adaptado a la información existente, aplicando criterios técnicos razonables y habituales en auditorías de estas características.

## 2.2. Criterio de comparación

Uno de los aspectos más importantes en toda auditoría retributiva es determinar **qué elementos deben compararse entre sí** para poder valorar adecuadamente si existe igualdad retributiva.

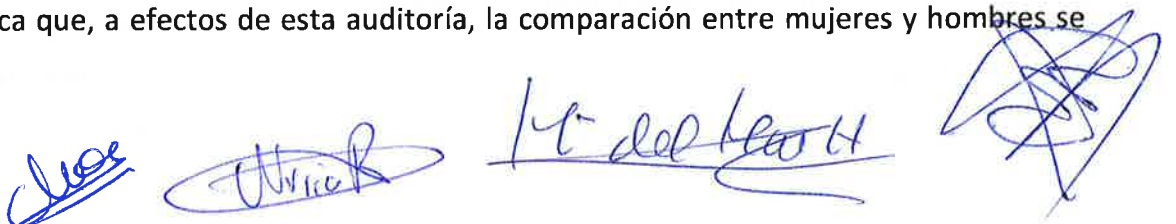
La normativa en materia de igualdad retributiva parte del principio de que debe garantizarse la **igual retribución por trabajos de igual valor**. Sin embargo, para aplicar correctamente este principio es necesario disponer de herramientas que permitan identificar cuándo dos puestos tienen realmente un valor equivalente.

En el caso de la Fundación Bobath, la entidad dispone de criterios organizativos y de clasificación profesional que permiten una adecuada estructuración de los puestos, si bien no se cuenta con un sistema formalizado de valoración de puestos en sentido técnico completo. Esto significa que no existe una herramienta interna que analice y puntúe los puestos de trabajo en función de criterios objetivos como, por ejemplo:

- el nivel de responsabilidad;
- la complejidad técnica de las funciones;
- la formación requerida;
- el esfuerzo exigido;
- o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

Ante esta circunstancia, y con el fin de poder realizar el análisis retributivo con la información disponible, se adopta como criterio técnico el siguiente:

**la categoría profesional se utiliza como aproximación al concepto de trabajo de igual valor**  
Esto implica que, a efectos de esta auditoría, la comparación entre mujeres y hombres se



realiza principalmente dentro de cada categoría profesional, entendiendo que dichas categorías agrupan puestos o funciones de naturaleza similar y constituyen, por tanto, una referencia razonable para el análisis.

Este criterio presenta varias ventajas:

- **es habitual en auditorías retributivas cuando no existe valoración formal de puestos;**
- **permite estructurar el análisis de manera ordenada y coherente;**
- **facilita comparaciones internas razonables a partir de la información disponible.**

No obstante, también es necesario dejar constancia de su principal limitación:

- la categoría profesional no siempre permite identificar con total precisión si dos puestos distintos tienen realmente igual valor;
- puede haber puestos con distinta denominación pero contenido comparable;
- o, por el contrario, categorías aparentemente iguales que incluyan situaciones concretas no totalmente homogéneas.

Por ello, este criterio debe entenderse como una **aproximación técnica razonable**, pero no como un sustituto completo de una valoración objetiva de puestos de trabajo.

En consecuencia, una de las principales áreas de mejora que se desprenden de esta auditoría será la conveniencia de implantar, en el futuro, un sistema formal de valoración de puestos, que permita:

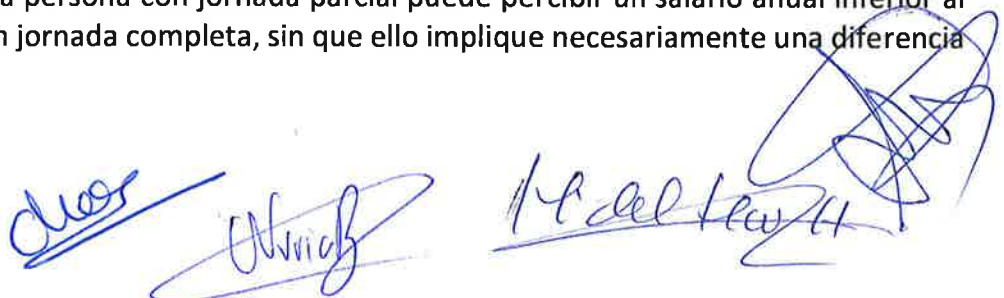
- reforzar la objetividad del análisis;
- comparar puestos distintos que puedan tener igual valor;
- y mejorar la precisión de futuras auditorías retributivas.

Además del análisis por categorías profesionales, y con carácter complementario, esta auditoría también incorpora una **agrupación por niveles retributivos homogéneos**, lo que permite reforzar la comparación entre personas trabajadoras situadas en rangos salariales similares y obtener una visión adicional del sistema retributivo.

### 2.3. Homogeneización de datos

Para que el análisis retributivo resulte correcto y útil, no basta con comparar salarios anuales de forma directa, ya que las retribuciones pueden verse afectadas por circunstancias organizativas que no responden al valor del puesto, sino a otros factores, especialmente la jornada de trabajo.

En este sentido, una persona con jornada parcial puede percibir un salario anual inferior al de otra persona con jornada completa, sin que ello implique necesariamente una diferencia



Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. The first signature on the left is 'Dues'. The middle signature is 'Urbig'. The signature on the right is 'M. del Rey' with a large, stylized flourish above it.

en la retribución del puesto en términos comparables. Por esta razón, la auditoría se ha realizado aplicando dos enfoques de análisis complementarios:

**a) Retribución real o efectiva (sin homogeneizar)**

Este enfoque toma en consideración el salario tal y como ha sido efectivamente percibido por cada persona trabajadora durante el ejercicio 2025.

Su utilidad principal es que permite observar la realidad retributiva de la plantilla tal como se produce en la práctica, incluyendo el efecto de elementos como:

- la parcialidad;
- la distinta duración de la jornada;
- o cualquier otra circunstancia que influya en la cuantía anual efectivamente percibida.

Este análisis resulta especialmente útil para comprender la situación real de la plantilla desde una perspectiva económica y organizativa.

**b) Retribución homogeneizada a jornada completa**

Junto al análisis anterior, se ha realizado también una homogeneización de las retribuciones a jornada completa.

Esto significa que las retribuciones de las personas con jornada parcial se ajustan proporcionalmente como si todas trabajaran a jornada completa, con el objetivo de poder comparar los salarios en condiciones equivalentes.

Este segundo enfoque es especialmente importante porque permite:

- eliminar distorsiones derivadas de la parcialidad;
- comparar de forma más precisa los niveles retributivos;
- identificar si las diferencias salariales responden realmente al valor del puesto o, por el contrario, al tiempo de trabajo desarrollado.

La utilización conjunta de ambos enfoques permite obtener una visión mucho más completa del sistema retributivo.

Por una parte, el análisis sin homogeneizar refleja la **situación real de ingresos** de la plantilla. Por otra, el análisis homogeneizado ofrece una **comparación técnica más depurada**, útil para valorar el principio de igualdad retributiva.

Gracias a esta doble lectura, la auditoría puede distinguir entre:

- **diferencias reales del sistema salarial**, es decir, aquellas que permanecen incluso cuando se comparan situaciones equivalentes;
- **y diferencias derivadas de la organización del trabajo**, especialmente del impacto de la parcialidad.



Esta cuestión es particularmente relevante en sectores como el de la Fundación Bobath, donde la estructura de plantilla, la feminización del sector y la distribución de jornadas pueden influir de forma notable en la configuración final de la brecha salarial agregada. En consecuencia, la homogeneización constituye una herramienta metodológica imprescindible para interpretar correctamente los resultados y evitar conclusiones erróneas basadas exclusivamente en los salarios efectivamente percibidos.

### 3. Estructura de la plantilla

La estructura de la plantilla constituye un elemento clave para la correcta interpretación de los resultados de la auditoría retributiva, ya que condiciona de forma directa tanto la comparabilidad entre personas trabajadoras como la configuración de las diferencias salariales observadas.

En el caso de la Fundación Bobath, la plantilla correspondiente al ejercicio 2025 presenta una **fuerte feminización**, con aproximadamente un **85 % de mujeres**, circunstancia plenamente coherente con el ámbito de actividad de la entidad, vinculado a los servicios sociales y a la atención terapéutica especializada. Este tipo de sectores se caracteriza, de manera general, por una elevada presencia femenina, tanto en funciones asistenciales como técnicas.

A partir del análisis de la información disponible, pueden destacarse las siguientes características estructurales:

- **Predominio femenino en la mayoría de categorías profesionales**

La presencia de mujeres es mayoritaria en prácticamente todas las categorías analizadas, lo que refuerza el carácter feminizado de la organización. Esta situación no responde a una política interna específica, sino a una tendencia estructural del sector.

- **Existencia de categorías con presencia exclusiva de un solo sexo**

Se identifican categorías profesionales en las que únicamente hay presencia de mujeres o, en menor medida, de hombres. Esta circunstancia limita la posibilidad de realizar comparaciones directas dentro de dichas categorías, al no existir referencia del otro sexo.

- **Distribución desigual de mujeres y hombres entre puestos y funciones**

Más allá de la categoría profesional, se observa una asignación diferenciada de hombres y mujeres en determinadas funciones o posiciones dentro de la organización, lo que puede influir en la configuración de los salarios agregados.

- **Concentración relativa de hombres en determinados perfiles específicos**

Aunque minoritaria, la presencia masculina tiende a concentrarse en determinados



puestos concretos, algunos de los cuales pueden presentar características singulares en términos de responsabilidad o retribución.

Esta configuración de la plantilla tiene implicaciones relevantes desde el punto de vista del análisis retributivo:

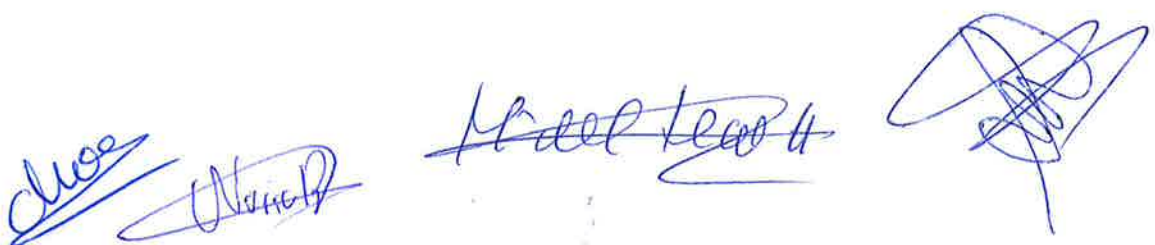
- En primer lugar, **dificulta la comparabilidad directa** entre mujeres y hombres dentro de una misma categoría profesional, ya que en muchos casos no existe representación de ambos sexos en condiciones equivalentes.
- En segundo lugar, condiciona los resultados globales de la auditoría, puesto que las diferencias salariales agregadas pueden verse influidas por la distinta distribución de mujeres y hombres en la estructura organizativa, y no necesariamente por diferencias retributivas dentro de puestos comparables.
- En tercer lugar, introduce la necesidad de realizar una **interpretación prudente de la brecha salarial**, evitando conclusiones simplificadas basadas únicamente en datos globales, sin tener en cuenta la composición real de la plantilla.

En este sentido, debe señalarse que la brecha salarial agregada, entendida como la diferencia media o mediana entre mujeres y hombres, no refleja por sí sola la existencia de desigualdad retributiva, sino que puede estar condicionada por factores estructurales como:

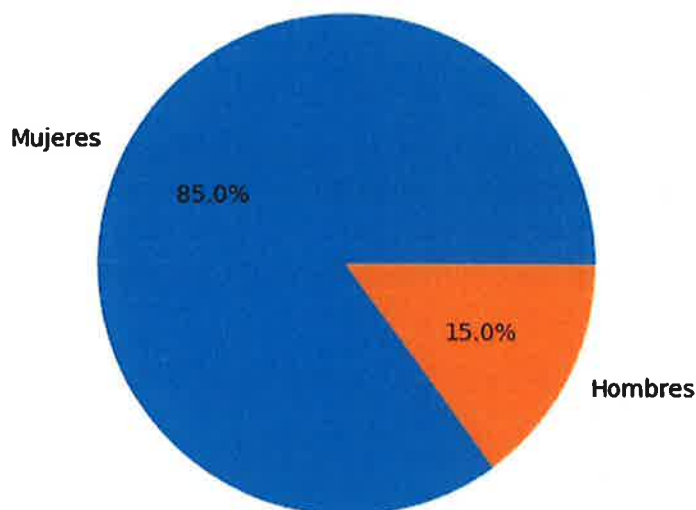
- la distribución por categorías profesionales;
- la concentración en determinados niveles salariales;
- o la organización interna de las funciones.

Por todo ello, el análisis de la estructura de la plantilla resulta imprescindible para contextualizar los resultados de la auditoría y permite concluir que las diferencias retributivas observadas deben interpretarse teniendo en cuenta la composición real de la organización, evitando atribuir automáticamente dichas diferencias a posibles situaciones de discriminación.

En definitiva, la estructura de la plantilla de la Fundación Bobath presenta características propias de su sector de actividad, con una clara feminización y una distribución desigual por categorías y funciones, lo que condiciona el análisis comparativo y refuerza la necesidad de aplicar criterios técnicos de interpretación en el estudio de la igualdad retributiva.



### Distribución de la plantilla por sexo



## 4. Análisis retributivo

El análisis retributivo constituye el núcleo de la auditoría, ya que permite evaluar de forma objetiva si existen diferencias salariales entre mujeres y hombres y, en su caso, determinar si dichas diferencias responden a factores justificables o pueden generar situaciones de desigualdad.

Para ello, el estudio se ha realizado desde tres niveles de análisis complementarios:

- un análisis global del conjunto de la plantilla;
- un análisis por categorías profesionales;
- y un análisis por niveles retributivos homogéneos.

Esta triple aproximación permite obtener una visión completa del sistema salarial, evitando conclusiones basadas únicamente en datos agregados y facilitando una interpretación más precisa y contextualizada.

### 4.1. Análisis global

El análisis global tiene como objetivo ofrecer una primera visión general de las diferencias retributivas existentes entre mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla.

Se muestran tres firmas manuscritas en tinta azul. La primera firma a la izquierda parece ser 'J. López'. La segunda firma en el centro parece ser 'J. García'. La tercera firma a la derecha es más compleja y parece ser 'M. del H. H.'. Hay un símbolo de cancelación (una X) sobre la última firma.

Para ello, se han calculado los principales indicadores salariales —media y mediana— tanto en valores reales como en valores homogeneizados a jornada completa, lo que permite obtener una doble lectura del sistema retributivo: por un lado, la situación económica efectiva de la plantilla y, por otro, una comparación técnica en condiciones equivalentes.

---

### ***Cálculo de indicadores retributivos***

A efectos de análisis, se han calculado los principales indicadores estadísticos de la retribución, diferenciados por sexo, a partir de los datos del registro retributivo del ejercicio 2025.

En términos de retribución real (sin homogeneizar), los resultados obtenidos son los siguientes:

- **Media salarial:**
  - Hombres: 17.987 €
  - Mujeres: 27.889 €
- **Mediana salarial:**
  - Hombres: 11.310 €
  - Mujeres: 27.557 €

Estos indicadores permiten:

- identificar diferencias en términos agregados;
- analizar la distribución salarial;
- y detectar posibles distorsiones derivadas de valores extremos.

En este sentido, debe tenerse en cuenta que:

- la **media** puede verse influida por valores atípicos o situaciones individuales;
- mientras que la **mediana** ofrece una visión más representativa de la distribución real de los salarios.

Por ello, ambos indicadores se analizan de forma conjunta para obtener una interpretación más completa del sistema retributivo.

---

### ***Resultados con datos homogeneizados***

- Brecha salarial media: ≈ -17,8 %
- Brecha salarial mediana: ≈ -33,3 %

### **Resultados sin homogeneizar**

- Brecha salarial media:  $\approx -35,5 \%$
- Brecha salarial mediana:  $\approx -59,0 \%$

El signo negativo de la brecha indica que, en términos agregados, la retribución de las mujeres es superior a la de los hombres.

---

### **Interpretación**

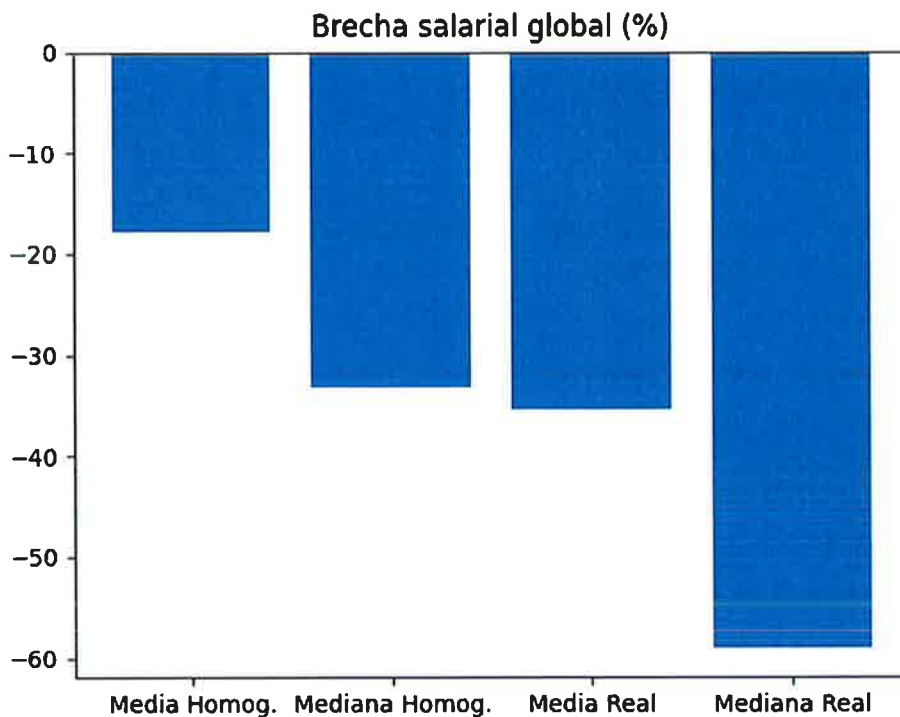
El análisis conjunto de los indicadores calculados permite realizar una serie de consideraciones relevantes:

- En primer lugar, tanto los valores medios como medianos muestran que las mujeres presentan, en términos agregados, una retribución superior a la de los hombres en el conjunto de la plantilla, lo que descarta la existencia de una desventaja salarial generalizada para este colectivo.
- En segundo lugar, la comparación entre los resultados sin homogeneizar y los homogeneizados pone de manifiesto el impacto significativo de la jornada de trabajo. La reducción de la brecha al ajustar los datos a jornada completa indica que una parte relevante de las diferencias retributivas está condicionada por factores organizativos, especialmente la parcialidad.
- En tercer lugar, la diferencia entre media y mediana, particularmente en el caso del colectivo masculino, evidencia la existencia de cierta dispersión salarial y de situaciones individuales que pueden influir de forma significativa en los resultados agregados. Esta circunstancia resulta especialmente relevante en contextos donde uno de los colectivos presenta una menor representación numérica.
- Asimismo, los valores obtenidos en términos reales deben interpretarse con cautela, ya que pueden verse afectados por la estructura de la plantilla y por la presencia de casos individuales con retribuciones significativamente inferiores o superiores a la media.
- Por último, el hecho de que la brecha salarial sea favorable a las mujeres tanto en datos homogeneizados como no homogeneizados refuerza la conclusión de que no existe un patrón de desigualdad retributiva en su perjuicio.









### **Conclusión del análisis global**

A partir del análisis realizado, puede concluirse que:

- no existe una brecha salarial desfavorable para las mujeres en términos agregados;
- las diferencias observadas están influenciadas en parte por factores organizativos, como la jornada de trabajo;
- los indicadores estadísticos deben interpretarse teniendo en cuenta la estructura de la plantilla y la distribución de los colectivos;
- y no se aprecian indicios de desigualdad retributiva directa en el análisis global.

No obstante, el análisis global, por sí solo, no permite determinar si existen diferencias dentro de puestos comparables, por lo que resulta necesario profundizar en el estudio por categorías profesionales y niveles retributivos.

### **4.2. Análisis por categorías profesionales**

El análisis por categorías profesionales tiene como finalidad comparar las retribuciones de mujeres y hombres dentro de grupos que, en principio, agrupan funciones similares y constituyen una aproximación al concepto de trabajo de igual valor.

*Clara*

*Wendy*

*Marcelo*

Sin embargo, como ya se ha señalado en el apartado metodológico, la fuerte feminización de la plantilla limita considerablemente la posibilidad de realizar comparaciones directas, ya que en muchas categorías no existe presencia de ambos sexos.

En los casos en los que sí es posible efectuar una comparación, los resultados son los siguientes:

- **Acompañamiento de ruta**  
Se observa una diferencia aproximada del **+4,3 % a favor de los hombres**. No obstante, este resultado debe interpretarse con cautela, ya que se trata de un grupo muy reducido, con una presencia masculina mínima, lo que limita su representatividad.
- **Fisioterapia**  
En esta categoría, la diferencia se sitúa aproximadamente en un **-17,9 % a favor de las mujeres**, lo que indica una retribución superior del colectivo femenino en este ámbito.
- **Titulado grado**  
Se aprecia una diferencia significativa a favor de los hombres. Sin embargo, este resultado está vinculado a un caso singular, previsiblemente asociado a un puesto de mayor responsabilidad o características específicas, por lo que no puede extrapolarse al conjunto de la categoría.

---

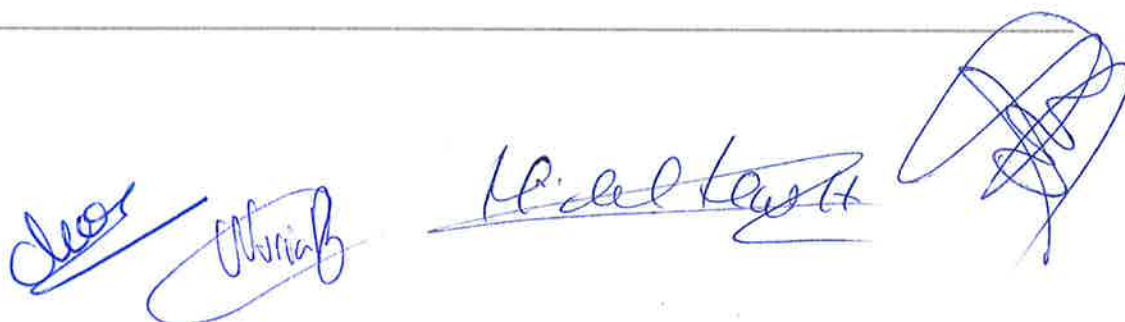
### **Interpretación**

El análisis por categorías permite extraer varias conclusiones:

- Las comparaciones disponibles se basan en grupos reducidos o poco equilibrados, lo que limita su capacidad para reflejar tendencias generales.
- Las diferencias detectadas no siguen un patrón uniforme ni sistemático, sino que varían en función de cada categoría y, en algunos casos, responden a situaciones individuales.
- No se observa una tendencia consistente de desigualdad retributiva en perjuicio de las mujeres dentro de las categorías analizadas.

En este sentido, los resultados refuerzan la idea de que las diferencias observadas no responden a una política retributiva discriminatoria, sino a factores puntuales o estructurales propios de la configuración de la plantilla.

---

The bottom of the page features three handwritten signatures in blue ink. From left to right: the first signature is 'D. L. O.', the second is 'A. L. O.', and the third is a more complex signature that appears to be 'M. del Rey'.

### 4.3. Análisis por niveles retributivos

Con el fin de complementar el análisis por categorías profesionales y superar algunas de sus limitaciones, se ha realizado una agrupación de las personas trabajadoras en cuatro niveles retributivos homogéneos (A, B, C y D), en función de sus rangos salariales.

Este enfoque permite comparar la distribución de mujeres y hombres en distintos niveles de retribución, independientemente de la categoría profesional, y analizar si existe una concentración diferencial por sexo en los niveles más altos o más bajos.

#### *Distribución*

- **Grupo A:** presencia equilibrada de mujeres y hombres
- **Grupo B:** predominio femenino
- **Grupo C:** predominio femenino
- **Grupo D:** predominio femenino

---

#### *Interpretación*

El análisis por niveles retributivos permite realizar las siguientes observaciones:

- No se aprecia una concentración significativa de hombres en los niveles salariales más altos, lo que descarta la existencia de un sesgo estructural en el acceso a las retribuciones superiores.
- Las mujeres presentan una presencia relevante en todos los niveles, incluidos los superiores, lo que indica una distribución equilibrada desde el punto de vista retributivo.
- Dentro de cada nivel, no se detectan diferencias relevantes entre mujeres y hombres, lo que sugiere que el sistema retributivo es homogéneo para personas situadas en rangos salariales equivalentes.

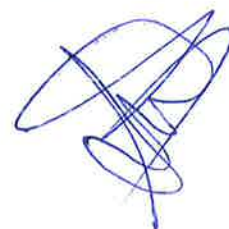
Este análisis resulta especialmente útil, ya que permite aproximarse al concepto de “trabajo de igual valor” desde una perspectiva retributiva, incluso en ausencia de una valoración formal de puestos.

---

#### *Conclusión del análisis retributivo*

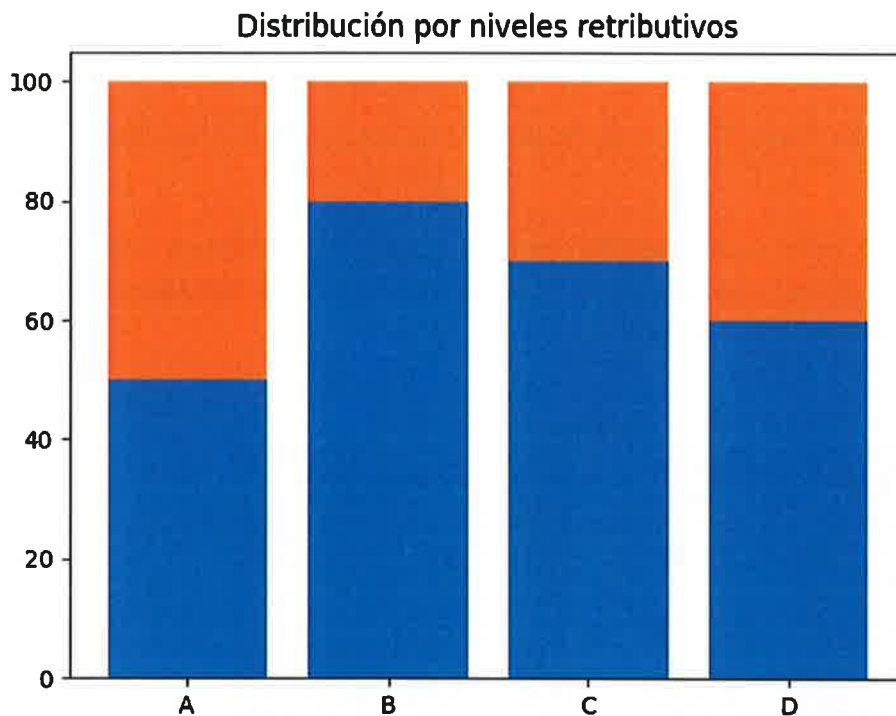
A partir del conjunto del análisis realizado —global, por categorías y por niveles retributivos— puede concluirse que:

- el sistema salarial de la Fundación Bobath presenta un comportamiento homogéneo y coherente;



- no se identifican indicios de desigualdad retributiva directa por razón de sexo;
- las diferencias observadas responden a factores estructurales, organizativos o puntuales, y no a un patrón generalizado de discriminación;
- y la distribución retributiva de la plantilla no muestra desequilibrios relevantes en perjuicio de las mujeres.

En consecuencia, el análisis retributivo permite afirmar que, con la información disponible, el sistema salarial de la entidad es compatible con el principio de igualdad retributiva.



## 5. Factores explicativos

El análisis retributivo realizado pone de manifiesto la existencia de determinadas diferencias salariales en el conjunto de la plantilla. No obstante, para valorar correctamente su significado desde la perspectiva de igualdad, resulta imprescindible analizar los factores que las generan y determinar si responden a causas objetivas o pueden implicar situaciones de desigualdad.

En este sentido, el estudio de los datos, junto con la estructura organizativa de la entidad, permite identificar una serie de factores explicativos que, de forma conjunta, permiten interpretar las diferencias observadas como consecuencia de elementos estructurales y organizativos, y no como resultado de prácticas discriminatorias.

*[Firmas manuscritas]*

A continuación, se detallan los principales factores identificados:

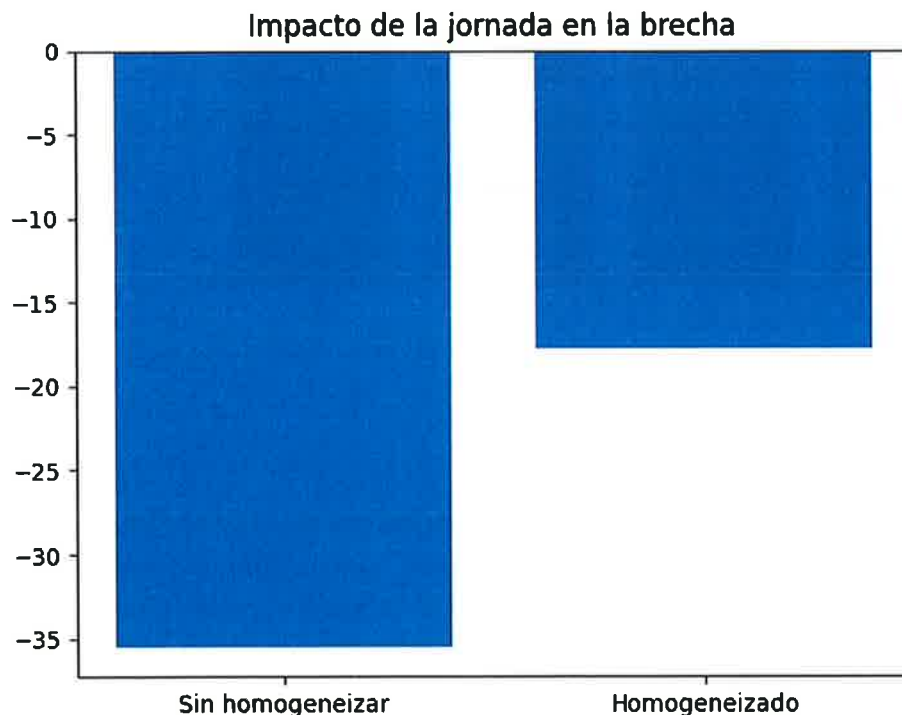
### **Feminización del sector**

La Fundación Bobath desarrolla su actividad en el ámbito de los servicios sociales y la atención terapéutica, sectores que presentan tradicionalmente una elevada presencia femenina.

Esta característica estructural tiene un impacto directo en la composición de la plantilla, generando:

- una amplia mayoría de mujeres en el conjunto de la organización;
- una menor presencia de hombres, concentrada en determinados puestos o funciones;
- y una distribución desigual entre sexos que condiciona cualquier análisis comparativo.

La feminización del sector no responde a decisiones internas de la entidad, sino a dinámicas externas del mercado laboral, y debe considerarse como un factor de contexto esencial para interpretar los resultados de la auditoría.



close  
Wurzel

~~M. del H. del H.~~

### ***Distribución desigual por categorías profesionales***

La plantilla no presenta una distribución homogénea de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales.

En particular, se observa:

- predominio femenino en la mayoría de las categorías;
- presencia exclusiva de un solo sexo en determinados puestos;
- y concentración de hombres en un número reducido de posiciones específicas.

Esta distribución desigual implica que, en muchos casos:

- no es posible realizar comparaciones directas dentro de una misma categoría;
- y las diferencias retributivas agregadas pueden estar influidas por la distinta presencia de hombres y mujeres en cada grupo profesional.

Por tanto, una parte relevante de las diferencias salariales observadas no deriva de diferencias dentro de un mismo puesto, sino de la distinta ubicación de mujeres y hombres en la estructura organizativa.

---

### ***Impacto de la jornada parcial***

El análisis comparativo entre datos homogeneizados y no homogeneizados pone de manifiesto que la jornada de trabajo es un factor determinante en la configuración de las diferencias salariales.

En concreto:

- las diferencias retributivas son más elevadas cuando se analizan los datos sin homogeneizar;
- y se reducen de forma significativa al ajustar las retribuciones a jornada completa.

Este comportamiento indica que la parcialidad tiene un impacto relevante en los resultados y que parte de la brecha salarial responde a diferencias en el tiempo de trabajo y no en la retribución del puesto.

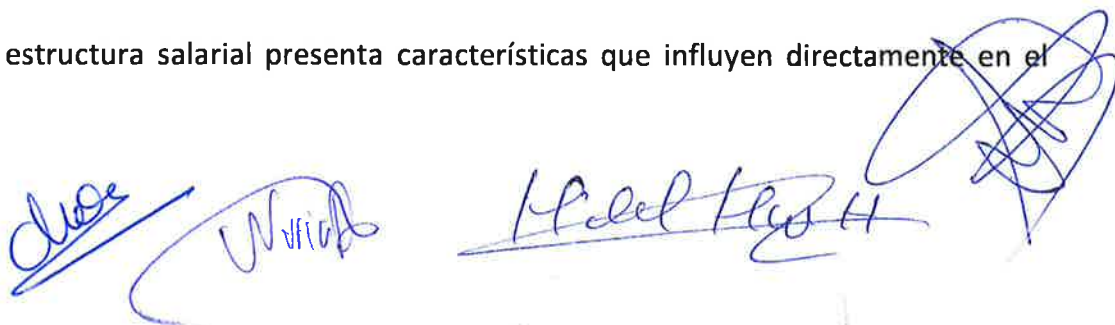
En sectores como el analizado, la jornada parcial puede estar más presente en determinados perfiles, lo que contribuye a generar diferencias en los salarios anuales sin que ello implique necesariamente una desigualdad retributiva en sentido estricto.

---

### ***Estructura salarial basada en convenio colectivo***

El sistema retributivo de la entidad se encuentra vinculado a un convenio colectivo, lo que implica que una parte importante de los salarios está previamente determinada por normas externas.

Este tipo de estructura salarial presenta características que influyen directamente en el



Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right, they appear to be: 'Duse', 'W. V. V.', 'H. del H.', and a large, stylized signature.

análisis:

- establece tablas salariales objetivas en función de categorías profesionales;
- reduce el margen de discrecionalidad en la fijación de salarios;
- y limita la posibilidad de diferencias retributivas no justificadas.

Asimismo, la ausencia de un desarrollo significativo de complementos variables o discrecionales refuerza la homogeneidad del sistema salarial y disminuye el riesgo de desigualdades derivadas de decisiones individuales.

En consecuencia, el marco convencional actúa como un elemento de estabilidad y objetividad en la política retributiva de la entidad.

---

### ***Ausencia de valoración de puestos de trabajo***

La entidad la entidad dispone de criterios organizativos y de clasificación profesional que permiten una adecuada estructuración de los puestos, si bien no se cuenta con un sistema formalizado de valoración de puestos en sentido técnico completo de puestos de trabajo que permita comparar de manera objetiva el valor relativo de los distintos puestos existentes en la organización.

Esta circunstancia tiene una doble implicación:

- por un lado, limita la precisión del análisis, ya que no es posible determinar con total exactitud si dos puestos distintos tienen igual valor;
- por otro, dificulta la identificación de posibles desigualdades indirectas entre funciones diferentes pero comparables.

No obstante, la ausencia de esta herramienta no implica por sí misma la existencia de desigualdad retributiva, sino que constituye una limitación metodológica que debe tenerse en cuenta en la interpretación de los resultados.

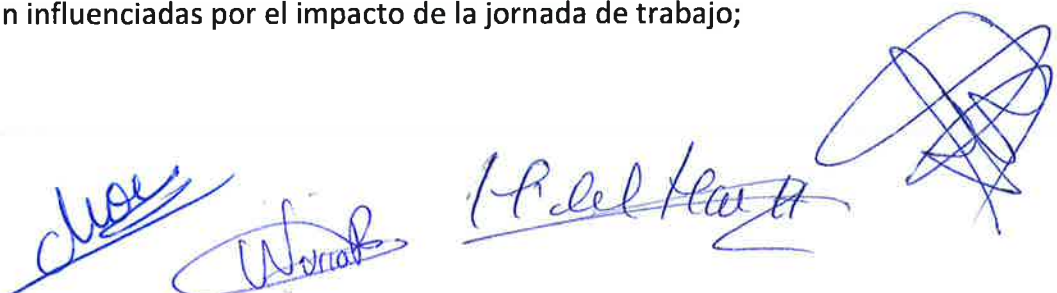
En este sentido, la implantación futura de un sistema de valoración de puestos se considera una medida clave para mejorar el análisis y reforzar la transparencia del sistema retributivo.

---

### ***Conclusión***

A la vista de los factores analizados, puede afirmarse que las diferencias retributivas observadas en la Fundación Bobath durante el ejercicio 2025:

- responden fundamentalmente a la estructura de la plantilla y a la organización del trabajo;
- están condicionadas por la feminización del sector y la distribución por categorías;
- se ven influenciadas por el impacto de la jornada de trabajo;



Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right, they appear to be: 'Chise', 'Worath', 'I. P. del Haza', and a large, stylized signature that is difficult to decipher.

- y se desarrollan dentro de un marco retributivo regulado y objetivado por convenio colectivo.

En consecuencia, las diferencias detectadas deben calificarse como:

- **estructurales y organizativas**, derivadas del funcionamiento normal de la entidad;
- y **no discriminatorias**, al no apreciarse elementos que permitan atribuirles a un trato desigual por razón de sexo.

Este análisis refuerza las conclusiones de la auditoría en el sentido de que el sistema retributivo de la entidad es, con la información disponible, coherente con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

## 6. Valoración técnica

A partir del análisis retributivo realizado, que ha incluido el estudio de los datos salariales desde una perspectiva global, por categorías profesionales y por niveles retributivos homogéneos, así como la consideración de la estructura de la plantilla y de los factores organizativos concurrentes, puede efectuarse la siguiente valoración técnica del sistema retributivo de la Fundación Bobath correspondiente al ejercicio 2025.

En primer lugar, **no se detectan indicios de discriminación retributiva directa por razón de sexo**. Los datos analizados no muestran la existencia de diferencias salariales sistemáticas en perjuicio de las mujeres en puestos comparables, ni patrones que permitan inferir la aplicación de criterios retributivos distintos en función del sexo.

En segundo lugar, la diferencia retributiva existente en términos agregados **no perjudica a las mujeres**, sino que, por el contrario, los resultados obtenidos reflejan una **brecha salarial global favorable al colectivo femenino**, tanto en los datos sin homogeneizar como en aquellos ajustados a jornada completa. Este hecho constituye un elemento relevante a efectos de descartar la existencia de una desigualdad retributiva estructural en perjuicio de las mujeres.

Asimismo, el análisis pone de manifiesto que la **parcialidad de la jornada influye de forma significativa en la configuración de las diferencias retributivas**, tal y como se desprende de la reducción de la brecha salarial al aplicar criterios de homogeneización. Esta circunstancia evidencia que una parte relevante de las diferencias salariales responde a la organización del tiempo de trabajo y no a una distinta valoración económica de los puestos desempeñados.

Por otro lado, las diferencias observadas deben interpretarse en el contexto de la estructura de la plantilla y del sector de actividad, caracterizado por una elevada feminización y por una distribución desigual de mujeres y hombres entre categorías y funciones. En este sentido, puede afirmarse que las diferencias retributivas identificadas **responden principalmente a factores estructurales y organizativos**, tales como la composición de la plantilla, la asignación de funciones o la configuración de las jornadas, y no a criterios

discriminatorios.

No obstante, debe señalarse que la entidad **la entidad dispone de criterios organizativos y de clasificación profesional que permiten una adecuada estructuración de los puestos, si bien no se cuenta con un sistema formalizado de valoración de puestos en sentido técnico completo**, lo que limita la capacidad de análisis del principio de “igual retribución por trabajo de igual valor” en su sentido más estricto. Esta limitación no invalida las conclusiones alcanzadas, pero sí aconseja interpretar los resultados con prudencia y considerar la implantación de herramientas adicionales que permitan un análisis más preciso en el futuro. En este sentido, la ausencia de valoración de puestos debe entenderse como una limitación metodológica relevante, en la medida en que impide comparar de forma objetiva puestos distintos que pudieran tener un valor equivalente desde el punto de vista de responsabilidad, cualificación, esfuerzo o condiciones de trabajo.

Finalmente, y a efectos de garantizar la correcta interpretación del presente informe, se establece la siguiente cláusula de cautela:

**Las conclusiones alcanzadas deben interpretarse en el marco de la información disponible y de los criterios metodológicos aplicados, siendo consistentes con los estándares habituales en auditorías retributivas en ausencia de sistemas formales de valoración de puestos.**

En conjunto, la valoración técnica realizada permite concluir que, con los datos disponibles y conforme a la metodología aplicada, el sistema retributivo de la Fundación Bobath es **coherente, homogéneo y compatible con el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, sin perjuicio de las mejoras que puedan incorporarse en el futuro para reforzar su análisis y transparencia.

---

## 7. Medidas propuestas

A la vista de los resultados obtenidos en el análisis retributivo y de los factores explicativos identificados, se proponen una serie de medidas orientadas a reforzar la transparencia, objetividad y capacidad de análisis del sistema salarial de la Fundación Bobath.

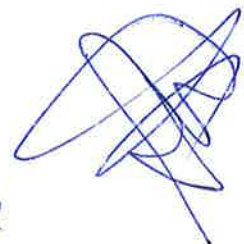
Estas medidas no responden a la detección de situaciones de discriminación, sino a la voluntad de mejora continua del sistema retributivo y a la necesidad de consolidar herramientas que permitan un seguimiento más preciso del principio de igualdad.

Las principales actuaciones recomendadas son las siguientes:

### 1. Implantación de un sistema de valoración de puestos de trabajo

Se propone desarrollar e implantar un sistema de valoración de puestos que permita analizar y clasificar los distintos puestos de la organización en función de criterios objetivos, tales como:

- nivel de responsabilidad;
- complejidad de las funciones;



- formación requerida;
- esfuerzo y condiciones de trabajo.

La implantación de esta herramienta permitirá:

- reforzar el principio de “igual retribución por trabajo de igual valor”;
- mejorar la comparabilidad entre puestos distintos;
- y dotar de mayor solidez técnica a futuras auditorías retributivas.

---

## 2. Seguimiento anual de la brecha salarial

Se recomienda establecer un sistema de seguimiento periódico de la brecha salarial que permita evaluar su evolución en el tiempo.

Este seguimiento debería incluir:

- análisis global de la brecha (media y mediana);
- análisis por categorías profesionales;
- análisis por niveles retributivos homogéneos;
- y diferenciación entre datos homogeneizados y no homogeneizados.

El objetivo es detectar posibles variaciones relevantes y garantizar la estabilidad del sistema retributivo desde la perspectiva de igualdad.

---

## 3. Revisión de complementos salariales

Aunque el sistema retributivo de la entidad se basa fundamentalmente en el convenio colectivo, se considera conveniente revisar, en su caso, los complementos salariales existentes para garantizar que:

- se asignan con criterios objetivos y transparentes;
- responden a circunstancias claramente definidas;
- y no introducen elementos de discrecionalidad que puedan generar diferencias no justificadas.

Asimismo, se recomienda documentar adecuadamente los criterios de asignación de dichos complementos.

---

## 4. Análisis del impacto de la jornada parcial

Dado que la parcialidad ha demostrado tener una influencia relevante en la configuración

de las diferencias retributivas, se propone realizar un seguimiento específico de este factor. En particular, se recomienda:

- analizar la distribución de la jornada parcial por sexo;
- evaluar su evolución en el tiempo;
- y valorar si su impacto puede generar efectos indirectos en la brecha salarial.

Este análisis permitirá comprender mejor la relación entre organización del trabajo y resultados retributivos.

---

## 5. Mejora del registro retributivo

Se propone reforzar el contenido y la calidad del registro retributivo, incorporando un mayor nivel de detalle que facilite el análisis.

En concreto, se recomienda:

- desglosar los distintos conceptos retributivos;
- asegurar la coherencia entre los datos del registro y la plantilla real;
- y mantener criterios homogéneos de recopilación y tratamiento de la información.

Una mejora del registro retributivo permitirá realizar análisis más precisos y mejorar la trazabilidad de la información salarial.

---

En conjunto, estas medidas tienen como finalidad consolidar un sistema retributivo más transparente, estructurado y alineado con los principios de igualdad, facilitando además el cumplimiento de las obligaciones legales en esta materia.

---

## 8. Conclusión

La auditoría retributiva correspondiente al ejercicio 2025 de la Fundación Bobath pone de manifiesto que el sistema salarial de la entidad, analizado desde la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres, presenta un comportamiento coherente y alineado con el principio de igualdad retributiva.

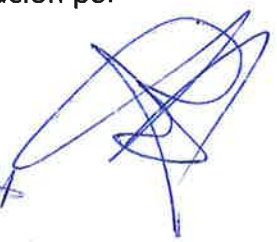
A partir del análisis realizado, puede concluirse que:

- no existen indicios de discriminación salarial por razón de sexo;
- las mujeres presentan, en términos agregados, retribuciones superiores a las de los hombres;
- las diferencias detectadas responden fundamentalmente a factores estructurales y organizativos, tales como la composición de la plantilla, la distribución por categorías o la organización de la jornada;









- y el sistema retributivo muestra un grado adecuado de homogeneidad y consistencia.

Asimismo, el análisis por categorías profesionales y por niveles retributivos no evidencia patrones de desigualdad salarial, sino diferencias puntuales vinculadas a situaciones específicas o a la configuración de la plantilla.

No obstante, se identifica como principal área de mejora la ausencia de un sistema formal de valoración de puestos de trabajo, cuya implantación permitiría reforzar la objetividad del análisis y avanzar en la aplicación más precisa del principio de “igual retribución por trabajo de igual valor”.

En consecuencia, puede afirmarse que, con la información disponible y conforme a la metodología aplicada, el sistema retributivo de la Fundación Bobath es compatible con el principio de igualdad, sin perjuicio de las mejoras que puedan implementarse para reforzar su análisis y gestión.

## 9. Resumen ejecutivo

La auditoría retributiva de la Fundación Bobath correspondiente al ejercicio 2025 tiene como finalidad analizar el sistema salarial de la entidad desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, conforme a la normativa vigente.

El análisis se ha realizado a partir del registro retributivo del ejercicio, incluyendo un total de 113 personas trabajadoras, y aplicando criterios de comparabilidad mediante la homogeneización de las retribuciones a jornada completa, así como análisis complementarios sin homogeneizar.

La estructura de la plantilla presenta una fuerte feminización, característica del sector de actividad, lo que condiciona la distribución de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales y limita, en determinados casos, la comparabilidad directa.

En términos globales, los resultados muestran una diferencia retributiva favorable a las mujeres, con una brecha salarial aproximada del -17,8 % en media homogeneizada, que se amplía en los datos sin ajustar por jornada. Esta circunstancia indica que parte de las diferencias observadas está influida por factores organizativos, especialmente la jornada de trabajo.

El análisis por categorías profesionales y por niveles retributivos homogéneos no evidencia la existencia de patrones de desigualdad salarial, sino diferencias puntuales asociadas a grupos reducidos o situaciones específicas, sin carácter generalizado.

A partir del conjunto del análisis realizado, se concluye que:

- no existe discriminación retributiva directa por razón de sexo;
- las diferencias observadas responden a factores estructurales y organizativos;
- y el sistema retributivo de la entidad es coherente con el principio de igualdad.

Como principales áreas de mejora, se identifican la implantación de un sistema de valoración



de puestos de trabajo, el seguimiento periódico de la brecha salarial, la revisión de determinados elementos retributivos y el análisis del impacto de la jornada.

En definitiva, la auditoría concluye que el sistema salarial de la Fundación Bobath es, con la información disponible, **no discriminatorio, equilibrado y técnicamente consistente**, recomendándose continuar avanzando en la mejora de las herramientas de análisis y gestión retributiva para reforzar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Jose David Mikel 