



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2024 - 2028



Año 2024

FUNDACIÓN PUEBLO PARA PUEBLO

Nombre comercial: **HUMANA**

Polígono Industrial L'Ametlla Park

C/Aiguafreda, 12

08480 – L'Ametlla del Vallès (Barcelona)

<https://www.humana-spain.org/>

FICHA TÉCNICA

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de HUMANA, Fundación Pueblo para Pueblo.

Texto: Equipo Técnico de Talention.

Diseño y maquetación: Varinia María Fenoy González, técnica de Igualdad Talention.

Fotografías y vectores: Banco de Imágenes Talention.

Supervisado por: Susana del Pino Somoza, responsable de Cultura de Humana.

Aprobado por: Comisión Negociadora de HUMANA, Fundación Pueblo para Pueblo.

Este documento tiene como objetivo planificar las medidas negociadas para la consecución de la igualdad real y efectiva en la organización y la puesta en marcha del Plan de Igualdad de HUMANA.

La información recogida en el mismo contempla las directrices generales del Ministerio de Igualdad y la legislación vigente en materia de derechos fundamentales y laborales, y tiene como finalidad la aprobación del citado Plan de HUMANA, como entidad comprometida con su plantilla y con la sociedad.

Por políticas de gestión eficiente y bajo impacto medioambiental estará disponible en formato digital para su consulta. Se denunciará a las autoridades pertinentes el uso de un fragmento o parte de este documento sin la previa comunicación y autorización de HUMANA.

En Barcelona, a 15 de octubre de 2024.

La empresa **HUMANA, Fundación Pueblo para Pueblo** con CIF: G63059521 y CNAE 4677, ubicada en C/Aiguafreda, 12. Polígono Industrial L'Ametlla Park. 08480 – L'Ametlla del Vallès (Barcelona).

Reunida la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad, compuesta:

En **representación de la empresa** por:

Susana del Pino Somoza, responsable de Cultura.

Joan Carrió Cruces, director de RRHH.

Samira Dahit, técnica de RRHH.

Olga Puente Sánchez, responsable de Administración.

En **representación de las personas trabajadoras** por:

María Elena Cortés Parera, técnica contable (FETICO).

Rubén González Alonso, técnico de Comunicación (CCOO).

Raquel Samino Antúnez, clasificadora (UGT).

En **representación de las personas trabajadoras de centros que no cuentan con representación sindical:**

César Delgado Ortega, asesor (UGT).

ACUERDA:

Firmar el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de HUMANA que entrará en vigor el 16 de octubre de 2024 y tendrá un periodo de vigencia de 4 años hasta el 15 de octubre de 2028, tal y como contempla el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

FIRMADO:

Firmado por:
César Delgado
A819E5BD843E40C...

Firmado por:
Elena Cortés
037648705FBB4D0...

Firmado por:
Joan Carrió Cruces
B8F8B337326A45A...

Firmado por:
Olga Puente Sanchez
D7F3B38A6232418...

Firmado por:
Rubén González Alonso
DB7E78AE525F4BF...

Firmado por:
Susana del Pino Somoza
33C279734C34C4C8...

Firmado por:
Samira Dahit
89BF6B72A2F9427...

Firmado por:
[Firma]
C2B3C303DF10426...

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	1
1.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD.....	1
1.2. CONTEXTO NORMATIVO.....	2
1.3. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE HUMANA.....	2
1.4. CONTEXTUALIZACIÓN DE HUMANA.....	3
1.5. VISIÓN Y VALORES	4
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
4. INFORME DE DIAGNÓSTICO	6
Contexto y marco de actuación.....	6
Composición de la plantilla e infrarrepresentación de mujeres y hombres.....	6
Selección, contratación, promoción y formación	7
Clasificación profesional	8
Conclusiones del Informe de Auditoría Retributiva	9
Condiciones de trabajo y conciliación	9
Seguridad y salud laboral	9
Acoso sexual y/o por razón de sexo.....	10
Comunicación organizacional: uso de lenguaje e imágenes inclusivas	10
Violencia de género	10
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	11
6. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS, PLAZO DE EJECUCIÓN, PRIORIZACIÓN E INDICADORES.....	12
Bloque 0. Medidas de carácter transversal	12
Bloque 1. Proceso de selección, promoción y formación.....	13
Bloque 2. Clasificación profesional	17
Bloque 3. Condiciones de trabajo y salud laboral.....	18
Bloque 4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y profesional.....	20
Bloque 5. Infrarrepresentación	22
Bloque 6. Ámbito retributivo	22
Bloque 7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.....	23
Bloque 8. Comunicación organizacional	25
Bloque 9. Derechos laborales y protección de las víctimas de violencia de género....	27
7. MEDIOS Y RECURSOS	29

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	29
8.1. Comisión de seguimiento y evaluación.....	29
8.2. Funciones de la Comisión.....	30
8.3. Procedimiento de seguimiento, evaluación y revisión.....	31
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	33
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	37

1. PRESENTACIÓN

1.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

El Capítulo III de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) regula los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad. Concretamente, en su artículo 45.2, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece la obligación de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido recogidos en dicha norma. Este mandato se reitera en el artículo 2.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

De conformidad con la citada normativa, los planes de igualdad “constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (artículo 8 RD 901/2020).

HUMANA ha adoptado la decisión de poner en marcha el procedimiento requerido para elaborar su Plan de Igualdad. Asimismo, la Dirección declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad entre mujeres y hombres, estableciendo dicha igualdad como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con las orientaciones que establece el citado Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.

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

Estos principios se llevarán a la práctica mediante la implantación de este I Plan de Igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la organización y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El objetivo principal de este Plan se centra en potenciar una cultura empresarial que atienda a la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, consolidando un camino ya emprendido en el seno de la organización.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea son una obligación si se quiere conseguir que este Plan sea un instrumento efectivo y de mejora.

1.2. CONTEXTO NORMATIVO

El presente Plan atiende a la legislación laboral desarrollada en la materia. Se enumeran a continuación las principales referencias normativas:

- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Si procediera la actualización del presente Plan como consecuencia de nuevos desarrollos legales, se abordarían todos aquellos cambios que fuesen necesarios para su adaptación.

1.3. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE HUMANA

Datos de la empresa	
Razón social	Fundación Pueblo para Pueblo
CIF	G63059521
Domicilio social	C/Aiguafreda, 12. 08480 – L’Ametlla del Vallès (Barcelona)
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución	1987
Responsable de la entidad	
Nombre y apellidos	Elisabeth Molnar
Cargo	Directora General
Responsable de igualdad y diversidad	
Nombre y apellidos	Susana del Pino Somoza
Cargo	Responsable de Cultura

Email	susana.delpino@humana-spain.org					
Actividad						
Sector de actividad	Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho					
CNAE	4677					
Descripción de la actividad	Comercio al por mayor de textil					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Estatal					
Convenios Colectivos de aplicación	Convenio Colectivo	Código del Convenio				
	Comerç Textil Barcelona	08000795011994				
	Recuperación sólidos	99004345011982				
	Comercio General Granada	18000185011981				
	Comercio Textil Madrid	28000795011982				
	Comercio Textil Sevilla	41003455011998				
Dimensión (plantilla actual)						
Personas trabajadoras	Mujeres	496	Hombres	215	Total	711
Centros de trabajo	61					
Organización de la gestión de personal						
Dispone de departamento de personal	Sí					
RLPT	Mujeres	20	Hombres	12	Total	32

1.4. CONTEXTUALIZACIÓN DE HUMANA

HUMANA Fundación Pueblo para Pueblo promueve desde 1987 la protección del medio ambiente a través de la reutilización de textil y lleva a cabo programas de cooperación internacional para el desarrollo en África, América Latina y Asia, y de apoyo local, sensibilización y agricultura urbana en España.

Tras 36 años de actividad, HUMANA se ha consolidado como actor relevante de la economía social, impulsor de la economía circular y generador de empleo verde.

Asimismo, su misión es proteger el medio ambiente a través de la reutilización de textil y mejorar las condiciones de vida de las comunidades en vías de desarrollo, tanto a nivel nacional como internacional, a través de programas basados en la solidaridad, la

organización activa de las personas, con especial atención a los jóvenes, las niñas y los niños.

Por otro lado, HUMANA está inscrita en el registro de Fundaciones Asistenciales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte con el número 08-0347 y forma parte de The Federation for Associations connected to the International Humana People to People Movement.

En 2023, se implementaron más de 1.584 acciones de desarrollo en 46 países por los 29 miembros de la Federación involucraron a 17,9 millones de personas. También es miembro de la Asociación Española de Fundaciones, de la Federación Española de la Recuperación y el Reciclaje y de la Coordinadora de Fundacions en Cataluña.

La Fundación cuenta además con las ISO 9001 y 14001, el Certificado EMAS y el Sello NGO Benchmarking de SGS. Forma parte asimismo del Registro de Transparencia de la Unión Europea.

1.5. VISIÓN Y VALORES

Dentro de los valores que conforman la cultura corporativa de Humana se explicitan, dentro del apartado “Quiénes somos” contenido en su página web, la solidaridad, sostenibilidad, conciencia medioambiental, transparencia, persistencia, orientación a las personas y profesionalidad. Valores que reafirman su visión a través de una doble dimensión:

- Mejorar las condiciones de vida de las comunidades más desfavorecidas del Planeta y facilitar su progreso económico y social.
- Promover la economía circular.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El 30 de mayo de 2024 se constituyó la Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad, incluido su diagnóstico de situación previo y auditoría retributiva.

Dicha Comisión ha estado conformada, en representación de las personas trabajadoras, por personas integrantes de la RLPT y personal representante designado por los sindicatos mayoritarios y más representativos del sector, estando integrada por las siguientes personas:

En **representación de la empresa** por:

Susana del Pino Somoza, responsable de Cultura.

Joan Carrió Cruces, director de RRHH.

Samira Dahit, técnica de RRHH.

Olga Puente Sánchez, responsable de Administración.

En **representación de las personas trabajadoras** por:

María Elena Cortés Parera, técnica contable (FETICO).

Rubén González Alonso, técnico de Comunicación (CCOO).

Raquel Samino Antúnez, clasificadora (UGT).

En **representación de las personas trabajadoras de centros que no cuentan con representación sindical**:

César Delgado Ortega, asesor (UGT).

En el marco de las distintas reuniones de la Comisión Negociadora, de las que se ha levantado acta en todo momento, ambas partes han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo que finalmente se ha alcanzado tanto en la fase de negociación del Informe de Diagnóstico como del propio Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad es fruto de las negociaciones mantenidas entre la representación legitimada de las personas trabajadoras y la representación de HUMANA, que han conformado la Comisión Negociadora. De igual modo, han participado en la Comisión personas asesoras especializadas y con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Esta Comisión Negociadora ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres realizado y ha aprobado mediante negociación el presente Plan de Igualdad.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad de HUMANA es de aplicación para todas las personas trabajadoras de la entidad, independientemente de su nivel jerárquico, modalidad contractual o cualquier otro aspecto, que se ubiquen en cualquiera de los centros de trabajo localizados en todo el territorio nacional. Por tanto, el ámbito territorial del presente Plan es estatal.

Este Plan entrará en vigor el 16 de octubre de 2024 y extenderá su vigencia por un periodo de cuatro años, esto es, hasta el 15 de octubre de 2028, tal y como recoge el artículo 9.1 del RD 901/2020.

El contenido deberá ser revisado anualmente desde su firma, a efectos de evaluar su impacto y el grado de ejecución.

Transcurrido el periodo inicial de vigencia, se iniciarán los trámites para la implantación de un nuevo plan de igualdad. Para ello se realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres en dicho momento, a los efectos de obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que resulten oportunas para la continuación del trabajo comenzado en este Plan y/o para realizar las acciones de mejora o corrección necesarias.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Con el fin de garantizar la objetividad del análisis de la situación de HUMANA con respecto a la igualdad, se ha contado con un equipo de trabajo integrado por Departamento de Recursos Humanos, la representación de las personas trabajadoras y la consultora Talention.

El Informe de Diagnóstico ha tenido por objeto cumplir lo establecido por la legislación recogida en el apartado 1.2 del presente Plan de Igualdad y, concretamente, obtener información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. La información analizada corresponde al periodo comprendido entre el día 1 de enero de 2023 y

De acuerdo con los resultados de este análisis se han obtenido una serie de conclusiones sobre la situación de HUMANA, así como la identificación de áreas que requieren la implantación de medidas correctoras. La fase de diagnóstico ha tomado como punto de partida la información, resultados y conclusiones de la situación de la organización, incorporando los requerimientos de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

A continuación, se presentan por áreas las principales conclusiones del diagnóstico, en tanto que no se cumpla su vigencia.

Contexto y marco de actuación

HUMANA cuenta con un marco para las relaciones laborales que atiende a la igualdad de trato y de oportunidades a nivel formal.

No se dan actuaciones de tracción a grupos de interés en materia de igualdad y RSE ni actuaciones concretas con las empresas proveedoras en materia de compromiso con la igualdad en la empresa.

Con respecto al uso no sexista del lenguaje en sus materiales escritos y contenidos online, hay una predominancia por el masculino genérico en el lenguaje. En ocasiones, se observa la utilización de /a en los documentos oficiales. No obstante, el uso de las imágenes es igualitario y observa un cuidado en la imagen que proyecta en su web corporativa.

Composición de la plantilla e infrarrepresentación de mujeres y hombres

En primer lugar, la plantilla de HUMANA está feminizada, suponiendo las mujeres un 70.9% y los hombres un 29.1%. Las brechas de género son superiores al 15% en todas las unidades de organización, siendo destacable la feminización de las unidades cuya labor se desarrolla en el ámbito textil y la masculinización en el ámbito residuos.

Las categorías profesionales y los puestos de trabajo analizados ponen de manifiesto la persistencia de roles de género vinculados con la ocupación de determinados puestos por hombres y mujeres. Esto ocurre en puestos como dependiente/a o auxiliar

administrativo/a que están feminizados y en puestos como carretillero/a especialista, conductor/a de primera o especialista, que están masculinizados.

Se observa una menor concentración de mujeres en la representación legal de las personas trabajadoras en HUMANA, a pesar de ser una entidad feminizada.

En cuanto al tipo de contratación, predominan los contratos indefinidos (93.42%), no existiendo diferencias significativas en la concentración de mujeres y hombres con esta tipología contractual, siendo de un 93% para las mujeres y un 94% para los hombres. En los contratos temporales, tampoco existen diferencias significativas entre mujeres y hombres, siendo de 6.94% y 5.65%, respectivamente.

Con respecto al tiempo de trabajo, a pesar de que el tiempo completo es el más frecuente en HUMANA, sí existen diferencias significativas entre hombres y mujeres. El 76% de la plantilla masculina dispone de un contrato a tiempo completo frente al 54% de la plantilla femenina. Asimismo, en los contratos a tiempo parcial se observa el predominio de mujeres con este tipo de contrato, alcanzando un 46% frente al 24% de hombres con contratos a tiempo parcial.

Atendiendo a las áreas que componen la organización y la segregación horizontal, cabe destacar las brechas de género detectadas. En concreto, las áreas de Tienda y clasificación, Administración y finanzas, Operaciones, Partnership y Dirección están feminizadas y las áreas de Logística y Comunicación masculinizadas. No obstante, la brecha detectada en Dirección no es significativa al ser un área ocupada por una sola persona.

Teniendo en cuenta los niveles jerárquicos y la segregación vertical, se observa que la concentración de los hombres es ligeramente superior en Dirección que la de las mujeres. No obstante, los datos no ponen de manifiesto la existencia de segregación vertical, pues la concentración de mujeres y hombres en los niveles táctico y operativo no presenta diferencias significativas.

Selección, contratación, promoción y formación

HUMANA gestiona sus recursos humanos basándose en su Código de conducta, valores y principios y la política de selección, que garantizan la unificación de criterios y que los procedimientos se rijan por las mismas directrices y en igualdad de condiciones. Esta política plasma de forma expresa la importancia de establecer criterios objetivos y garantizar que, en base a los criterios implementados en la selección, se eviten situaciones de discriminación o prejuicios por razón de sexo, raza, religión o cualquier otra circunstancia.

La difusión y comunicación de las convocatorias de empleo se publican de forma generalizada en la página web de HUMANA y en otras plataformas de empleo, pudiéndose observar en todos los casos que las descripciones, competencias requeridas y requisitos se ajustan a las necesidades, atendiendo al puesto de trabajo ofertado, sin que se pueda vislumbrar referencias sexistas y/o discriminatorias.

En cuanto a los procesos de **selección**, se observa la persistencia de roles de género en el ámbito laboral. El número de candidaturas femeninas para puestos vinculados con tareas feminizadas y tradicionalmente asignadas a mujeres es mayor que el número de candidaturas masculinas en estos mismos puestos. Por el contrario, en aquellos puestos vinculados con tareas masculinizadas, el número de candidaturas masculinas es mayor. En aquellos casos donde ha habido un mayor volumen de candidaturas masculinas, finalmente el puesto ha sido ocupado por un hombre.

En general, atendiendo a los procesos de selección y contratación analizados, los criterios establecidos efectivamente se rigen por el principio de igualdad. No obstante, se observa que existe aún cierta persistencia de prejuicios por razón de género, que hace que en la práctica se priorice la contratación de mujeres u hombres en función de estereotipos de género. Por ello, en aras de promover la igualdad, es beneficioso tener en cuenta estas cuestiones y garantizar que no existan condicionamientos en la contratación por el sexo de la persona candidata y el puesto requerido.

Los procesos de **promoción** en HUMANA se rigen por criterios objetivos para desempeñar el puesto de trabajo vacante. Además, es positivo y destacable que no se incluyan entre estos criterios aspectos como la antigüedad, la disponibilidad exclusiva y las responsabilidades familiares. Según los datos cuantitativos, ha sido mayoritaria la promoción de mujeres. No obstante, si se presta atención al cruce entre las promociones producidas y las responsabilidades de cuidado desagregadas por sexo, se concluye que las mujeres que promocionan, en mayor medida que los hombres, tienen responsabilidades de cuidado.

En cuanto a **formación**, las necesidades formativas de la plantilla y la selección de personas participantes se establecen mediante evaluación de desempeño, estadísticas de incidencia y detección de necesidades por parte de la persona responsable de equipo. Si bien no se dispone del número total de mujeres y hombres que han realizado acciones formativas, sí se lleva un registro de las personas participantes por curso atendiendo a la modalidad, duración y sexo.

Existen varias modalidades de impartición de los cursos: formación presencial, aula virtual, teleformación y mixta. Asimismo, se dan formaciones obligatorias y voluntarias, siendo las primeras en horario laboral y las segundas en ambas franjas –se prioriza su realización durante la jornada–. Por último, durante el año 2023 no se llevó a cabo ninguna formación en igualdad.

Clasificación profesional

HUMANA cuenta con descripciones del puesto de trabajo (DPT), *hojas de competencia*, que incluyen información sobre el departamento en el que se encuadra el puesto de trabajo en cuestión, las tareas a realizar y los requisitos personales.

En general, no se identifican criterios sexistas en las descripciones de puestos. Si bien se aprecia una falta de criterios unificados sobre la utilización del lenguaje para designar los puestos de trabajo y sus funciones, además de la falta de correspondencia entre los

puestos descritos en las hojas de competencia y las categorías profesionales marcadas en los diferentes convenios de aplicación.

Conclusiones del Informe de Auditoría Retributiva

En HUMANA no se ha detectado la existencia de retribuciones no sujetas a la regulación colectiva. La negociación de las retribuciones se realiza en el seno de los Convenios Colectivos y Reales Decretos de aplicación y no se adopta una negociación individual en las retribuciones.

Los pluses y complementos salariales se distribuyen de forma equitativa entre hombres y mujeres no existiendo pluses vinculados exclusivamente a ninguno de ambos sexos. No obstante, se recomienda como una medida correctora, contar con registros retributivos anuales para garantizar, en la medida de lo posible, la equiparación retributiva en los trabajos de igual valor (puestos con presencia de ambos sexos) y que haya más presencia de mujeres en las áreas masculinizadas.

No se identifican beneficios no salariales fuera de los Convenios Colectivos y Reales Decreto de aplicación, tampoco se observan pagos en especie.

En cuanto a las brechas, podemos apreciar que existe una brecha en retribución equiparada del 10% (media) y 9% (mediana), considerándose una igualdad en cuanto a los salarios base, lejos del límite del 25% que establece la normativa. Por tanto, no se observa discriminación en dichas percepciones.

Condiciones de trabajo y conciliación

Según datos aportados por HUMANA, la fundación aplica medidas de conciliación que superan las establecidas por la normativa. Entre estas medidas se citan: adaptación de jornada, horario flexible, teletrabajo y concreción horaria, y se afirma que son utilizadas en mayor medida por mujeres, considerando las razones principales el cuidado de menores o personas dependientes.

El 75.3% de las personas en plantilla no tienen hijas e hijos a cargo, concentrándose la proporción de personas con hijos/as a su cargo en el nivel operativo (83%). No se encuentran diferencias significativas en la concentración de mujeres y hombres por nivel jerárquico e hijas/os a cargo.

Los datos aportados solo han permitido analizar las reducciones de jornada por guarda legal y cuidado de menores con enfermedad grave, a las que se acogieron durante 2023 un 4.19% de la plantilla. Si se atiende a los datos desagregados por sexo, el uso de esta medida es más frecuente entre las mujeres, pues un 5.8% de la plantilla femenina tiene una reducción de jornada por estos motivos, frente al 0.28% de la plantilla masculina.

Seguridad y salud laboral

Con lo que respecta a la seguridad y salud laboral, HUMANA ha realizado varios estudios de detección de necesidades. Entre ellos evaluaciones de riesgos por centro y por puesto

de trabajo y determinadas evaluaciones ergonómicas y psicosociales. De estos estudios se desprenden diferentes necesidades entre mujeres y hombres.

La fundación tiene constituido el Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la organización en materia de prevención de riesgos. Este está formado en igual número por las personas delegadas de prevención y por parte de la fundación y/o sus representantes.

HUMANA cuenta con un documento que establece criterios para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, pero el Plan de PRL no tiene perspectiva de género. Tampoco se utiliza lenguaje inclusivo en su redacción.

Acoso sexual y/o por razón de sexo

En el seno de la Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad se ha elaborado y negociado un protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, que integra una Comisión Instructora compuesta por parte de la Fundación por la Dirección de RRHH o la persona designada por esta, y por parte de la representación sindical de manera rotativa entre los sindicatos que conforman la Comisión de Seguimiento de este Plan, siempre que hayan recibido la formación específica.

Comunicación organizacional: uso de lenguaje e imágenes inclusivas

Con lo que respecta a la comunicación organizacional, en términos generales, las imágenes utilizadas y expuestas en los canales de comunicación ya cumplen con el compromiso de representar de forma equilibrada a mujeres y hombres, así como no presentar a las personas de forma estereotipada en función de su género. Todas las imágenes están libres de sexismo y representan de forma fiel las actividades propias de la organización. Sin embargo, se observa el predominio del masculino genérico. Por ello, podría incentivarse el uso del lenguaje inclusivo en mayor medida.

Violencia de género

En HUMANA se respetan las medidas definidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. No obstante, no se han planteado medidas adicionales que se puedan poner en marcha llegado el caso de contar con una trabajadora víctima.

Hasta la fecha, no se ha elaborado un procedimiento interno o protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género. Tampoco se realizaron acciones de sensibilización a personal clave (personal directivo y mandos intermedios) y/o a la plantilla en general sobre la normativa vigente en materia de protección integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de HUMANA persigue garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y el de no discriminación por razón de sexo rijan todas las actuaciones empresariales de forma transversal y estén integrados en las políticas y procedimientos de la gestión de recursos humanos de la organización.

Este Plan se ha diseñado con el propósito de establecer un marco de actuación que permita cumplir con estos objetivos, incorporando una serie de medidas que buscan asegurar la igualdad dentro de la empresa. Entre los principales objetivos se destacan los siguientes:

- Identificar, a partir del diagnóstico de situación realizado, las áreas necesarias de actuación para asegurar el cumplimiento de los citados principios e implementar las medidas pertinentes.
- Promover la sensibilización de toda la plantilla en materia de igualdad a través de las acciones formativas y de comunicación planificadas a tal respecto.
- Prevenir, detectar y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo el procedimiento a seguir.
- Garantizar un adecuado seguimiento de la ejecución de las medidas, así como de su efectividad y adoptar, de ser necesario, acciones correctoras.

Los objetivos específicos para cada área de actuación aparecen recogidos en el siguiente apartado.

6. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS, PLAZO DE EJECUCIÓN, PRIORIZACIÓN E INDICADORES

Las medidas de igualdad de HUMANA son evaluables para cada área de actuación. Estas medidas están agrupadas por bloques, detallándose los objetivos de cada uno de ellos, así como la descripción, la calendarización de implantación y prioridad, la persona o departamento responsable y los indicadores de seguimiento de cada una de las medidas.

Bloque 0. Medidas de carácter transversal

Objetivo

Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

0.1. RESPONSABLE DE IGUALDAD					
Medida	Cronograma	Prioridad	Indicadores	Responsable	
1 Designar una persona responsable para velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la fundación. Esta persona debe contar con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Primer semestre	Alta	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.	RRHH	
2 Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la organización. Dicho correo, será gestionado por la persona	Primer semestre	Alta	Correo electrónico y comunicación del mismo	RRHH o Responsable de Igualdad (en	



	designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad.				caso de haber sido designada previamente)
0.2. SISTEMAS DE RECOGIDA Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN					
3	Establecer un sistema de recogida de información relativa a la gestión de recursos humanos que permita recopilar datos desagregados por sexo.	Primer año de vigencia	Alta	Creación del registro (sí/no)	Personas responsables de los Departamentos implicados

Bloque 1. Proceso de selección, promoción y formación

Objetivos

Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la gestión de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.



1.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
Medida		Cronograma	Prioridad	Indicadores	Responsable
4	<p>Revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.</p> <p>Asimismo, se recomienda incluir una mención expresa al principio de igualdad de oportunidades en lo relativo a los procesos de selección que se externalicen e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.</p>	Primer año de vigencia	Media	Revisión del procedimiento (sí/no)	RRHH
5	<p>Añadir a la redacción de las ofertas de empleo una referencia explícita al compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	Toda la vigencia	Media	<p>Inclusión del compromiso (sí/no)</p> <p>Análisis de un muestreo</p>	RRHH
6	<p>Revisar y corregir de manera continua el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción como en el contenido de las mismas.</p> <p>Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados o feminizados mensajes que inviten a mujeres y a hombres a presentar su candidatura (Ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).</p>	Toda la vigencia	Alta	Análisis de un muestreo	RRHH
7	<p>Buscar candidaturas de mujeres en áreas donde se encuentre infrarrepresentadas, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento en aras de fomentar su contratación en puestos y departamentos donde exista infrarrepresentación.</p>	Toda la vigencia	Alta	<p>Centros, entidades u organismos formativos con los que se ha contactado</p> <p>CV recibidos</p>	RRHH



8	Proporcionar formación específica en materia de igualdad a todas las personas trabajadoras involucradas en los procesos de selección, contratación, promoción y formación.	Anual	Alta	Número de personas asistentes desagregado por sexo y puesto de trabajo.	RRHH
9	Aplicar el criterio de que, en igualdad de condiciones, cuando exista un empate por cuestión de méritos, capacidades, actitudes, aptitudes y habilidades entre varias personas candidatas, accederá al puesto vacante y/o promocionará la persona del sexo infrarrepresentado cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas o feminizadas.	Medida puesta en marcha	Alta	N.º de candidaturas y n.º de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	RRHH
1.2. PROMOCIÓN					
10	<p>Crear y difundir un protocolo de promoción profesional con perspectiva de género, que incluya criterios que fomenten la presentación de perfiles del sexo subrepresentado.</p> <p>Estos criterios deberán ser objetivos, transparentes, sin que puedan derivarse de su aplicación situaciones de discriminación o desigualdad. A este respecto, se recomienda establecer como criterio que se promueva la promoción interna y la movilidad funcional en la entidad, acudiendo a la contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de Humana.</p>	Dos primeros años de vigencia	Alta	Elaboración del protocolo (sí/no) Número de candidaturas recibidas desagregado por sexo Canales de difusión utilizados	RRHH
11	Realizar un seguimiento/balance anual de las promociones desagregadas por sexo, antigüedad, responsabilidades de cuidado, tipo de contrato, modalidad de jornada y tipo de promoción o cualquier otra variable de interés.	Anual	Alta	Balance realizado (sí/no) Informe de resultados N.º de promociones internas con relación al n.º de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	RRHH

12	Comunicar internamente a la plantilla las plazas vacantes, competencias requeridas para el puesto, plazo, forma de presentación de candidaturas y fecha de resolución.	Toda vigencia	la	Media	Listado de vacantes comunicadas Canales de comunicación utilizados	RRHH
13	Formación al personal encargado de la promoción en igualdad de género y sesgos inconscientes	Toda vigencia	la	Media	Formación realizada (sí/no) Número de personas asistentes desagregado por sexo, cargo y responsabilidad	RRHH
14	Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén infrarrepresentadas.	Toda vigencia	la	Alta	Número de mujeres promocionadas a grupos donde estén infrarrepresentadas	RRHH
15	Se priorizará la cobertura de las vacantes a través de la promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	Toda vigencia	la	Alta	Número de promociones cubiertas internamente/externamente desagregado por sexo	RRHH
16	Las personas finalistas rechazadas para la promoción serán informadas sobre el motivo del rechazo.	Toda vigencia	la	Media	Evidencia del cumplimiento de la medida	RRHH
1.3. FORMACIÓN						
17	Elaborar un plan de formación con perspectiva de género. Este plan deberá incluir: análisis del punto de partida (necesidades de formación, intereses, opiniones, etc.), programación de cursos y una recopilación de los principales resultados del balance de formación del año anterior.	Anual		Alta	Elaboración y ejecución del plan de formación (Sí/No)	Responsable de formación
18	Realizar anualmente un balance de formación que incorpore la siguiente información: denominación del curso, fecha, duración, modalidad de impartición, si se ha realizado dentro o fuera de la jornada laboral, así como si es voluntario u obligatorio, y, por	Anual		Alta	Balance realizado (sí/no) Informe de resultados	Responsable de formación



	último, el número de personas participantes desagregado por sexo.					
19	Fomentar la difusión de formaciones en las que se adquieran herramientas y habilidades que faciliten la promoción, garantizando que su comunicación llegue a toda la plantilla. Para ello, crear puntos de información sobre formación, boletines y circulares de acción formativa.	Toda vigencia	la	Alta	Difusión de acciones formativas (Sí/No) Número de personas inscritas a los cursos, desagregado por sexo	Responsable de formación
20	Diseño e implementación de un programa integral de formación en igualdad de oportunidades destinado a todas las personas que forman parte de la organización, desde personal operativo a directivo.	Toda vigencia	la	Alta	Número de formaciones realizadas en materia de igualdad Número de personas asistentes desagregado por sexo y puesto de trabajo.	Responsable de formación
21	Se crearán cursos y programas de <i>mentoring</i> para facilitar el acceso a las mujeres a puestos de liderazgo.	Toda vigencia	la	Alta	Número de programas de <i>mentoring</i> implementados Número de mujeres participantes Número de mujeres promocionadas a puestos de responsabilidad tras el programa	RRHH y personal encargado de la función de mentoría

Bloque 2. Clasificación profesional

Objetivo

Garantizar la coherencia del sistema de clasificación profesional y la descripción de puestos de trabajo, asegurando que contengan en su redacción criterios objetivos y claros, libres de sesgos.



Medida		Cronograma	Prioridad	Indicadores	Responsable
22	Establecer una correspondencia clara entre los puestos descritos en las hojas de competencia y las categorías profesionales, que permita realizar una asimilación entre puestos y categorías establecidas por los diferentes convenios colectivos de aplicación.	Primer año de vigencia	Alta	Asimilación de categorías y puestos realizada (sí/no)	Departamento laboral
23	Utilizar términos inclusivos en los en la descripción de los puestos de trabajo (<i>hojas de competencia</i>), así como revisar y garantizar que los objetivos y criterios incluidos en las mismas se encuentran libres de sesgos de género.	Primeros dos años de vigencia	Alta	Utilización de términos neutros y lenguaje inclusivo (Sí/No) Revisión de criterios (Sí/No)	RRHH
24	Actualizar el nivel formativo de la plantilla en las bases de datos existentes, de manera que se facilite el análisis de esta variable en posteriores informes	Toda la vigencia	Alta	Nivel formativo actualizado (sí/no)	Departamento laboral

Bloque 3. Condiciones de trabajo y salud laboral

Objetivos

Garantizar el conocimiento y cumplimiento de las condiciones de trabajo, sin que se produzcan situaciones de discriminación por razón de género en su ejercicio y disfrute.

Velar por la salud laboral de la plantilla a través del plan de prevención de riesgos laborales, la política de desconexión digital y otras medidas, contemplando en este tipo de documentos la perspectiva de género.



3.1. CONDICIONES DE TRABAJO					
Medida	Cronograma	Prioridad	Indicadores	Responsable	
<p>25 Distribuir encuestas de clima laboral que incorporen, entre otras cuestiones, la percepción de la plantilla respecto a la cultura que promueve la compañía en materia de igualdad.</p> <p>Estas encuestas permitirán disponer de un diagnóstico completo del ambiente organizacional de la fundación.</p>	Bianual	Media	Elaboración de la encuesta (Sí/No) Distribución a la plantilla (Sí/No) Relación de resultados obtenidos en materia de igualdad	RRHH	
<p>26 Seguir garantizando que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida</p>	Medida puesta en marcha	Alta	N.º de promociones desagregadas por sexo, tipo de contrato y de jornada	RRHH	
3.2. SALUD LABORAL					
<p>27 Revisar el plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género teniendo en cuenta diferencias biológicas de mujeres y hombres, riesgos psicosociales y situación de acoso sexual y por razón de sexo.</p>	Toda la vigencia	Media	Incorporación de la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales (Sí/No)	Personal encargado de PRL	
<p>28 Crear y difundir a la plantilla un documento que contenga la política de desconexión digital de la organización, facilitando esta información a toda la plantilla.</p>	Dos primeros años de vigencia	Alta	Elaboración del protocolo (sí/no) Difusión del protocolo (sí/no) Canales utilizados	Personal encargado de PRL	
<p>29 Seguir realizando de manera anual estudios de riesgos psicosociales que considere las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia</p>	Anual	Media	Realización de estudios de riesgos psicosociales (sí/no)	Personal encargado de PRL	



	de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.			Incorporación de la perspectiva de género (sí/no)	
30	Difundir el protocolo de riesgo por embarazo.	Anual	Media	Protocolo difundido (sí/no) Medios utilizados para su difusión	Personal encargado de PRL

Bloque 4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y profesional

Objetivos

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Facilitar que mujeres y hombres compatibilicen responsabilidades y obligaciones laborales y personales garantizando la igualdad de oportunidades.

Medida	Cronograma	Prioridad	Indicadores	Responsable
31 Diseñar un documento que recopile los permisos, derechos y medidas de conciliación conforme la legislación vigente, convenios colectivos de aplicación y permisos que otorgue la fundación. Difundir la guía a través de los canales de comunicación de la entidad y realizar campañas de sensibilización (folletos, jornadas, ...) sobre las medidas de conciliación, haciendo hincapié en algunos temas específicos como el permiso corresponsable de lactancia.	Medida en curso. Se recomienda su actualización y refuerzo	Alta	Documento actualizado (sí/no) Canales de difusión utilizados Campañas de sensibilización realizadas	RRHH
32 Impartir cursos de formación en materia de conciliación, corresponsabilidad y reparto de tareas de cuidado, promoviendo	Toda la vigencia	Alta	Formación realizada (sí/no)	RRHH



	la sensibilización en esta materia, así como la importancia del reparto igualitario de tareas			Número de personas asistentes desagregado por sexo, cargo y responsabilidad	
33	Elaborar un registro de control y un informe de seguimiento de los permisos de conciliación concedidos a la plantilla. Además de la elaboración anual de un informe que recoja los principales resultados relativos a la utilización diferencial de permisos por mujeres y hombres	Anual	Alta	Registro elaborado (sí/no) Informe realizado (sí/no) Relación de los principales resultados obtenidos del informe	Departamento laboral
34	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a clases de preparación al parto y a exámenes prenatales por el tiempo imprescindible	Toda vigencia	la Media	Número de personas, desagregado por sexo, que se acogen a esta licencia	RRHH
35	Se facilitará la adaptación de jornada y se flexibilizarán los cambios de las vacaciones para personas con menores a su cargo y en situación monoparental, en caso de necesidad y debidamente justificada.	Toda vigencia	la Alta	Número de personas, desagregado por sexo, que solicitan y se acogen a esta medida.	RRHH
36	Establecer la adaptación de horario para las personas trabajadoras con menores a cargo, en el periodo de adaptación del primer año de guardería y primer año de educación infantil –hasta una semana–, respetando el cómputo de horas semanales y siempre que esté previamente acordado.	Toda vigencia	la Alta	Número de personas, desagregado por sexo, que solicitan y se acogen a esta medida.	RRHH
37	Facilitar el cambio de turno y la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de menores, hijos/as u otras, para padres o madres separados/as, divorciados/as.	Toda vigencia	la Alta	Número de personas, desagregado por sexo, que solicitan y se acogen a esta medida.	RRHH



Bloque 5. Infrarrepresentación

Objetivo

Analizar la infrarrepresentación de mujeres y hombres en las distintas áreas de la entidad, con el objetivo último de promover la equiparación de la presencia femenina y masculina en aquellas áreas y puestos de trabajo en las que, respectivamente, constituyan el sexo infrarrepresentado dentro de la organización.

Medida	Cronograma	Prioridad	Indicadores	Responsable
38 Llevar a cabo una revisión anual sobre los puestos de trabajo ocupados por mujeres y hombres, pudiendo observar si se han producido modificaciones en las ocupaciones. Esto permitirá ver si se han producido cambios en áreas masculinizadas y feminizadas.	Bianualmente	Alta	Datos de la distribución de la plantilla por sexo y puesto de trabajo	RRHH

Bloque 6. Ámbito retributivo

Objetivo

Garantizar que el principio de igualdad rige en la remuneración percibida por las personas trabajadoras, sin que se produzcan discriminaciones salariales por razón de sexo. Para ello, será fundamental la transparencia y el registro desagregado por sexo, pudiendo analizar si la retribución por trabajador de igual valor es la misma para mujeres y hombres.

Medida	Cronograma	Prioridad	Indicadores	Responsable
39 Elaborar un registro retributivo anual para garantizar la equiparación retributiva en los trabajos de igual valor, evitando discriminaciones salariales en puestos de igual valor, que se entregará a la Comisión de Seguimiento.	Anual	Alta	Elaboración del registro anual (sí/no)	Departamento Laboral



40	Incluir la igualdad como objetivo de la política de remuneración	Toda la vigencia	Alta	Inclusión de la igualdad como objetivo de la política de remuneración (sí/no)	Departamento Laboral
41	Revisar y actualizar la valoración de puestos en caso de que se produzcan cambios a nivel organizativo que impacten sobre estos.	Bianual	Alta	Revisión realizada (sí/no) Relación de cambios introducidos	RRHH – Departamento Laboral
42	Si se detectasen en el registro retributivo anual brechas salariales por encima del 10% en alguno de los niveles o puestos establecidos en la última valoración de puestos analizada, la empresa establecerá un plan para corregirlo en los 3 meses siguientes a su detección.	Anual	Alta	Brechas superiores al 10% detectadas (sí/no) Puestos con brechas superiores al 10% Plan de actuación para la corrección de las desigualdades	RRHH – Departamento Laboral

Bloque 7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Objetivos

Reforzar la cultura organizacional sustentada en el respeto y la igualdad, facilitando la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como fomentando la responsabilidad colectiva para la erradicación de este tipo de conductas.

La impartición de formaciones que promuevan la conciencia y el conocimiento sobre acoso sexual y/o por razón de género, un protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, así como cualquier otra medida de prevención, constituyen aspectos claves para garantizar un entorno de trabajo respetuoso y seguro.



7.1. SENSIBILIZACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO					
Medida	Cronograma	Prioridad	Indicadores	Responsable	
43	Impartir formaciones generales en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ámbito laboral, promoviendo la sensibilización en esta materia	Toda la vigencia	Alta	Número de formaciones realizadas Número de personas asistentes desagregado por sexo, cargo y responsabilidad	Responsable de formación
44	Impartir formación específica en materia de igualdad a la comisión instructora, especialmente sobre situaciones de acoso por razón de sexo y/o sexual, con el objetivo de reforzar y actualizar la formación de la que disponen	Toda la vigencia	Alta	Formaciones realizadas (sí/no)	Responsable de formación
45	Elaborar y difundir contenido divulgativo (folletos, trípticos...) sobre acoso sexual y procedimiento a seguir, promoviendo la concienciación sobre situaciones de acoso sexual e información sobre cómo proceder ante este tipo de situaciones	Toda la vigencia	Media	Diseño y difusión de materiales con contenido informativo sobre acoso sexual (sí/no) Listado y recopilación de contenidos divulgativos creados Canales de comunicación utilizados	Personal de formación
7.2. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO					
46	Diseñar y difundir un protocolo específico que recoja las situaciones de acoso por razón de sexo y/o sexual, así como llevar a cabo un registro y seguimiento de las situaciones de acoso que puedan tener lugar en la fundación. Asimismo, en caso de detectar deficiencias en el funcionamiento del protocolo, deberán establecerse las correcciones necesarias.	Primer año del plan	Alta	Elaboración del protocolo (sí/no) Difusión del protocolo (sí/no)	RRHH y PRL



	Es importante que durante la elaboración del protocolo de acoso se introduzcan aquellos aspectos introducidos por la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.				
47	Implementar cuestionarios en los que se recoja la percepción y vivencias de la plantilla sobre situaciones de acoso, con el objetivo de detectar posibles casos de acoso no identificados con anterioridad	Anual	Media	Elaboración e implementación de cuestionarios (Sí/no) Presentación de resultados obtenidos desagregados por sexo	RRHH
48	Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre el número de denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo, el resultado final de las investigaciones y las medidas llevadas a cabo.	Anual	Alta	Número de denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo Resultado de las investigaciones	RRHH

Bloque 8. Comunicación organizacional

Objetivo

Reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad a través de las comunicaciones y campañas realizadas, tanto a nivel interno como externo, en las que se muestre dicho compromiso, incluyendo en estas comunicaciones el uso generalizado de lenguaje inclusivo, como forma de visibilizar a todas las personas sin distinción por razón de sexo.

Medida	Cronograma	Prioridad	Indicadores	Responsable
49 Elaborar y difundir a toda la plantilla un manual sobre utilización de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la organización, promoviendo con ello el conocimiento y uso de este lenguaje	Primer semestre	Alta	Manual elaborado (sí/no) Manual difundido (sí/no) Canales de comunicación utilizados	Responsable de formación y comunicación



50	Revisar y corregir el lenguaje que se utiliza en comunicaciones internas (comunicados y correo interno, tabloneros...) y externas (comunicados generales, página web...), garantizando que en todas ellas se hace uso de lenguaje inclusivo	Toda vigencia	la	Alta	Revisión y corrección del lenguaje (Sí/No)	Responsable de comunicación
51	Realizar campañas de comunicación (internas y externas) en las que se muestre el compromiso adquirido por la fundación para la consecución de la igualdad. Especialmente, en aquellos días conmemorativos (como, por ejemplo, el 8 de marzo, Día de la Mujer)	Toda vigencia	la	Baja	Campañas realizadas y materiales utilizados (cartelería, folletos informativos, video conmemorativo...) Canales de comunicación utilizados para su difusión Relación de contenidos de las campañas realizadas	Responsable de comunicación
52	Realización de una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, tanto a nivel interno (publicación en la intranet, correo electrónico...) y externo (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.). Esta actuación garantizará la información y accesibilidad del plan de igualdad y del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla. Además, incluirá la puesta en conocimiento del plan a terceras partes externas a la empresa.	Primer semestre		Alta	Difusión interna (Sí/No) Difusión externa (Sí/No) Canales de información utilizados	Responsable de comunicación
53	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la fundación (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas	Toda vigencia	la	Media	Formaciones realizadas (sí/no)	Responsable de formación

Bloque 9. Derechos laborales y protección de las víctimas de violencia de género

Objetivos

Promover el conocimiento y ejercicio de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género para que aquellas personas trabajadoras que sufran esta situación de violencia dispongan de toda la información, apoyo y recursos disponibles.

Sensibilizar a la plantilla sobre el fenómeno de la violencia de género, su repercusión, la necesidad de continuar implementado actuaciones tendentes a erradicar cualquier manifestación de este tipo de violencia.

9.1. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO					
Medida		Cronograma	Prioridad	Indicadores	Responsable
54	Elaborar y difundir, entre la plantilla, un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.	Primer año del plan	Alta	Documento creado (sí/no) Documento difundido (sí/no) Canales de comunicación utilizados	Responsable de formación
55	En caso de movilidad geográfica a otro centro de trabajo como consecuencia de la condición de víctima de violencia de género, la empresa se compromete a abonar los gastos de mudanza y desplazamiento y un importe de 1000€ brutos. En caso de que la movilidad no implique cambio de centro de trabajo, la entidad se compromete a abonar la cantidad de 500€ brutos por una única vez.	Toda la vigencia	Alta	Número de casos de movilidad geográfica por condición de víctima de violencia de género atendidos Casos rechazados y justificación	RRHH
56	Establecer colaboraciones con asociaciones de víctimas de violencia de género para su contratación y reinserción en el mercado laboral.	Toda la vigencia	Alta	Listado de asociaciones con las que se ha colaborado Número de víctimas de violencia de género contratadas	RRHH



57	Facilitar el acceso al apoyo profesional y/o médico a las mujeres que tengan la condición de víctimas de violencia de género.	Toda la vigencia	Alta	Número de mujeres víctimas que acceden al apoyo profesional o médico	RRHH
9.2. SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO					
53	Impartir formación en materia de violencia de género a toda la plantilla, promoviendo el conocimiento y la concienciación sobre ello	Toda la vigencia	Alta	Formación realizada (sí/no) Número de personas asistentes desagregado por sexo, cargo y responsabilidad	Responsable de formación
54	Diseñar una campaña de comunicación para concienciar sobre la violencia de género (a través de cartelería, contenido audiovisual, etc.) con motivo del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer, celebrado el 25 de noviembre.	Anualmente	Alta	Campaña realizada (sí/no) Materiales utilizados (cartelería, folletos informativos, vídeo conmemorativo...) Canales de comunicación utilizados para su difusión	Responsable de comunicación

7. MEDIOS Y RECURSOS

En cada una de las medidas contempladas en este Plan, se identifican los distintos departamentos responsables y los recursos humanos asignados para su implementación, seguimiento y evaluación. HUMANA se compromete a proporcionar los medios materiales y recursos necesarios para asegurar la correcta ejecución, supervisión y evaluación de las medidas durante su vigencia.

El Plan de Igualdad también podrá financiarse con ayudas y subvenciones otorgadas por autoridades y otras entidades públicas o privadas, siempre cumpliendo con los requisitos legales establecidos en cada caso.

Para que la Comisión de Seguimiento pueda desempeñar sus funciones, la empresa se compromete a facilitar los recursos necesarios, tales como:

- Un lugar adecuado para la realización de las reuniones.
- El material necesario para dichas reuniones.
- La entrega de información estadística, desagregada por sexo, según los criterios de seguimiento acordados, con la antelación suficiente para su análisis y con la periodicidad establecida para cada medida.
- La persona Responsable de Igualdad será quien provea los medios necesarios para asegurar un trabajo eficiente de la Comisión.

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El sistema de seguimiento y evaluación constituye un elemento clave durante todo el periodo de implantación, pues permite conocer el grado de desarrollo de las medidas planificadas en el presente Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación. Este proceso se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de HUMANA.

8.1. Comisión de seguimiento y evaluación

La Comisión de seguimiento y evaluación estará compuesta de manera paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, siendo sus miembros las siguientes personas:

En **representación de la empresa**:

- Susana del Pino Somoza, responsable de Cultura.
- Joan Carrió Cruces, director de RRHH.
- Ignacio Celaya Segura, técnico de RRHH.

En representación de las personas trabajadoras:

- María Elena Cortés Parera, técnica contable (FETICO).
- Rubén González Alonso, técnico de Comunicación (CCOO).
- Raquel Samino Antúnez, clasificadora (UGT).

En caso de realizarse elecciones sindicales en HUMANA, pasarán a formar parte de la Comisión las personas representantes de la plantilla que hayan resultado legalmente electas.

Se establece que cualquiera de las partes, ante la imposibilidad de acudir a alguna reunión, podrá nombrar a una persona que la sustituya.

La duración del mandato de quienes componen la Comisión será similar a la vigencia del Plan (cuatro años) y hasta que se negocie el siguiente. Asimismo, se contempla la posible renuncia y sustitución de las personas integrantes tanto de la parte empresarial como de la parte social a lo largo del periodo de validez del Plan.

8.2. Funciones de la Comisión

Además de los cometidos y competencias que expresamente se le encomiendan en el Plan de Igualdad, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Establecer un calendario de reuniones periódicas, como mínimo, cada semestre. Y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Proponer, y en su caso aprobar modificaciones a este reglamento.
- Atender y resolver reclamaciones formuladas por la plantilla de la empresa.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Realizar modificaciones o incluir alguna medida si se detecta la necesidad de hacerlo.
- Recibir la información y documentación necesarias, por parte de la empresa, para realizar su labor de seguimiento y evaluación.
- Elaborar informes semestrales, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida. Así como elaborar los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan.

- En el caso de no poder acudir una de las personas de la Comisión de Seguimiento a las reuniones, que se pueda delegar el voto y así dar continuidad en las tareas.

En todo caso, la Comisión podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, quienes podrán intervenir en la reunión con voz, pero sin voto. En todo caso, estas personas, así como quienes componen la Comisión, están obligadas a respetar la confidencialidad profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

8.3. Procedimiento de seguimiento, evaluación y revisión

El sistema de seguimiento de los planes de igualdad está recogido en la LOIEMH. Concretamente, en su artículo 46.1 se establece que “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”.

El procedimiento de seguimiento y evaluación tiene como objetivos los siguientes:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El órgano encargado del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento, cuyas funciones se detallan en el apartado 8.2. Para ello, se establece un sistema de seguimiento y evaluación que se especifica a continuación y que responde a lo establecido en el artículo 9.6 del RD 901/2020, de 13 de octubre¹.

Actuación	Periodicidad	Herramientas
Seguimiento	Semestral	Informe semestral
Evaluación intermedia y final	Bienal	Informe de evaluación intermedia y final

¹ **Artículo 9.6 RD 901/2020, de 13 de octubre.**

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en informes semestrales de seguimiento. Estos informes harán referencia al avance de la entidad con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad en función de su calendario de implantación.

Los informes elaborados serán trasladados a la Dirección para su conocimiento y valoración de logros y objetivos.

Evaluación

Tal y como establece el citado artículo 9.6 del RD 901/2020, se realizarán, al menos, una evaluación intermedia y otra final, dentro de los tres últimos meses de vigencia del Plan, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas de seguimiento, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de Seguimiento estime necesaria.



9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

MEDIDA	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	TERCER SEMESTRE	CUARTO SEMESTRE	QUINTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE	SÉPTIMO SEMESTRE	OCTAVO SEMESTRE
	Noviembre 2024 – abril 2025	Mayo 2025 – octubre 2025	Noviembre 2025 – abril 2026	Mayo 2026 – octubre 2026	Noviembre 2026 – abril 2027	Mayo 2027 – octubre 2027	Noviembre 2027 – abril 2028	Mayo 2028 – octubre 2028
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								



14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25								
26								
27								
28								
29								
30								



31								
32								
33								
34								
35								
36								
37								
38								
39								
40								
41								
42								
43								
44								
45								
46								
47								



48								
49								
50								
51								
52								
53								
54								
SEGUIMIENTO SEMESTRAL DE MEDIDAS								
EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD								

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Sin perjuicio de los plazos de seguimiento y evaluación que se contemplan de manera específica en el apartado anterior, y que deberán ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el Plan deberá ser objeto de revisión cuando concurren las siguientes circunstancias (artículo 9.2 RD 901/2020, de 13 de octubre):

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

Asimismo, las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos (artículo 9.4 RD 901/2020, de 13 de octubre).

Por tanto, cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en este Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de cualquiera de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad

En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2024-2028

©TALENTION CONSULTORIA Y TECNOLOGIA EN RECURSOS HUMANOS SL], 2024.

Este documento está realizado por Talention y está licenciado para uso exclusivo de la organización desde 2024 hasta 2028. Queda prohibida su reproducción, distribución o modificación sin el consentimiento expreso de Talention. Este plan ha sido personalizado para responder a las necesidades específicas de la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres dentro de su entorno laboral.