Tomillo

Plan de Igualdad de Fundación Tomillo 2025-2028

08/09/2025

INDICE

1. PRESENTACION 3
2. PARTES SUSCRIPTORAS 3
3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 3
4. EVALUACIÓN DEL PLAN ANTERIOR E INFORME DIAGNÓSTICO 4
4.1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA 4
Contextualización y características de la Entidad y el sector 6
4.2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE FUNDACION TOMILLO 10
Permisos y enfermedades profesionales 16
Movimientos de personal. Formación 18
4.3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA 22
4.4. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A LA PLANTILLA 24
RESULTADOS: 24
Análisis sociodemográfico de la encuesta 24
Balance utilidad PIO 23-24 25
Cultura organizativa de la Fundación Tomillo. 30
Compromiso de la entidad con la igualdad. 32
La conciliación. 34
Detección de necesidades y propuestas. 36
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO. 37
5. PLAN DE IGUALDAD 2025-2028 39
5.1. OBJETIVOS DEL PLAN Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN 39
5.2. MEDIDAS DE IGUALDAD 40
5.3. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN. REVISIÓN Y EVALUACIÓN. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS. 44
5.4. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y REVISIÓN 46
5.5. CALENDARIO DE ACTUACIONES 48
6. ANEXOS: INFORME DE AUDITORIA RETRIBUTIVA 49

1. PRESENTACION

Este documento contiene el diagnóstico y el Plan de Igualdad de la Fundación Tomillo para el período 2025-2028, así como las medidas negociadas y adoptadas por las partes suscriptoras.

Fundación Tomillo es una entidad sin ánimo de lucro que trabaja desde hace más 40 años para ofrecer oportunidades de acceso a la educación y el empleo a jóvenes de entornos vulnerables. Desarrollamos programas de Formación Profesional Reglada y Formación Especializada para el Empleo. También contamos con programas de prevención del abandono escolar, el desarrollo personal y el liderazgo, y la evaluación, investigación e innovación social.

Este es el tercer Plan de Igualdad que negociamos y aprobamos después de los Planes precedentes de 2019-2020, y 2021-2023.

2. PARTES SUSCRIPTORAS

Las partes que suscriben en Plan de Igualdad son la representación de la Fundación Tomillo y el Comité de Empresa, en concreto:

Por la Fundación,

D. Fernando Mudarra,

Dª. Eva Guillemot,

Dª. Marta Castillo Charfolet,

Y, por otra, el Comité de Empresa en representación de las trabajadoras y trabajadores,

Dª. Andrea Martínez Alonso,

Dª. Elena Abadíe Hernández,

Dª. Estefanía Catalán.

Ambas partes se han reconocido mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar y rubricar el diagnóstico y Plan de Igualdad.

3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras actuales y futuras de Fundación Tomillo.

El ámbito territorial de dichos planes y medidas es nacional, según figura en los Estatutos de la organización, alcanzando a los siguientes centros de trabajo:

- Calle Albuñuelas 15 (sede central). 28041 Madrid
- Calle José del Río 2. 28015 Madrid
- Calle Lanjarón, 1. 28041 Madrid
- Calle Romeral, 10. 28021 Madrid
- C/ San Timoteo, 6. Local Entrada posterior. 28011 Madrid
- C/Padul, 16 28041 Madrid

El período de vigencia del Plan y las medidas anti-discriminación recogidas en este documento es de un máximo de cuatro años, entrando en vigor el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

4. EVALUACIÓN DEL PLAN ANTERIOR E INFORME DIAGNÓSTICO

4.1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

Este apartado contiene el diagnóstico realizado, por la Comisión Negociadora, para la adopción de un nuevo Plan de Igualdad para la Fundación Tomillo para el período 2025-2028.

Siguiendo lo previsto por el Ministerio de Igualdad, el diagnóstico consiste en "**un análisis de situación de la empresa que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad**"[1]. "La finalidad del diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades".

[1] Guía para la realización de un diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, en https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm

El diagnóstico ha comprendido el desarrollo de una fase de recopilación de información de la plantilla, desagregada por sexo, que comprende:

- Edad.
- Antigüedad (fecha y años).
- Tipo de contrato.
- Tipo de jornada.
- Categoría profesional.
- Puesto.
- Programa.
- Convenio.
- Centro de trabajo.
- IT/enfermedades profesionales.
- Permisos.
- Movimientos de personal.
- Formación.

Los datos de la plantilla se han recogido con fecha de 31 de diciembre de 2024, si bien, como se muestra a lo largo del análisis, la plantilla ha experimentado movimientos durante el año (entradas y salidas). Metodológicamente se han tomado dos decisiones que afectan al cómputo utilizado para el análisis de datos:

- Se ha decidido **extraer del análisis general a los trabajadoras/as que han salido de Tomillo en 2024** debido al cierre de dispositivos en determinadas zonas de la ciudad de Madrid, en concreto, Vallecas, San Blas y Majadahonda. Se ha aspirado, con esta depuración a neutralizar un elemento que se consideraba potencialmente distorsionador del análisis. No obstante, se ha tratado la información e aquellas personas que, perteneciendo a alguno de los dispositivos extinguidos, han permanecido en la Entidad (en particular en la parte de movimientos de personal donde estos casos aparecen como "cambio de puesto").
- Por otra parte, una vez hecha esa depuración, se ha procedido **al análisis de datos a partir de un dato estático de la plantilla** que no tiene en cuenta los distintos

movimientos de personal a lo largo del año[2]. Esta decisión se ha tomado en pro de la eficiencia en el análisis y su comparabilidad con análisis previos.

Por otra parte, se ha desarrollado una encuesta a la plantilla (apartado siguiente) que constituye, en este caso, la tercera edición. El cuestionario es largo, consta de 41 preguntas, abiertas y cerradas, de respuesta simple y múltiple, y de escala, y ha sido respondida por 77 personas, siendo 54 respuestas válidas[3].

Contextualización y características de la Entidad y el sector

La Fundación Tomillo es una entidad sin ánimo de lucro que pertenece al Tercer Sector de Acción Social y en concreto al sector fundacional. Este contexto de organizaciones y actividad tiene unas características muy concretas que, a grandes rasgos, implica organizaciones de tamaño pequeño, una alta feminización de sus plantillas, salarios inferiores a los de otros sectores, mayor parcialidad y condiciones laborales predeterminadas por el tipo de actividad desarrollada.

En este sentido, el informe *Calidad del empleo en el Tercer Sector, un panorama integral en 2023*[4], muestra que el Tercer Sector está compuesto de una gran cantidad de micro y pequeñas entidades con menos de 10 personas trabajadoras (57,3%) y con poco peso de las entidades con 50 o más personas trabajadoras (11,3%), con presupuestos bajos y donde, en 2023 había 528.126 personas contratadas (un 2,5% del mercado de trabajo a nivel nacional), de las cuales **el 79,3% eran mujeres.**

- En cuanto al tipo de contratación, el sector presenta **una alta parcialidad** (las actividades se desarrollan sólo unas cuantas horas al día). Asimismo, el salario bruto anual para las personas trabajadoras en el Tercer Sector está por debajo de las personas trabajadoras en España. A pesar de que las mujeres representan el mayor porcentaje de las personas trabajadoras, son las que menos cobran de acuerdo con la encuesta a personas trabajadoras de este estudio. Sin embargo,

[2] El dato estático, de 210 personas, se refiere a las personas que han formado parte de la plantilla de Tomillo en algún momento del año, independientemente de si han podido cursar baja en ese mismo año o de si su pertenencia a la plantilla ha sido discontinua.

[3] Se considera respuesta válida aquella que completa la encuesta. En todo caso se ha tratado, cuando se ha podido, de rescatar la información de las respuestas no completas, garantizando que no supusiera un elemento distorsionador de los resultados del análisis.

[4] Del Observatorio de Empleo en el Tercer Sector, año 2024.

se interpreta que esta diferencia salarial general puede deberse a una **brecha de género más estructural entre hombres y mujeres**: mayoritariamente las mujeres ocupan puestos que reciben oficialmente salarios menores a pesar de tener mayor peso porcentual en el sector.

- De esta forma, se observa que **las mujeres** tienen **contratos indefinidos menos frecuentemente que los hombres en el Tercer Sector y, en promedio, recibieron 2.475 euros anuales menos que estos últimos.** Esto supone una brecha salarial de género del -10%. Por otro lado, y siendo la tasa de temporalidad mayor en las mujeres que en los hombres, las primeras ganan en promedio 1.099€ menos que los últimos, suponiendo esto una brecha de -5%. Además, las mujeres que trabajaban en una jornada completa ganaban en promedio 1.905€ menos que sus compañeros hombres, suponiendo esto una brecha de -7%, de acuerdo con la encuesta a personas trabajadoras que se hizo para el estudio.

- Respecto de la **conciliación en el sector,** el estudio muestra que las entidades implementan de forma amplia medidas de conciliación, siendo las más habituales el establecimiento de horarios de entrada y salida flexibles (60,68%), o la jornada intensiva (43,61%) y el teletrabajo (37,1%). El teletrabajo después de la Covid-19 ha quedado relegado a un tercio del personal del sector y, por género, se distribuye de forma que más mujeres teletrabajan, el 38,4% frente al 34,2% de los hombres. Sin embargo, estas realizan menos horas de trabajo en remoto que los hombres, 12,1 horas las mujeres y 13,1 horas los hombres de promedio.

- Las mujeres del sector declaraban acabar la jornada más cansadas que los hombres y con más tareas domésticas por delante. Un 52,5% de mujeres experimenta un cansancio mayor al finalizar la jornada que le interfiere en la realización de tareas domésticas frente a un 43,8% de los hombres. **Sobre ellas recae mayor carga de cuidado y educación (66,7% frente a 57,0%), cuidado de personas mayores o dependientes** (11,0% frente a 6,9%) **y de cocina y tareas domésticas** (75,4% frente a 68,7%).

- Los hombres del Tercer Sector declaran una mayor participación en las tareas de cuidados (57,0%) y en las tareas domésticas (68,7%), que en España (38,7% y 54,1% respectivamente) y en la UE (29,9% y 41,7%).

Respecto de la **estabilidad en el empleo y otras políticas de compliance**, las mujeres que respondieron la encuesta afirmaron experimentar mayor inestabilidad en su empleo en el Tercer Sector. En concreto un 17,7% de las mujeres empleadas del Tercer Sector frente a un 13, 8% de hombres percibían la posibilidad de perder su trabajo en los próximos 6 meses. La percepción de inestabilidad de las mujeres en el Tercer Sector es

mucho más frecuente que a nivel europeo (12,9%), pero resulta significativamente menos frecuente que en los otros sectores productivos a nivel nacional (23,2%).

Respecto de las políticas de compliance, incluyendo el establecimiento de controles internos, políticas de conducta, mecanismos de supervisión y programas de capacitación, el informe muestra que:

- La mayoría de las entidades del Tercer Sector en España cuenta con un plan de igualdad (64%).
- Un 30,4% de las entidades del Tercer Sector cuentan un canal de denuncias para abordar casos de discriminación por cualquier motivo en el ámbito laboral.
- Sólo un 7,9% de entidades del Tercer Sector cuentan con políticas de diversidad étnico-racial y sexo-genéricas.

Por otro lado, **respecto de las políticas de las entidades sobre diversidad y no discriminación**, los datos sobre las experiencias de discriminación en el entorno laboral en el Tercer Sector, permiten identificar tendencias que reproducen los patrones generalizados en la sociedad española, así:

- Las mujeres que han respondido a la encuesta a personas trabajadoras aseguran recibir discriminación en el trabajo con más frecuencia que los hombres. **En el Tercer Sector, un 13,9% de las mujeres empleadas afirman haber sido objeto de discriminación frente a un 9,3% de hombres**. Esta tendencia no se aleja de la frecuencia en el ámbito laboral europeo ni de los demás sectores productivos a nivel español, aunque sí supone un aumento de más de un punto porcentual en el número de mujeres que afirman haber sido objeto de discriminación.
- No obstante, **el Tercer Sector se muestra como un entorno laboral mayoritariamente libre de acoso sexual contra las personas trabajadoras.** En el Tercer Sector en España el 99% de las personas empleadas del Tercer Sector afirman no haber sufrido ningún tipo de atención sexual no deseada y no consentida durante el trabajo. El Tercer Sector presenta un ambiente laboral con mucho menos acoso sexual que el total de sectores productivos a nivel estatal.
- En el entorno laboral que ofrecen las entidades del Tercer Sector, el 88% de las personas trabajadoras nunca han recibido ofensas verbales o amenazas. Sin embargo, aun así, resulta importante abordar el 12% de personas trabajadoras del sector que sí reciben este tipo de trato en el ámbito laboral.

Como resultado de los datos analizados, el informe establece como uno de los retos para el Sector, "*continuar con los esfuerzos activos para reducir la brecha de género,*

garantizando la eliminación de la temporalidad desproporcionada entre mujeres y hombres, y el establecimiento de salarios equitativos en los casos en que se tengan los mismos puestos de trabajo". Asimismo, otro de los retos identificados es *"generar estrategias para asegurar que tanto hombres como mujeres reciban reconocimiento por su trabajo de manera equitativa, continuando con la promoción de la igualdad de oportunidades. Para esto, los planes de igualdad -y su implementación-podrán ser una herramienta fundamental"*.

Por su parte, el primer estudio sobre *La igualdad en el sector fundacional,* de la AEF, presentado en 2025, permite complementar esta panorámica con información específica sobre el sector fundacional:

- **Las mujeres conforman la estructura básica de las fundaciones: son el 65,3% de las personas empleadas**; el 63,8% de su voluntariado y el 58,5% de las personas usuarias/beneficiarias de las fundaciones. **Las mujeres son también mayoría – el 54,5 %- en la dirección** y el impulso diario del trabajo de las fundaciones.
- En los órganos de Gobierno la situación varía, siendo las mujeres solo el 34,7% en los patronatos, con un 35,2% de presidentas y un 29,6% de vicepresidentas.
- En tanto que organizaciones con personas contratadas, las fundaciones comparten con las empresas la misma obligación legal de aplicar las medidas específicas en pro de la igualdad. **De ahí que el 41% de las fundaciones tenga planes de igualdad.** En caso de no tenerlo, el 75,4% alega que no es obligatorio por el pequeño tamaño de su entidad (-50 personas); y el 24,6 %, no saben qué les aportaría o carecen de medios.
- **El 44,2% de las fundaciones facilita a su equipo formación en igualdad de género; y el 39,3% cuentan con el apoyo específico de una persona experta en igualdad -interna o no-.**
- **El 64% de las fundaciones cumple con la obligación de disponer de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo** (sensibilización, canal de denuncias, comité de ética o de igualdad, protocolo para la detección, canalización y resolución de denuncias por acoso sexual o por razón de género).

Las fundaciones cuidan su comunicación para transmitir el trato en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que practican:

- En la **comunicación externa** y para mostrar una imagen no sexista: El 95,2% de las fundaciones lo realizan en su comunicación externa: utilizando un lenguaje no sexista y poniendo en valor el trabajo de hombres y de mujeres (DEMOS).
- El 71% en la imagen: con la representación paritaria en los actos y la proyección de imagen de la fundación.
- En la comunicación interna de la organización: El 91,6% afirma cuidarla.
- El 33,7% tiene un plan de comunicación interno para informar sobre sus medidas con perspectiva de género. El 42,3% cuenta con un canal para recoger las opiniones de su plantilla acerca de posibles mejoras o sugerencias sobre igualdad de género.

Del análisis de los datos anteriores el informe concluye que:

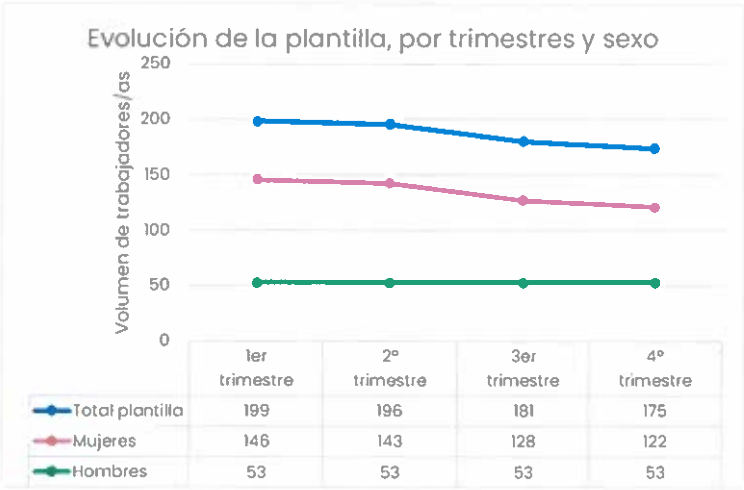
1) El Sector Fundacional es mayoritariamente femenino hasta cierto nivel: las mujeres son los pilares y el motor de las fundaciones, pero no cuentan con el mismo trato ni oportunidades que los hombres para entrar en los órganos de gobierno de las fundaciones: los patronatos.
2) La autorregulación es la vía más adecuada para promover la igualdad de trato y oportunidades en la mayoría de las fundaciones: por su pequeño tamaño, no cabe una promoción, por Ley, de la igualdad.
3) Los planes voluntarios de igualdad, en las organizaciones de - 50 personas trabajadoras, son un buen instrumento para sensibilizar, negociar y promover la igualdad de oportunidades y de trato de todo el equipo humano de las fundaciones, en concreto, las mujeres. Ayudan a tomar conciencia de los tratos desiguales y favorecen un cambio de mentalidad en la organización.

Esta panorámica del sector permite entender que ciertos aspectos que emergen en el análisis de datos del Diagnóstico de la Fundación Tomillo son coherentes y hasta cierto punto, tienen un componente estructural al sector.

4.2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE FUNDACION TOMILLO

Composición y distribución de la plantilla por edad, antigüedad, tipo de jornada y contrato, y por programa.

COMPOSICION: La plantilla de Fundación Tomillo es una **plantilla esencialmente femenina**, representando las mujeres, de manera estable, en torno al 70% de los recursos humanos y los hombres, el 30% restante (a fecha 31 de diciembre de 2024, el número de trabajadores en plantilla era de 175, si bien como muestra el gráfico de evolución de la plantilla a lo largo del año hubo diversas entradas y salidas, de manera que en determinados momentos han estado hasta 210 personas en plantilla).



	1er trimestre	2º trimestre	3er trimestre	4º trimestre
Total plantilla	199	196	181	175
Mujeres	146	143	128	122
Hombres	53	53	53	53

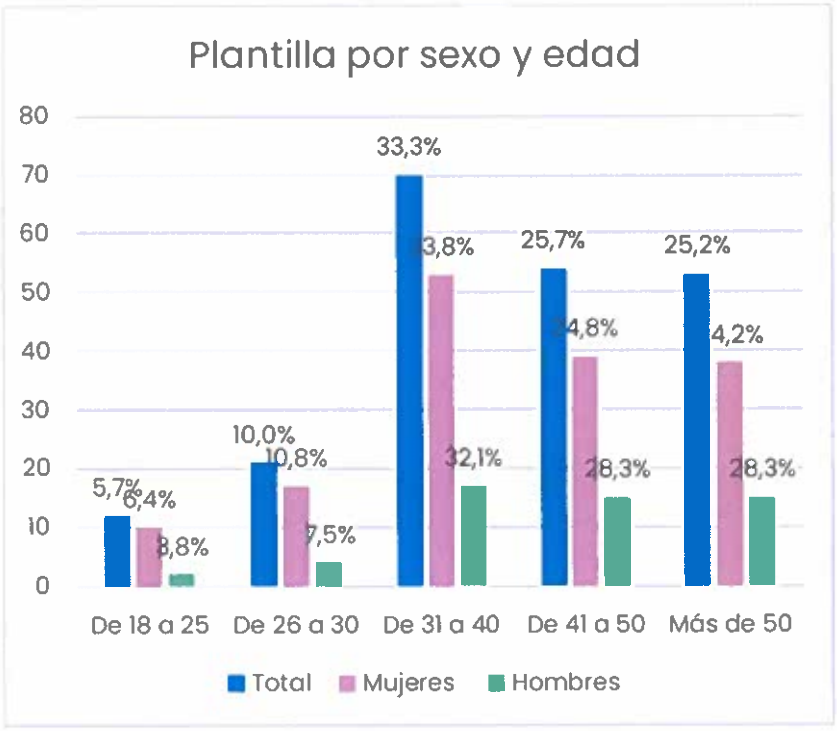
El nivel de feminización se ha mantenido en niveles similares a los de 2022, en que las mujeres representaban el 74% de la plantilla (sobre un total de 201 trabajadores/as)[5].

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD: En lo concerniente a la edad, es una **plantilla madura**, con una edad promedio de 41,7 años, **algo más joven que en el diagnóstico previo** (42,2 años promedio en 2022).

La mayor proporción de la plantilla, para ambos sexos, se concentra en los intervalos entre 31 y 50 años, y más de 50 años (juntos suman más del 84% de la plantilla). En el caso de la

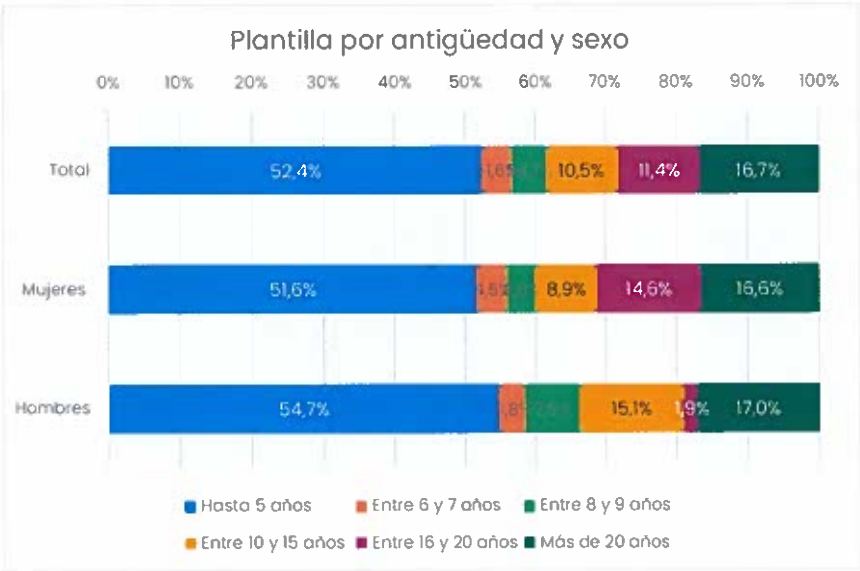
[5] El dato no es exactamente comparable porque en el análisis anterior no se procedió a ver la evolución del número de personas en plantilla por trimestre. Tomando el dato estático de 210 personas, los niveles de feminización son similares.

plantilla femenina, el mayor volumen de trabajadoras se sitúa entre los 31 y 40 años; en la plantilla masculina, el mayor volumen de trabajadores se sitúa en el intervalo de 31 a 40 años.



Por comparación al diagnóstico previo, **la plantilla femenina ha envejecido ligeramente** (casi 5 p.p. menos en la franja de edad 18-30, 6 p.p. más en el intervalo 31-40, y 6 p.p. más en el intervalo con más de 50 años), y la plantilla masculina se ha mantenido en intervalos similares (ligera subida en el intervalo 18-30 y caída en el resto de los intervalos de edad).

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD: Hay una alta antigüedad promedio, alcanzando los 9,6 años. La mayoría del personal lleva en la entidad menos de 5 años (más del 50%); un 22% lleva entre 10 y 20 años (un 16,7% lleva más de 20 años).

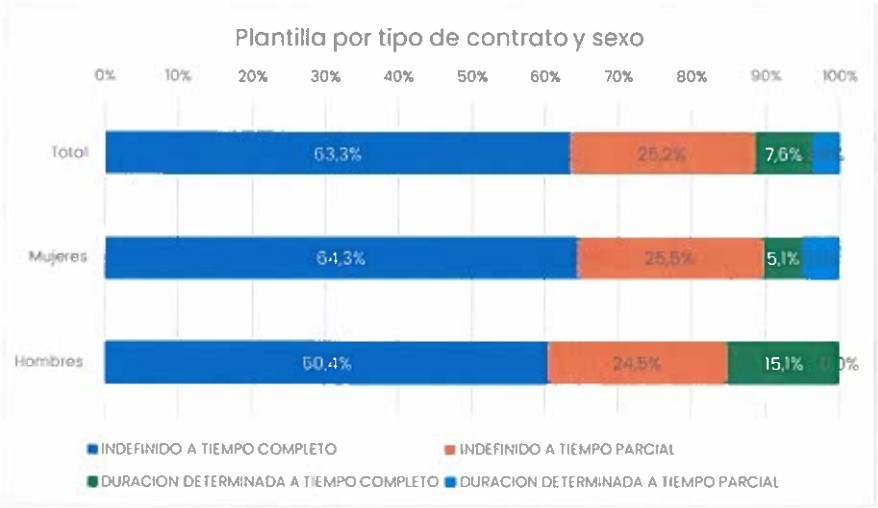


Por sexo se observa que, en proporción, hay más trabajadores que trabajadoras con una antigüedad inferior a 1 año (unos 4pp. de diferencia), y más trabajadoras entre 10 y 20 años (14,6% frente a 1,9%). Sin embargo, ellos están sobrerrepresentados en el grupo que lleva 1 año en Tomillo (17 pp. más que ellas), en el grupo entre 10 y 15 años en Tomillo (15,1% de los trabajadores frente al 8,9% de las trabajadoras) y en el grupo de más de 20 años de antigüedad.

Con relación al diagnóstico de 2022, ha aumentado la proporción de personas con menos de 3 años de antigüedad, en 7 p.p. (rejuvenecimiento del equipo), y ha descendido el

número de personas en el resto de los intervalos de antigüedad, descendiendo en 6 p.p. la plantilla que lleva más de 9 años en la entidad, especialmente en el caso de los trabajadores (12 p.p. menos).

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR AÑO DE INCORPORACIÓN. Un 12,4% de la plantilla se incorporó antes del año 2000 a la Entidad (más hombres que mujeres); un 16,7% entre 2001 y 2010; un 9,5% entre 2011 y 2015; un 15,2% entre 2016 y 2020, y un 46,2% entre 2021 y 2024.



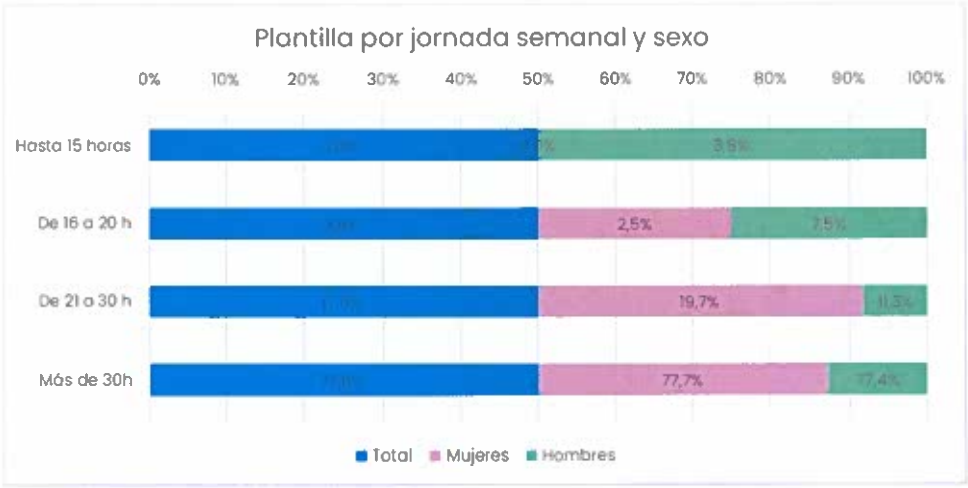
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA: Respecto de la distribución de la plantilla según tipo de contrato y jornada se observa que **cerca del 90% de la plantilla tiene un contrato indefinido**, sea a tiempo completo o parcial; y un 11% tiene un contrato de duración determinada. **En todos los casos es más elevada la proporción de trabajadoras que cuentan con una jornada parcial** que la proporción de trabajadores (el 30% frente al 24,5%, si se suman todas las modalidades).

Con relación al diagnóstico de 2022, **ha aumentado la estabilidad** pues el 88,5% de la plantilla tiene un contrato indefinido respecto de un 73% de la plantilla que se encontraba en esa situación en 2022[6]. **Ha caído la parcialidad del 33% al 29%** (sumando todas las categorías anteriores con jornada a tiempo parcial). También ha descendido la contratación temporal del 27% a algo más del 10%, en ambos sexos.

Como en el diagnóstico de 2022, las trabajadoras tienen en mayor medida contratos a tiempo parcial que los trabajadores, si bien la parcialidad como ya se comentaba, ha descendido en todos los casos.

[6] También hay que interpretar esta variación a la luz de los cambios normativos.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR JORNADA SEMANAL: La mayoría de la plantilla cuenta con una jornada en horas semanales, superior a las 30 horas (casi el 78% de la plantilla), y un 17,6% de entre 21 y 30 horas. Sólo un 4,8% de la plantilla cuenta con una jornada inferior a las 20h semanales. Si bien el gráfico no lo muestra, la mayor proporción de la plantilla se sitúa en jornadas semanales de 35h (el 21,4%) y de 37,5h (el 47,1%). Por sexos, hay en proporción más elevada de trabajadores con una jornada inferior a las 20h semanales (un 11,5%) que trabajadoras (2,5%), y más trabajadoras con jornadas superiores a las 21 h.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS PROFESIONALES: Respecto de la distribución de la plantilla por grupos profesionales, el punto de partida es la convivencia de varios convenios diferenciados en la Entidad a la luz de los cuales puede entenderse mejor la distribución de la plantilla en grupos diferenciados. El convenio de Limpieza y edificios y locales de la CM así como el Convenio estatal de jardinería[7] tienen un carácter

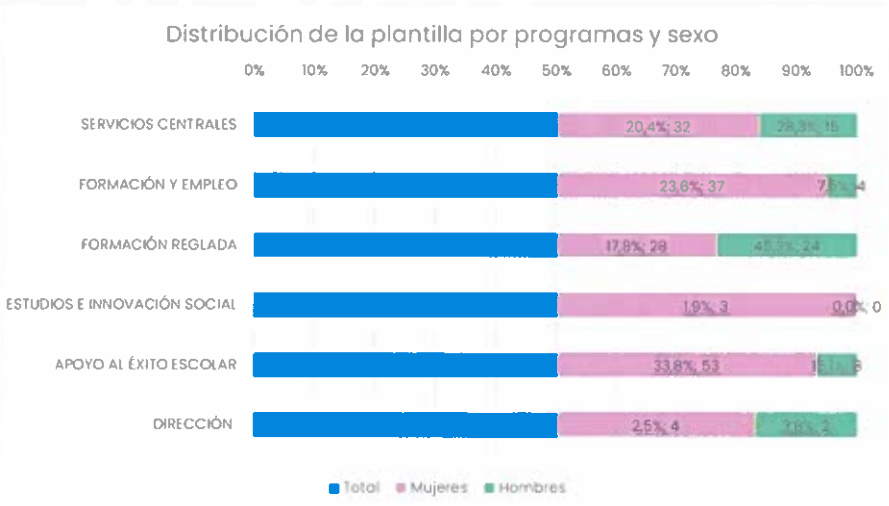
[7] En este convenio hay una categoría denominada "Jardinero" que es la que se muestra en el gráfico.

residual[8], estando la mayoría de la plantilla distribuida entre el Convenio Estatal de Acción e Intervención Social[9] y el Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos[10].

Como muestra el gráfico anterior, todos los grupos profesionales – salvo el de Jardinero- están feminizados. Ahora bien, se observa la **masculinización de los grupos profesionales del Convenio de empresas de enseñanza privada**, que rige al equipo de Reglada, con relación al peso que estos grupos tienen en la plantilla femenina.

Los grupos donde se sitúa una mayor proporción de la plantilla femenina son los grupos 2 (45% de la plantilla de trabajadoras) y 1 (casi 26% de la plantilla femenina), que son los niveles más técnicos y de responsables de proyecto y programa, en la intervención. Por el contrario, en el caso de la plantilla masculina, los grupos donde están más representados son el grupo 2 (con un 26,4%) y el de profesor (28,3%), siendo el tercer grupo donde más trabajadores hay el de docentes (17%). Con relación al diagnóstico de 2022 no se han producido grandes variaciones acentuándose en el caso del convenio de Reglada la masculinización de la plantilla y aumentando la concentración de las mujeres en los grupos 1 y 2 del convenio de acción e intervención social.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PROGRAMA: Los datos de distribución de la plantilla por programas muestran que tres programas aglutinan al mayor volumen de personal, que son Apoyo al Éxito Escolar (un 29%), Formación Reglada (casi un 25%), y los Servicios Centrales (un 22,4%). Formación y el Empleo reúne casi al 20% de la plantilla. La desagregación por sexo de estos datos muestra que, en proporción, **las trabajadoras están sobrerrepresentadas en los programas de Apoyo al Éxito Escolar** (un 33,8%, 4 p.p. por encima del promedio), y en **Formación y Empleo** (un 23,6%, 4 p.p. por encima del

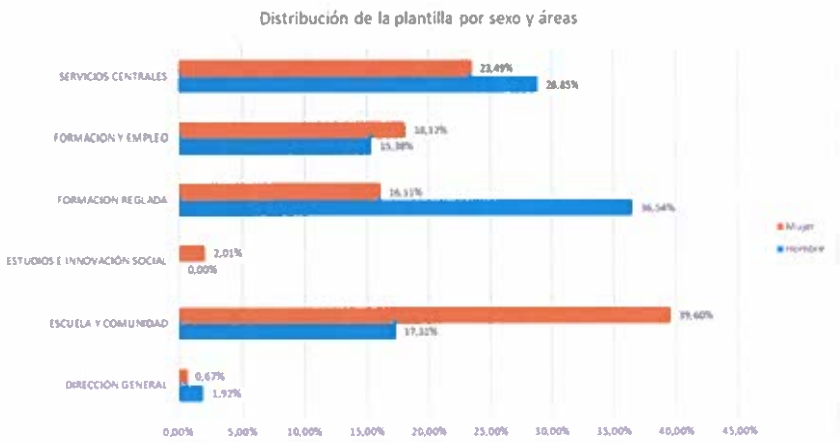


[8] Sólo tres trabajadores de la Entidad se acogen a estos convenios.

[9] Con grupos profesionales que van desde el Grupo 4 al Grupo 0, de Dirección.

[10] De este convenio se recogen dos Grupos profesionales: el de profesor y el de docente.

promedio). En cambio **ellos están más representados**, en proporción, en **Formación Reglada** (un 45% de la plantilla masculina se emplea en ese programa, 19,5 p.p. por encima del promedio), y en los **Servicios Centrales** (28,3%, casi 6 p.p. por encima del promedio).



Si se compara esta situación con la del diagnóstico de 2022, se observa que **la segregación por programas en general no se ha corregido sino que ha permanecido igual o incluso se ha agudizado,** con menor presencia en proporción de trabajadoras en los Servicios Centrales hoy que en 2022, una disminución de 7 p.p. de la presencia de trabajadores en Formación y Empleo, y un crecimiento de 9 p.p. de los trabajadores en Reglada lo que ha endurecido la masculinización del perfil docente en ese programa. En Apoyo al Éxito Escolar ha persistido la feminización, habiendo en todo caso perdido peso el volumen de plantilla en ese programa respecto del total[11].

Permisos y enfermedades profesionales

PERMISOS: El análisis de datos muestra que en 2024 132 personas disfrutaron de 344 permisos, con un promedio de 2,6 permisos por persona. Por sexo, 104 trabajadoras disfrutaron de 273 permisos (promedio 2,63), y 28 hombres, de 71 permisos (promedio 2,53).

Los permisos más utilizados fueron el día de asuntos propios (un 33,4% del total), **los "días Tomillo"** (28,2% del total) **y las ausencias justificadas** (para ir al médico), que constituyen el 13,7% del total. A bastante distancia están los permisos retribuidos por hospitalización, operación hasta 2º grado o fallecimiento (9,9% del total).

Por recurrencia, **la mayoría de los permisos utilizados fueron los permisos por días,** representando los permisos por horas sólo un 18% del total de permisos utilizados (incluyendo ausencia por horas por causa de fuerza mayor, ausencia pos-actividad y las ausencias justificadas para ir al médico).

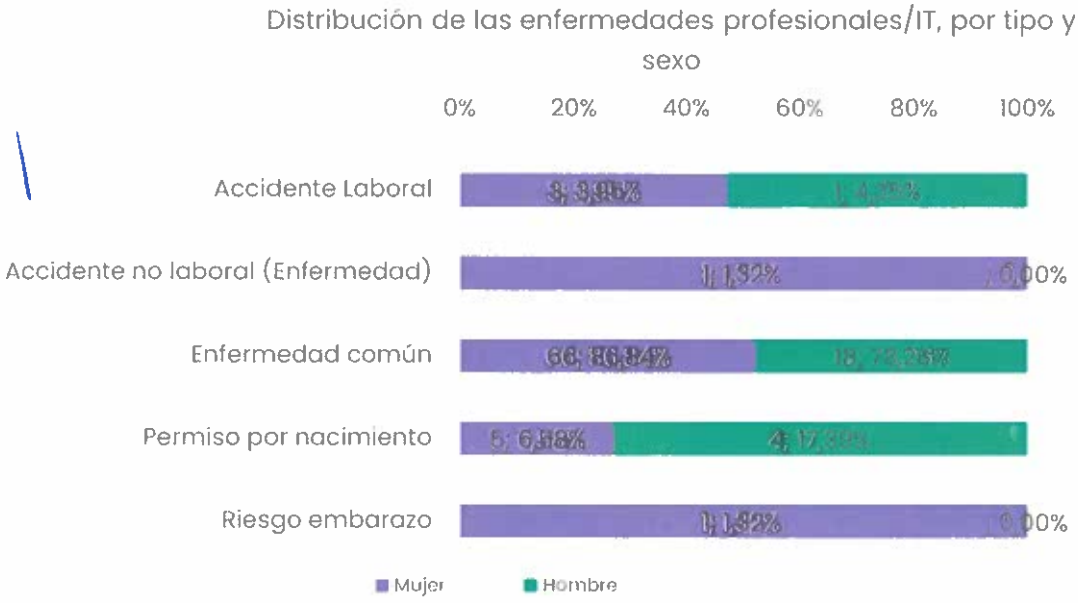
[11] Muy posiblemente debido a la salida de determinadas zonas de la Entidad.

Por lo que respecta a las **adaptaciones horarias y a los permisos por cuidado de menor,** en 2024 tres personas contaban con una adaptación de su horario por motivos de conciliación (2 hombres y 1 mujer), y 4 personas – todas ellas mujeres -, disfrutaron de una excedencia por cuidado de menor. Respecto de las reducciones de jornada, 10 personas contaban con algún tipo de reducción de jornada (8 mujeres), 8 de ellas por cuidado de menor (2 fueron hombres), y 2 de ellas, por cuidado de familiares a cargo. El uso de este tipo de permisos sigue estando bastante feminizado.

Por sexos **no hay grandes diferencias en el disfrute de permisos,** destacando que en 2024 las trabajadoras usaron en mayor medida permisos como el día de asuntos propios, los días Tomillo, los permisos por razones de formación (UBUNTU, ERASMUS, PIF), el permiso por mudanza o la excedencia por cuidado de menor o familiar. En el caso de los trabajadores, usaron en mayor medida el permiso de Lactancia, el de matrimonio, las ausencias pos-actividad o las ausencias de horas por causas de fuerza mayor.

Los datos acerca de la distribución del uso de permisos por centros son coherentes con el peso de cada centro en función de su personal, disfrutándose el 38% del total de permisos en Albuñuelas, el 20,6% en Padul, el 10% en Hostelería, el 14,5% en Lanjarón y el 6% en Latina y Villaverde respectivamente. Tampoco el análisis por departamentos muestra resultados anómalos o dignos de mención, en términos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de ahí que no los reseñemos.

ENFERMEDADES PROFESIONALES: En 2024, la incidencia de enfermedades profesionales e incapacidad temporal fue de 99 casos para 210 personas en plantilla. En su mayoría se trató de **permisos por enfermedad común (el 85%);** un 9,1% fueron permisos por nacimiento y un 4%, accidentes laborales.



Por sexo las trabajadoras cogieron más permisos por enfermedad

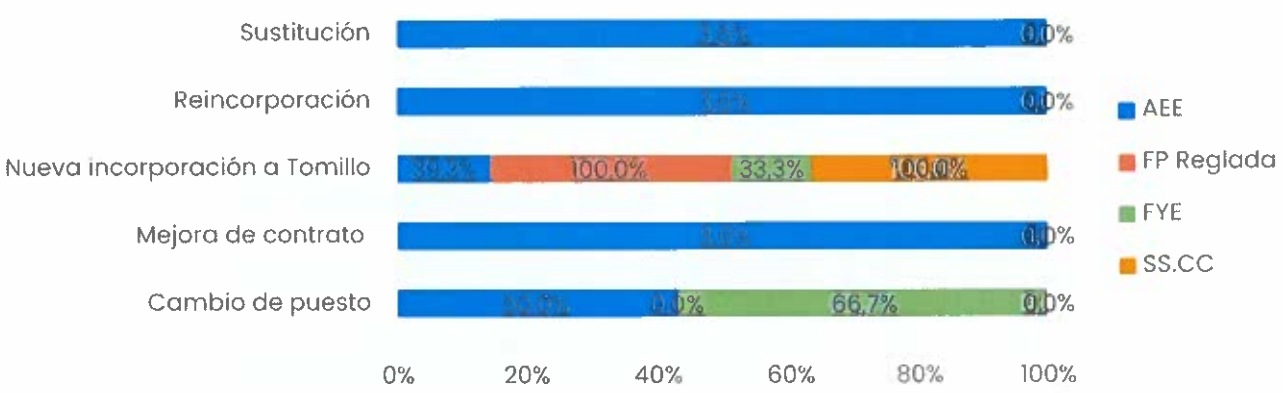
común (más de 8 p.p. más que los trabajadores) y los trabajadores cogieron más permisos por nacimiento (11 p.p. más que las trabajadoras). Con relación al diagnóstico anterior **ha descendido el volumen de incapacidades temporales en un 10%** (de 109 a 99, para una plantilla con 9 personas más en 2024).

Movimientos de personal. Formación

MOVIMIENTOS DE PERSONAL. En 2024 ha habido 43 movimientos de personal, **siendo la mayoría de ellas nuevas incorporaciones a Tomillo (el 56%, 24); y cambios de puesto (el 37,2%, 16).** Las sustituciones, mejoras de contrato y reincorporaciones supusieron el 2,3% de los movimientos de Personal en 2024, respectivamente.

Por sexo, en proporción **fue mayor el número de trabajadoras que cambiaron de puesto que en el caso de los trabajadores** (entre las trabajadoras supusieron el 40% de los movimientos; un 30,8% entre los hombres), y **pesaron más las incorporaciones nuevas entre los trabajadores que entre las trabajadoras** (el 61,5% de los movimientos de trabajadores fueron nuevas incorporaciones frente al 53,3% en ellas). En lo relativo a los Programas en que se produjeron dichos movimientos, el 65% se produjeron en Apoyo el Éxito escolar, el 18,6% en Reglada, un 9,3% en Servicios Centrales y un 7% en Formación y Empleo.

Distribución de los movimientos de personal por tipo de movimiento y Programa, en %



En Apoyo al Éxito Escolar hubo todo tipo de movimientos si bien, en proporción, los que más se produjeron fueron los cambios de puesto (un 50% del total, 14) y las nuevas incorporaciones (un 39,3%, 11). En Reglada y Servicios Centrales sólo se produjeron nuevas incorporaciones (8 y 4 respectivamente). Por su parte, en Formación y Empleo también

la mayoría fueron cambios de puesto (un 67%, 2), seguido de nuevas incorporaciones (un 33%, 1).

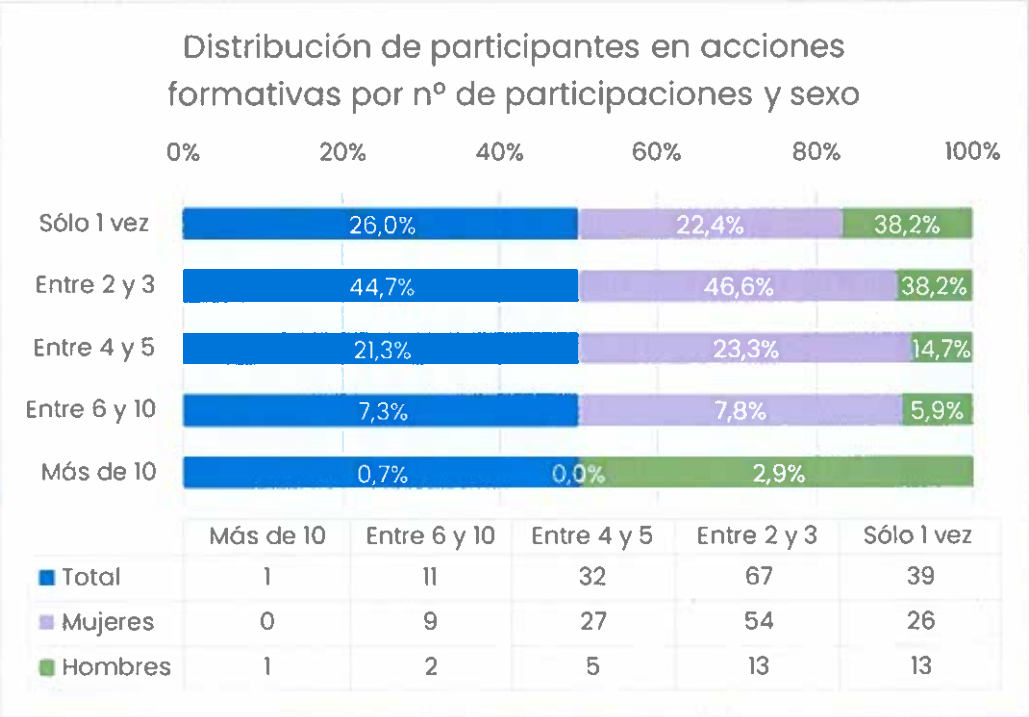
Respecto de los movimientos por Programa desagregados por sexo, **la mayor parte de los movimientos de personal de trabajadoras se produjeron en Apoyo al Éxito Escolar** (el 76,7%) seguido a mucha distancia con los movimientos en Formación y Empleo (10%). Por el contrario, **los movimientos de trabajadores se concentraron en mayor medida en Reglada (el 46,1%),** bajo la forma de nuevas incorporaciones, seguido de los movimientos en Apoyo al Éxito Escolar (el 38%, que fueron en su mayoría cambio de puestos). Estos movimientos de personal tienden a consolidar la situación de concentración de trabajadoras y trabajadores en ciertos departamentos o Áreas.

FORMACIÓN[12]. A partir de los datos disponibles se observa que en 2024 se impartieron 25 acciones formativas de diferente tipo, que se relacionan a continuación:

- Abusos sexuales. Fundación Vicky Bernadet
- Academia de líderes Ubuntu
- Beneficios del trabajo en red: construyendo juntos
- Café Ubuntu
- Consecuencias del uso inadecuado de redes sociales en infancia y adolescencia
- Delegación efectiva
- Encuentro formativo éxito educativo Proinfancia Madrid
- Foco y prioridad
- Formación sobre programación basada en proyectos intermodulares y aprendizaje por competencias
- Funciones ejecutivas de los juegos de mesa "modernos"
- Gestión de la diversidad LGTBI+ en ámbitos laborales
- Introducción a los OKRs
- Introducción a los usos de Copilot en M365
- Lean
- Mindfulness
- Office básico
- Partneraising

[12] Los datos obtenidos sobre la aplicación del Plan de Formación de Tomillo no estaban adecuadamente sistematizados, y por tanto, carecían de completitud y homogeneidad. Se ha podido rescatar una parte de la información que es la que se presenta, una vez depurada y tratada, en este apartado.

- Por un Madrid para la Agenda 2030. Comunicades educativas comprometidas e inclusivas
- Prevención del suicidio en adolescentes y adultos jóvenes: estrategias para el profesorado
- Prevención del trastorno por juego de azar y apuestas deportivas
- Psicopatología en adolescentes
- Sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral
- Time to think
- Webinar Linkedin: cómo aprovechar su potencial
- Yoga



	Más de 10	Entre 6 y 10	Entre 4 y 5	Entre 2 y 3	Sólo 1 vez
Total	1	11	32	67	39
Mujeres	0	9	27	54	26
Hombres	1	2	5	13	13

El número de personas que participaron en acciones formativas fue de 150, 35 hombres y 115 mujeres (el 23,3%y el 76,7%, respectivamente).

En esas acciones formativas hubo un total de 432 participaciones, 96 participaciones[13] de trabajadores (el 22,2% del total de participantes), y 336 de trabajadoras (el 77,8%) lo que, teniendo en cuenta la proporción en la plantilla de mujeres y hombres, apunta a que **las trabajadoras participaron en la formación por encima del promedio.**

En efecto, la mayoría de las personas que participaron en alguna acción formativa lo hicieron entre 2 y 3 veces (el 45%), mientras que el 26% sólo participó en una acción y el

[13] La participación se refiere al desarrollo de una acción formativa. Cada trabajador/a de la plantilla puede participar en varias acciones a lo largo del año, siendo la misma persona con múltiples participaciones. El análisis de datos sobre la formación que aquí se muestra es, con carácter general, sobre participaciones y no sobre personas.

21,3% lo hizo entre 4 y 5 veces. Como muestra el gráfico superior, **las trabajadoras que participaron en formaciones tendieron a repetir más que los trabajadores** (más de un 30% de las trabajadoras que participaron en formaciones en 2024 lo hicieron entre 4 y 10 veces frente al 20% de los trabajadores).

Las acciones formativas con mayor número de participaciones fueron la acción de sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres (120); Mindfulness (40); Por un Madrid para la Agenda 2030: Comunidades educativas comprometidas e inclusivas (40); y Yoga (32).

Por modalidad de impartición los datos muestran que, en términos generales, hubo una ligera mayor participación en las formaciones impartidas on-line (195 participaciones) que en presencial (186)[14]. Si bien los resultados deben tomarse con cautela, los datos también sugieren que hay una participación mayor de trabajadoras en las formaciones online (46,7% de participación en formato online frente al 42,9% en acciones presenciales), y de trabajadores en formato presencial (44,7% frente al 40,4% de participaciones en acciones formativas en formato on-line).

Si esto se relaciona con el tipo de jornada y el horario se observa que la participación en las acciones formativas varía, de la siguiente manera:

- El 70,7% de las participaciones en acciones formativas correspondieron a personas con jornada completa y el 29,3% a personas con jornada a tiempo parcial (como sabemos, la mayoría son mujeres).
- No se perciben diferencias significativas en las participaciones de trabajadoras y trabajadores, a jornada parcial o completa, en formaciones según su modalidad: la **asistencia parece depender en mayor medida del horario de impartición y si este es coincidente con la jornada laboral de las personas**[15].
- Asimismo, el horario parece tener una relación con la asistencia a formaciones en modalidad on-line o presencial: tanto mujeres y hombres con horario Tomillo asisten más a formaciones presenciales que online (especialmente los trabajadores donde la asistencia entre modalidades varía 40 p.p.; en trabajadoras la asistencia sólo cambia en 7,3 p.p.), mientras que los trabajadores y

[14] Ha habido cuatro acciones formativas cuya modalidad de impartición no pudimos averiguar: delegación efectiva, introducción a los OKRs, Foco y prioridad, y Office Básico (con 49 participaciones).

[15] Aunque la asistencia parece superior en las formaciones en modalidad on-line.

trabajadoras que cuentan con un horario sólo de mañana o sólo de tarde parecen decantarse en mayor medida por las formaciones on-line[16].

Por programas o departamentos los trabajadores y las trabajadoras de Apoyo al Éxito Escolar son las que más han participado en acciones formativas, el 38,8%, seguidas de las de Formación y Empleo y las Servicios Centrales, con un 21,9% de las participaciones respectivamente, y posteriormente Reglada con el 16,5%.

4.3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva realizada para Fundación Tomillo destaca las siguientes conclusiones (ver informe completo en anexo):

- De las operaciones de clasificación y análisis realizadas en la esfera del **registro salarial,** y en lo que afecta a los importes efectivos promedios y medianas, se observan brechas salariales en diferentes grupos y conceptos de la estructura salarial; sin embargo se destaca que la información no resulta comparable ni válida para el análisis de brechas, por confluir en dichos datos múltiples circunstancias individuales como reducciones de jornada, períodos de incapacidad temporal, suspensiones de contrato o situaciones de jornada parcial (pág.29).
- **La valoración de los puestos de trabajo** no revela sesgos estructurales evidentes por razón de sexo. Las diferencias en puntuación entre mujeres y hombres son leves y coherentes, y la mayor presencia femenina en los niveles altos de puntuación (dirección y coordinación) representa una fotografía positiva en términos de liderazgo femenino. Sin embargo, se recomienda una revisión periódica de la segmentación horizontal para evitar concentración femenina o masculina en ciertos rangos, aspecto ya señalado con anterioridad por este diagnóstico a partir de datos de plantilla (pág. 40).
- De nuevo, **respecto de los importes promedios y medianas según la valoración de los puestos de trabajo** en la auditoría se observan brechas salariales en diferentes escalas respecto a diversos componentes de la estructura salarial. Sin embargo, es preciso destacar que estos datos no son interpretados debido a que la información no es comparable por concurrir diversas circunstancias

[16] Como se apuntaba anteriormente, la imprecisión de partida de los datos aportados sobre las formaciones en 2024 hace que estos resultaos deban ser observados como tendencia.

(reducciones de jornadas, periodos de baja por IT, jornadas parciales, etc.) y, por lo tanto, las conclusiones extraídas del análisis resultarían dudosas (pág.47).

- Finalmente, respecto del **análisis de los sesgos de género y de discriminación directa e indirecta de los puestos de trabajo**, según el art.22 del Estatuto de los Trabajadores, la auditoría refiere (pág.49):
  - En los **complementos ligados al rendimiento** (p. ej., plus de productividad, tutorías, complementos de responsabilidad digital) se aprecia una mayor presencia masculina. Esto ofrece la oportunidad de revisar los criterios de asignación para asegurar que se reconozca de forma equilibrada el desempeño de mujeres y hombres (sesgo de rendimiento).
  - El hecho de que los **complementos de coordinación y dirección estén más presentes en varones** puede responder a dinámicas organizativas habituales. A futuro, se abre la oportunidad de fomentar procesos más inclusivos de selección y asignación de responsabilidades, de modo que tanto hombres como mujeres tengan las mismas posibilidades de participar en funciones de mayor autonomía y liderazgo (sesgo de afinidad).
  - En los **complementos ligados a disponibilidad y movilidad (kilometraje, transporte, productividad) se aprecia una mayor presencia masculina**, lo que probablemente se deba a la organización de tareas. Sería positivo considerar medidas que aseguren que la distribución de funciones con desplazamiento u horarios flexibles tenga en cuenta la diversidad de la plantilla, de modo que ninguna persona quede limitada en su desarrollo profesional (sesgo de maternidad).
  - **Los complementos asociados a liderazgo (responsabilidad, coordinación) están asignados en mayor medida a hombres**. Esta situación puede ser una buena ocasión para reforzar la visibilidad del liderazgo femenino dentro de la organización, poniendo en valor estilos de gestión diversos y evitando que cualidades como la asertividad o la exigencia se interpreten de manera distinta según el género (sesgo de aprecio).

5. PLAN DE IGUALDAD 2025-2028

5.1. OBJETIVOS DEL PLAN Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

El Plan de Igualdad de Fundación Tomillo tiene como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades en Fundación Tomillo, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la organización.

Este objetivo general se concreta los siguientes objetivos específicos:

1. Reforzar el compromiso visible y activo con la igualdad de género y contra las discriminaciones de la Fundación Tomillo.
2. Mejorar la conciencia, el conocimiento y las herramientas del personal para actuar con perspectiva de género.
3. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la trayectoria laboral de todas las trabajadoras y trabajadores.
4. Avanzar hacia una cultura organizativa corresponsable, sensible a los cuidados y adaptable a la diversidad.
5. Dotar a la plantilla de medios reales para integrar la igualdad en su día a día.
6. Medir el impacto de las acciones implementadas y adaptar según los resultados logrados, y

Para la implementación y consecución de estos objetivos, se han definido unos principios clave que actuación:

1. **Fortalecer la sensibilización y formación** sobre igualdad, también dirigida a hombres, para reducir resistencias o percepciones de discriminación inversa.
2. **Revisar y ampliar las políticas de conciliación**, asegurando que sean accesibles en todos los puestos y no generen desigualdades internas.
3. **Mejorar el conocimiento y confianza en los canales de denuncia.**
4. **Establecer mecanismos de seguimiento real** de los casos no denunciados, a través de protocolos más proactivos y cercanos.
5. **Favorecer espacios de diálogo estructurados** donde mujeres y hombres puedan compartir experiencias y percepciones sin juicios, promoviendo una cultura organizacional más equitativa y abierta.

5.2. MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación se relacionan las medidas acordadas para el Plan de Igualdad. Estos ejes y medidas deberán ser concretados en un plan anual de implementación, con sus correspondientes indicadores de seguimiento, por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan.

1. EJE 1. COMPROMISO INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Reforzar el compromiso visible y activo con la igualdad de género y contra las discriminaciones.

Medidas:

- **1.1. Realizar una Campaña institucional anual por la igualdad**, con testimonios, recursos, cifras y compromisos visibles.
  Responsable: Dirección y Comunicación Interna.
  Plazo: 6 meses.
- **1.2. Hacer una revisión de la comunicación con lenguaje inclusivo,** incluyendo las principales comunicaciones internas y externas.
  Responsable: Comunicación interna y Comunicación externa.
  Plazo: 6 meses.
- **1.3. Disponer de una Guía de lenguaje inclusivo para su uso por toda la Fundación.**
  Responsable: Área de Comunicación + Comisión de Igualdad.
  Plazo: 12 meses.
- **1.4. Crear una figura o equipo de "Agentes de Igualdad" internos**, con personas referentes por centro o programa.
  Responsable: Área de Talento + Comisión de Igualdad.
  Plazo: 9 meses.
- **1.5. Establecer un protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y contra la violencia de género,** incluyendo las manifestaciones de cualquier intensidad.
  Responsable: Dirección + Jurídico + Comisión de Igualdad.
  Plazo: 12 meses.

2. EJE 2: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Objetivo: Mejorar la conciencia, el conocimiento y las herramientas del personal para actuar con perspectiva de género.

Medidas:

- **2.1. Formación obligatoria y periódica en igualdad y prevención de violencias sexistas** (mínimo anual).
  Responsable: Área de Talento.
  Plazo: Continuo.
- **2.2. Formación específica por rol profesional** (por ejemplo: personal directivo, docentes, técnicos/as de intervención).
  Responsable: Área de Talento + Coordinaciones.
  Plazo: 6-12 meses.
- **2.3. Talleres vivenciales sobre sesgos inconscientes y roles de género.**
  Responsable: Comisión de Igualdad + Agentes externos especializados.
  Plazo: Semestral.
- **2.4. Ajustar la formación interna para hacerla más accesible,** incluyendo la revisión de modalidad, duración y horarios.
  Responsable: Área de Talento.
  Plazo: Continuo.

3. **EJE 3: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la trayectoria laboral.

Medidas:

- **3.1. Auditoría salarial con enfoque de género**, con revisión anual de brechas por categoría y programa.
  Responsable: Área de Talento + Comisión de Igualdad.
  Plazo: 6 meses (inicial), anual.
- **3.2. Revisar criterios de acceso, promoción y adaptación de jornada de los diferentes puestos con perspectiva de corresponsabilidad, en cada uno de los ámbitos de actividad de la intervención.**
  Responsable: Área de Talento.
  Plazo: 3-6 meses.
- **3.3. Incorporar la igualdad en todos los procesos de acogida y salida de personal.**
  Responsable: Área de Talento + Coordinadores/as.
  Plazo: Inmediato.

4. EJE 4: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo: Avanzar hacia una cultura organizativa corresponsable, sensible a los cuidados y adaptable a la diversidad.

Medidas:

- **4.1. Realización de análisis de calendarios específicos de cada área, que recojan sus características y particularidades, para la propuesta de planes de Conciliación y teletrabajo ajustados a las necesidades operativas.**
  Responsable: Dirección + Área de Talento
  Plazo: 12 meses.

- **4.2. Realización de un análisis detallado por persona/puesto para valorar la posibilidad de fraccionamiento de los días de asuntos propios.**

  Responsable: Dirección + Área de Talento
  Plazo: 12 meses.

- **4.3. Realización de un análisis detallado por persona/puesto para valorar el disfrute de al menos 7 días de las vacaciones del personal de los programas de Apoyo al éxito escolar y CIMTO, fuera del mes de agosto.**

  Responsable: Dirección + Área de Talento
  Plazo: 12 meses.

- **4.4. Difusión activa y periódica de las medidas de conciliación existentes.**
  Responsable: Comunicación Interna.
  Plazo: Trimestral.

- **4.5. Definición de un sistema de solicitud de conciliación transparente y con seguimiento de resoluciones.**
  Responsable: Área de Talento.
  Plazo: 3 meses.

5. EJE 5: HERRAMIENTAS Y RECURSOS PARA LA IGUALDAD

Objetivo: Dotar a la plantilla de medios reales para integrar la igualdad en su día a día.

Medidas:

- **5.1. Creación de un repositorio práctico de recursos de igualdad en Sharepoint (guías, formularios, modelos).**

Responsable: Comisión de Igualdad + Sistemas.
Plazo: 3 meses.

- **5.2. Manuales rápidos para identificar y gestionar situaciones de violencia de género en participantes.**
  Responsable: Intervención Social + Comisión de Igualdad.
  Plazo: 6 meses.
- **5.3. Generación de un espacio mensual de reflexión y buenas prácticas sobre género y diversidad (virtual o presencial).**
  Responsable: Coordinaciones + Comisión de Igualdad.
  Plazo: Piloto en 3 meses.

6. EJE 6: SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Objetivo: Medir el impacto de las acciones y adaptar según resultados.

Medidas:

- **6.1. Panel de indicadores de igualdad anual**, con desagregación por sexo, antigüedad, jornada y programa.
  Responsable: Área de Talento + Comisión de Igualdad.
  Plazo: Primer panel en 6 meses.
- **6.2. Revisión del Plan de Igualdad cada 2 años**, con participación activa de la plantilla.
  Responsable: Comisión de Igualdad.
  Plazo: Cada 24 meses.
- **6.3. Desarrollo de encuestas anuales de clima organizacional con enfoque de género.**
  Responsable: Área de Talento.
  Plazo: Anual.

5.3. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN. REVISIÓN Y EVALUACIÓN. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

El impulso de las actuaciones del Plan así como de su seguimiento serán funciones de la Comisión de Igualdad. La Comisión de Igualdad se creará una vez entre el vigor el Plan de Igualdad, que dará lugar a la extinción de la Comisión negociadora del Plan.

Su composición

Este órgano estará compuesto a partes iguales por miembros de la organización y, representantes legales de los y las trabajadoras o, si no los hubiere, personas trabajadoras en plantilla.

Integrarán, como mínimo, la Comisión de Igualdad:

- El Director General de Tomillo, Fernando Mudarra, o en su caso, la responsable del departamento de Gestión y Organización, Eva Guillemot.
- Las representantes del Comité de Empresa: Elena Abadie, Andrea Martínez, Estefanía Catalán.
- La responsable del departamento de Talento, Carolina Moreno.
- La Responsable de Estudios, Marta Castillo.

La Presidencia de la Comisión de Igualdad será ostentada por la Dirección de Fundación Tomillo.

Cualquiera de las partes podrá acudir a las reuniones de la Comisión de Igualdad con la asistencia técnica de hasta dos personas designadas por la Fundación y una persona por cada organización sindical, lo que deberá ser comunicado a la otra parte con carácter previo a la reunión.

Además, a petición de la Comisión de igualdad podrán asistir otras personas o instituciones según el interés que su participación tenga para el objetivo de la reunión.

Funciones

1. Elaborar un plan de medidas anual, alineado con los objetivos del plan a 4 años, que permita su efectiva implantación.
2. Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
5. Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

Sustitución de las personas miembro de la Comisión

Las personas que integren la Comisión Negociadora podrán ser sustituidas.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Igualdad en representación de la Entidad, serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno, siempre que esto sea viable.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión de Igualdad.

Reuniones

La Comisión, salvo acuerdo expreso, tendrá al menos una reunión trimestral ordinaria mientras se esté implementando el Plan de Igualdad. En cada reunión ordinaria de la Comisión se convocará la siguiente.

La convocatoria y coordinación de las reuniones ordinarias corresponderá a la Presidencia, o persona en que ella delegue, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de 7 días naturales. La Comisión de Igualdad se reunirá en sesión extraordinaria cuantas veces sea necesario, por iniciativa consensuada por todos los representantes, o a solicitud de dos representantes de una de las partes.

De cada reunión que se celebre, la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha. Para ello, en la reunión de constitución de la Comisión de Igualdad, se elegirá una secretaría que será responsable del levantamiento de actas, además de la custodia de la información, así como del resto de funciones que la Comisión pueda asignarle.

Adopción de acuerdos

La adopción de decisiones en el seno de la Comisión se realizará por mayoría simple de miembros presentes en cada parte, es decir, se requerirá el voto favorable de más del

50% de los representantes de la parte social (trabajadores/as) y de la representación de la Entidad, presentes en la Comisión.

Procedimiento de resolución de discrepancias

En caso de que en la Comisión de Igualdad surja alguna discrepancia que conduzca a bloqueo de la situación, la Comisión podrá recurrir a la comisión paritaria prevista en el Convenio Colectivo Estatal correspondiente.

La activación de la comisión paritaria podrá realizarse a petición de cualquiera de las partes integrantes de la comisión de igualdad, mediante comunicación formal dirigida tanto a la parte contraria como a la comisión paritaria, exponiendo el asunto sobre el que existe discrepancia y aportando la documentación relevante.

Esta solicitud suele detallar el artículo o el punto del convenio que otorga competencia a la comisión paritaria para entender del conflicto o para ejercer funciones de interpretación o mediación. Una vez recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá reunirse y pronunciarse sobre el conflicto en un plazo de 20 días, salvo que el propio convenio disponga otro calendario.

La decisión, acuerdo o falta de acuerdo de la comisión paritaria se recoge en acta y se trasladará a las partes implicadas en la negociación o seguimiento del Plan de igualdad, sirviendo como solución, recomendación o interpretación vinculante según determine el convenio.

Todo el proceso y sus resultados deben quedar reflejados por escrito, incluyendo las actas del desacuerdo y, si procede, los informes o resoluciones de los órganos mediadores.

5.4. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión de Igualdad realizará el seguimiento y la evaluación del Plan que se establezca anualmente según el siguiente calendario:

1. **Concreción del Plan anual**, con sus medidas, y de su calendario.
2. **Seguimiento continuo:** La Comisión realizará reuniones trimestrales para revisar los avances parciales en la implementación del Plan, verificar la correcta implantación de las medidas y atender cualquier incidencia surgida durante la ejecución del Plan.
3. **Evaluación intermedia:** Se realizará a los dos años desde la aprobación del Plan para analizar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, identificar dificultades en la ejecución de las medidas y proponer ajustes o refuerzos

necesarios. La Comisión se reserva el derecho a realizar modificaciones sustantivas al documento de Plan de cuatro años.

4. **Evaluación final:** Tendrá lugar al finalizar el periodo de vigencia del Plan (cuatro años), con el objetivo de valorar el impacto global de las acciones desarrolladas, el grado de consecución de objetivos y las mejoras en la igualdad efectiva dentro de la organización.
5. **Informes de evaluación:** Tras cada evaluación, la Comisión elaborará un informe detallado que será comunicado a la Dirección de la organización y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, además de servir como base para la planificación de futuros planes o modificaciones.

Este calendario de evaluación podrá ser revisado y adaptado por la Comisión de Igualdad en función de las necesidades detectadas durante el proceso de evaluación, siempre garantizando la continuidad y mejora constante del Plan de Igualdad.

Fdo Fernando Martínez

ESTEFANÍA CATALÁN GARCÍA

Fdo. Guillermo

Fdo: ANDREA MARTÍNEZ ALONSO

Fdo María Castillo Chamorro

Fdo. Elena Alcalde Hernández

5.5. CALENDARIO DE ACTUACIONES

6. ANEXOS: INFORME DE AUDITORIA RETRIBUTIVA

INFORME DE AUDITORÍA SALARIAL

FUNDACIÓN TOMILLO

TU MEJOR VERSIÓN

JULIO 2025

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3
2. ORGANIGRAMA 4
3. NORMATIVA APLICABLE 4
4. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA 7
4.1. Definiciones 8
5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA 10
5.1. Sistema retributivo del Convenio 10
5.2. Registro Salarial 18
5.2.1. Periodo temporal de referencia 19
5.2.2. Agrupación según clasificación profesional de la empresa 19
5.2.3. Registro según clasificación profesional 21
5.3. Valoración de Puestos de Trabajo 30
5.3.1. Listado de las agrupaciones de trabajo de igual valor resultantes de la valoración 36
5.3.2. Mujeres y hombres en cada agrupación de puestos de igual valor 37
5.3.3. Puntuación total de los puestos de trabajo en la empresa 38
5.3.4. Análisis de la aplicación por sexo de los factores y subfactores 39
5.4. Otros factores desencadenantes de posibles diferencias retributivas 50
5.5. Conclusiones del Informe Diagnóstico 50
6. PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS 51
7. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 51
7.1. Comisión de Seguimiento de Igualdad 52
7.2. Seguimiento 54
7.3. Evaluación 54
8. FECHA DE INICIO Y FIN DE LA AUDITORÍA 55
9. ALCANCE TEMPORAL DE LA AUDITORÍA 55
10. PLAZO Y VIGENCIA 55

1. INTRODUCCIÓN

FUNDACIÓN TOMILLO es una entidad sin ánimo de lucro, constituida en 1984, que persigue fines de interés general en los ámbitos de la promoción y atención a personas en riesgo de exclusión social, el fomento de la economía social, la educación y la cooperación para el desarrollo.

Su misión se centra en acompañar a jóvenes y familias en situación de vulnerabilidad, facilitando que encuentren en la educación y el empleo un camino hacia el desarrollo personal y profesional.

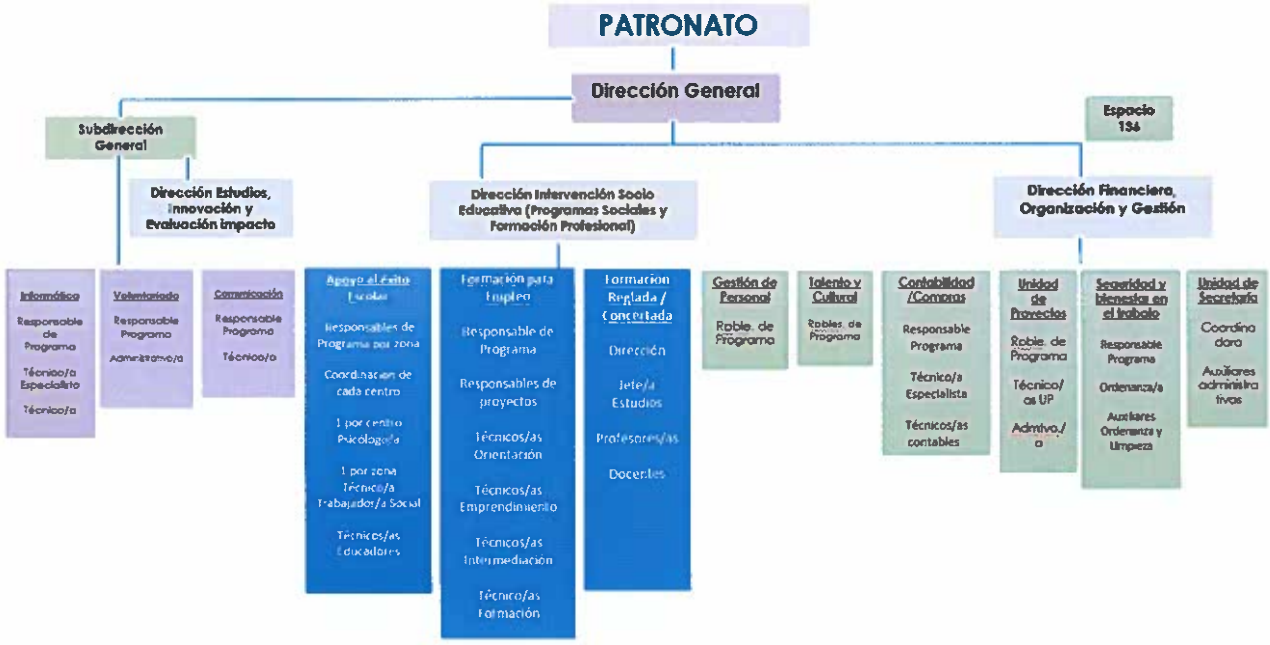
La Fundación desarrolla una amplia oferta de programas de formación profesional reglada en hostelería, administración, electricidad, electrónica e informática; así como de formación especializada en áreas como logística, belleza, hostelería, sector socio-sanitario, tecnología y empleo verde. Además, impulsa itinerarios de orientación y acompañamiento sociolaboral, que ayudan a las personas a descubrir su vocación, fortalecer sus competencias y acceder al mercado de trabajo en mejores condiciones.

En 2024, la Fundación atendió a 2.730 personas, de las cuales:

- 1.084 jóvenes recibieron formación,
- 692 niños, niñas y adolescentes participaron en programas de apoyo al éxito escolar,
- 528 familias fueron atendidas,
- 209 personas fueron acompañadas en su acceso al empleo,
- 136 personas emprendedoras recibieron asesoramiento,
- 81 jóvenes participaron en programas de desarrollo personal y liderazgo.

Con una trayectoria de más de 40 años y un equipo de profesionales comprometidos, **FUNDACIÓN TOMILLO** constituye hoy una referencia en Madrid en el ámbito de la intervención social, la educación y la empleabilidad. Además, cuenta con el sello "ONG Acreditada" otorgado por Fundación Lealtad, que avala sus buenas prácticas en materia de transparencia, gobernanza y gestión de recursos.

2. ORGANIGRAMA



3. NORMATIVA APLICABLE

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en sus apartados 2 y 3 regula las siguientes cuestiones:

> 2.- El empresario está obligado a llevar 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. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3.- Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Por otro lado, resultan de aplicación los preceptos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en lo que referente al Registro Retributivo donde se recoge lo siguiente:

Artículo 5- Normas generales sobre el Registro Retributivo:

1.- De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2.- El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3.- Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

4.- El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

5.- El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

6.- La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva:

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional,

desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

4. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Con el presente informe se pretende comprobar que el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. A estos efectos, la auditoría retributiva de la organización permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en la organización y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres.

El objetivo se centra en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la empresa con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la organización.

4.1. Definiciones

El Registro Retributivo permite ver la información a través de dos formas:

- **Importes efectivos**: Para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.
- **Importes equiparados**: Para este cálculo, en cambio, para cada persona solamente se considera la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el Periodo de Referencia, y se procede a la equiparación de acuerdo con lo descrito en este ítem.

Por otro lado, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana del realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desglosada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base y, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

- **Media**: Equivale a la suma de los valores del conjunto de datos, dividido entre el número de valores en el conjunto.
- **Mediana:** Es el valor que ocupa el lugar central entre todos los valores del conjunto de datos estando ordenados en forma creciente. En caso de que sea un conjunto de número par, se utiliza la media de los dos valores centrales.

Cuando en una empresa con por lo menos cincuenta personas trabajadoras, la media de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro retributivo una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Esta normativa se aplica a los registros salariales realizados con datos desde la anualidad 2021. Además, en este caso realizamos el análisis teniendo en cuenta la agrupación de puestos de trabajo de igual valor, como parte del resultado de la auditoría salarial y las retribuciones efectivas y equiparadas.

Asimismo, tendremos en cuenta lo recomendado por la Agencia Española de Protección de Datos en su publicación La protección de datos en las relaciones laborales, donde indica para el caso del registro retributivo que: "es un registro donde deben figurar datos disociados y no datos personales, ni información que permita identificar a una persona". Además, indica que no debe incluir datos de una, o mismo dos de distinto sexo, pues serían en tal caso perfectamente identificables por mera deducción para todo lo que pudiera acceder al registro.

En el registro incluimos cálculos relativos a la hendidura salarial de género, para eso consideramos la:

- **Brecha salarial media:** la diferencia entre la tasa media de pago por hora que reciben los empleados de salario completo femeninos y masculinos.
- **Brecha salarial mediana:** la diferencia entre la tasa mediana de pago por hora que reciben los empleados de salario completo femeninos y masculinos.

Todos los datos serán analizados teniendo en cuenta los valores efectivos (los realmente pagados y cobrados) y los valores equivalentes (los que se pagarían y cobrarían igualando las condiciones de trabajo: jornada, duración contrato...etc.). Además, como parte del análisis incluimos información relevante sobre el porcentaje de la plantilla que cobra los diferentes complementos.

5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA

El análisis retributivo responde a lo recogido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, que obliga a las empresas a llevar 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. Así mismo, el artículo 5.2 del RD 902/2020, establece que el registro retributivo de cada empresa presentará, desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido.

El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

5.1. Sistema retributivo del Convenio

La estructura salarial seguida en **FUNDACIÓN TOMILLO** es la establecida por los Convenios Colectivos de aplicación:

- Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social (2022-2024).
- VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (2021-2024).
- Convenio Colectivo Estatal de Jardinería (2021-2024).
- Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (2022-2024).

Dada la composición de la plantilla, los convenios de Acción e Intervención Social y de Enseñanza Concertada tienen carácter prioritario, al agrupar a la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras de **FUNDACIÓN TOMILLO**.

5.1.1. Acción e Intervención Social

El personal de la Fundación adscrito a este convenio se rige por las condiciones del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2022-2024 (BOE nº 259, de 28 de octubre de 2022).

La estructura salarial se compone de 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras). Los principales conceptos son:

- **Salario Base**, fijado según el grupo profesional y las tablas salariales del Anexo I del convenio. En **FUNDACIÓN TOMILLO** la mayoría de la plantilla se encuentra en grupos técnicos y de atención directa, si bien la clasificación profesional abarca los grupos 0 a 4, con roles diferenciados según responsabilidad, autonomía, iniciativa y complejidad del puesto.

- **Complementos salariales**, con respecto al convenio, que incluyen:

  - **Complemento ad personam**: es un complemento salarial que perciben las personas trabajadoras para mantener las condiciones más beneficiosas, personales o colectivas, que ya disfrutaban al aplicarse el convenio y que superen lo previsto en él. Las empresas deben aplicar las tablas salariales del Anexo I.

  - **Complemento salarial personal:** es un complemento de carácter individual que recoge las cantidades que, por circunstancias especiales distintas al salario base, pueda percibir una persona trabajadora por encima del salario fijado para su grupo profesional en las tablas salariales del Anexo I.

  - **Complemento del puesto de trabajo**: responsabilidad, coordinación y otros ligados a condiciones especificas.

  - **Complemento experiencia profesional**: todas las personas trabajadoras incluidas en este convenio, salvo las del Grupo 0, recibirán este complemento tras cumplir tres años de experiencia en la empresa.

- **Pagas extraordinarias**: hay dos pagas extraordinarias al año, de devengo semestral, que se abonarán en junio y diciembre de forma proporcional al tiempo trabajado. Su importe incluirá únicamente el salario base y los complementos personales.

- **Complementos salariales**, propios de **FUNDACIÓN TOMILLO**:

  - **Plus productividad**: aplicado de forma puntual o excepcional.

  - **Complemento de actividad**: absorbible, no consolidable y no revalorizable, abonado en 12 pagas.

- **Percepciones extrasalariales**, el abono de dietas y desplazamientos se regirá por lo establecido en la Orden HFP/792/2023. Con vigencia desde el 17 de julio de 2023, la exención de IRPF por kilometraje se ha actualizado a 0,26 € por kilómetro recorrido, además de los gastos justificados de peaje y aparcamiento. **FUNDACIÓN TOMILLO** mejora aún más ese ajuste, fijando el importe en 0,27 € por kilómetro recorrido.

- **Compensación de horas:** Siguiendo lo previsto en el artículo 24 del convenio, **FUNDACIÓN TOMILLO** no realiza horas extraordinarias habituales y prioriza que las que se produzcan excepcionalmente se compensen en descanso. La compensación será de 1 hora y 20 minutos de descanso por cada hora trabajada de lunes a viernes, y de 2 horas de descanso por cada hora trabajada en sábados, domingos o festivos, disfrutándose dentro de los seis meses siguientes a su realización.

La aplicación de este convenio garantiza que se respeten los mínimos retributivos y los derechos reconocidos para el sector, en coherencia con la política de igualdad de **FUNDACIÓN TOMILLO**.

5.1.2. Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos

El personal de **FUNDACIÓN TOMILLO** adscrito a este convenio se rige por las condiciones del VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (2021-2024) (BOE nº 229, de 27 de septiembre de 2021).

La estructura retributiva establecida por el convenio es la siguiente:

- **Salario base**: fijado en las tablas del convenio, en función del cuerpo docente y la categoría.

- **Complementos salariales:**

  - **Antigüedad**: regulada mediante trienios. Por cada trienio vencido el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en las Tablas Salariales. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa.

  - **Complementos específicos**: Autonómico de la Comunidad de Madrid, Dirección, Otras figuras directivas, tutoría licenciados y complemento por responsabilidad digital.

  - **Pagas extraordinarias:** todo el personal incluido en este convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, cada una equivalente a una mensualidad del salario, la antigüedad y los complementos específicos.

  - **Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa 25 años:** las personas trabajadoras que alcancen 25 años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a percibir una única paga extraordinaria, equivalente a una mensualidad por cada quinquenio cumplido.

5.1.3. Convenio Colectivo Estatal de Jardinería

Durante el año 2024, en **FUNDACIÓN TOMILLO,** hay un trabajador adscrito al Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2021-2024 (BOE nº 167, de 13 de julio de 2022).

La estructura retributiva establecida por el convenio es la siguiente:

- **Salario base mensual**: definido por grupo profesional y actualizado anualmente según las tablas del convenio.

- **Complementos salariales,** que incluyen:

  - **Plus de transporte:** en concepto de transporte y tiempo de desplazamiento, se abonarán las cantidades establecidas en las tablas del convenio. Este complemento se percibirá mensualmente, salvo durante el período de vacaciones.

  - **Plus de conservación y mantenimiento:** en concepto de conservación y mantenimiento de vestuario, se abonarán las cantidades fijadas en las tablas del convenio. Este complemento se percibirá mensualmente.

  - **Antigüedad:** se percibirá un plus mensual por los años de servicios prestados en la empresa, que comenzará a devengarse al cumplir los 2, 6, 10, 14, 18, 20, 22, 24, 26 y 28 años de antigüedad, con los importes fijados en las tablas del convenio. El derecho se genera el mismo día en que se alcanza la antigüedad correspondiente y se hará efectivo en la nómina del mes siguiente.

  - **Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos:** se establece un plus por la realización de trabajos de carácter tóxico, penoso o peligroso. Este complemento no es de aplicación a la Fundación.

- **Pagas extraordinarias:** se establecen dos pagas extraordinarias (junio y diciembre) equivalentes a una mensualidad de salario base más antigüedad. Así como una paga especial denominada "*paga verde*" (salario base más antigüedad) con devengo anual y abono anticipado en octubre.

- **Percepciones extrasalariales**, como:

  - **Dietas y desplazamientos**: en trabajos fuera del centro habitual, conforme a lo previsto en las tablas del convenio. Este complemento no es de aplicación a la Fundación.

La aplicación de este convenio garantiza que se respeten los mínimos retributivos y los derechos reconocidos para el sector, en coherencia con la política de igualdad de **FUNDACIÓN TOMILLO**.

5.1.4. Convenio Colectivo Autonómico de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid

El personal de limpieza se rige por el Convenio del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (2022-2024) (BOCM nº 228, de 24 de septiembre de 2022). Hay asignadas dos trabajadoras a este convenio.

La estructura retributiva establecida por el convenio es la siguiente:

- **Salario base**: fijado en las tablas por grupo profesional, con actualización anual.

- **Complementos salariales**:

  - **Antigüedad**: se abonará un complemento personal por antigüedad consistente en trienios del 4 por 100 del salario base en la tabla salarial del convenio.

  - **Plus de convenio**: las empresas abonarán un plus de convenio por día natural, incluidos los festivos, domingos, vacaciones y permisos retribuidos, a razón de los importes que para cada categoría figura en las tablas salariales del convenio.

  - **Horas extraordinarias**: se abonan con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria o mediante descanso equivalente.

  - **Pagas extraordinarias**: todo el personal percibirá tres gratificaciones extraordinarias al año (verano, navidad y beneficios) cada una equivalente a 30 días de salario base más antigüedad y plus de convenio. El devengo será semestral para las de julio y Navidad, y anual para la de beneficios.

- **Percepciones extrasalariales**:
    - **Vestuario y Equipos de Protección Individual (EPIs)**: la empresa suministra gratuitamente el uniforme y equipos de protección necesarios, renovándolos al menos una vez al año.

La aplicación de este convenio garantiza que se respeten los mínimos retributivos y los derechos reconocidos para el sector, en coherencia con la política de igualdad de **FUNDACIÓN TOMILLO**.

5.2. Registro Salarial

De acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a llevar 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.

Concretamente, de acuerdo al RD 902/2020, el registro retributivo de cada empresa presentará, desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido.

Asimismo, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

5.2.1. Periodo temporal de referencia

La plantilla considerada para la elaboración del registro retributivo, en línea con el presente informe de auditoría retributiva, ha sido la plantilla que ha recibido algún tipo de remuneración durante el periodo de referencia.

El periodo de referencia del registro ha sido el año natural 2024, es decir, se han considerado las retribuciones percibidas del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024.

5.2.2. Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Para la elaboración del registro retributivo se ha definido una agrupación específica de grupos profesionales, tomando como referencia la clasificación establecida en los convenios colectivos de aplicación y la estructura jerárquica interna de la Fundación.

Esta agrupación tiene carácter **exclusivamente analítico** y se utiliza para ordenar y homogeneizar la información retributiva, por lo que no coincide exactamente con los grupos del convenio, cuya finalidad es distinta.

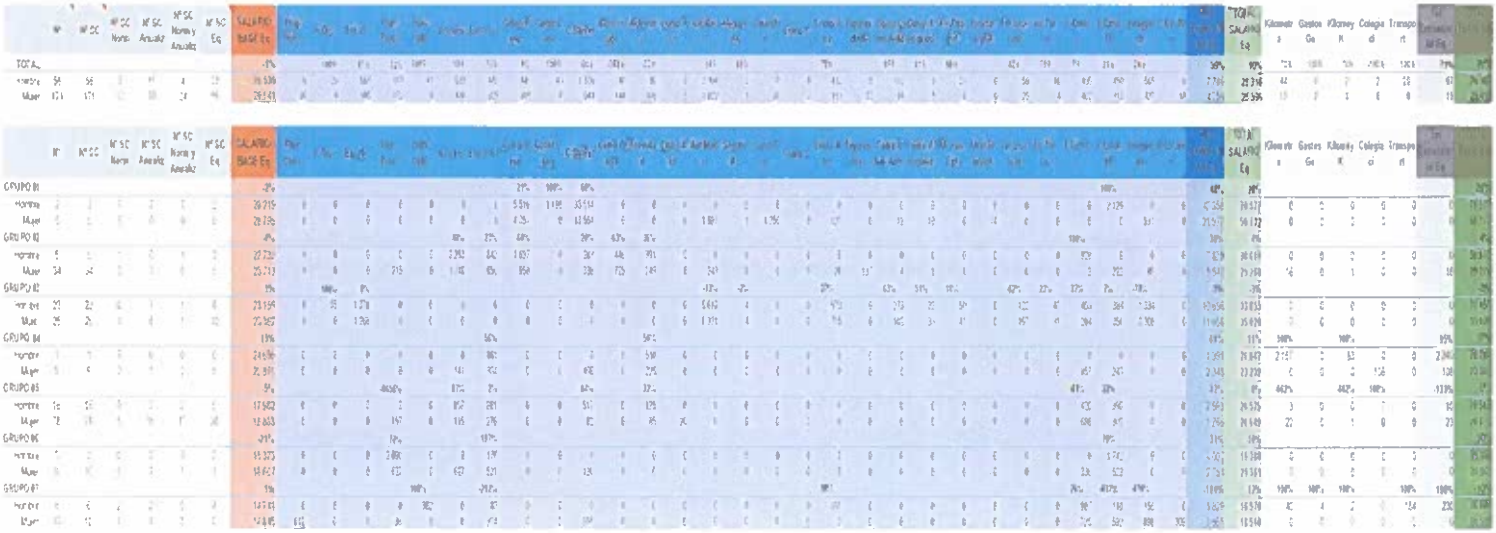
GRUPO	ESCALA EMPRESA
Grupo 1	Director/a (CC Enseñanza Concertada)
	Director/a
	Subdirector/a
	Director/a General
Grupo 2	Profesor/a Jefe de Estudios (CC Enseñanza Concertada)
	Responsable de Proyecto
	Responsable de Programa
	Coordinación técnica

Grupo 3	Docente (CC Enseñanza Concertada)
	Profesor/Maestro (CC Enseñanza Concertada)
Grupo 4	Psicólogo/a
	Técnico/a Especialista
Grupo 5	Técnico/a Educador
	Técnico/a Informático
	Técnico/a de Comunicación
	Técnico/a de Emprendimiento
	Técnico/a de Orientador Social y Laboral
	Técnico/a de Formación
	Trabajador/a Social
	Técnico/a UP
	Técnico/a de Intermediación
	Técnico/a Contable
	Técnico/a UOI
	Técnico/a de Estudios e Innovación
Grupo 6	Administrativo/a
	Ordenanza/Mantenimiento (Administrativos y otros)
	Monitor/a de ocio
Grupo 7	Limpieza
	Jardinero
	Ordenanza/Mantenimiento (Auxiliares)

5.2.3. Registro según clasificación profesional

Las siguientes tablas recogen los resultados extraídos del registro salarial. Los importes efectivos hacen referencia a lo realmente percibido por las personas trabajadoras, y los importes equiparados hacen referencia a las cantidades ajustadas al 100% de jornada (Normalizado), y al 100% del periodo de referencia (Anualizado).

- IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



Salario base:

A nivel global, se observa una diferencia del -1% a favor de las mujeres. Esta diferencia no alcanza el umbral del 25%, por lo que no constituye brecha salarial.

Asimismo, al analizar los distintos grupos profesionales, no se detectan brechas relevantes en el salario base, manteniéndose las diferencias por debajo del umbral exigido para su justificación.

Complementos salariales:

A nivel global, se observa una brecha del 39% a favor de los hombres, lo que constituye brecha salarial. Con respecto a los grupos profesionales, se detectan las siguientes brechas:

- **GRUPO 01:** este grupo engloba, por un lado, a la Dirección General, Subdirección General y Direcciones de Área, cuyo convenio de aplicación es el Convenio de Acción e Intervención social. El complemento salarial personal de estas personas varía en función de las responsabilidades y por tanto del puesto de trabajo desempeñado. Por otro lado, se incluye en este grupo a una trabajadora de la Dirección del Convenio de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, cuyo convenio no contempla el complemento salarial personal, pero sí otros complementos propios de este convenio. Consecuencia de ello, se observa una brecha del 48% a favor de los hombres, esta brecha responde, como se ha comentado anteriormente, a la estructura de puestos y a la distribución de los complementos ligados a responsabilidad, no a diferencias retributivas por el mismo puesto en condiciones equivalentes. Realmente, hay más presencia de mujeres que de hombres en este grupo.

    - El *complemento a cuenta convenio* corresponde a un ajuste puntual de un único trabajador que percibió un adelanto de una cantidad prevista en la actualización del convenio de 2025. Al concentrarse en un solo perceptor de este grupo, eleva coyunturalmente la media masculina y la brecha.

    - El *complemento salarial personal* está previsto para recoger condiciones individuales no absorbibles ni compensables. En este grupo, la brecha se explica con fines puramente analíticos, ya que se incluyó en la agrupación a una trabajadora del Convenio de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, cuyo convenio no contempla este complemento; al no percibirlo, reduce el promedio femenino del grupo y amplifica la diferencia.

- **GRUPO 02:** brecha del 30% a favor de los hombres, explicada por la mayor percepción masculina de los complementos ad personam, de responsabilidad, de actividad y de la paga extraordinaria de junio.

    - El *ad personam* responde a condiciones más beneficiosas adquiridas antes de la aplicación del convenio, consolidándose en nómina.

- El *complemento de responsabilidad* se vincula a la asunción de funciones de mayor autonomía y complejidad y su cuantía viene fijada por convenio para los puestos que lo devengan. Aunque el registro muestra una brecha, esta queda justificada porque los importes efectivos difieren por prorrateos y periodos de no devengo: reducciones de jornada, tiempo parcial y bajas por IT que minoran el cobro en parte de esta plantilla. A igual puesto y jornada completa, el importe es idéntico, por lo que la diferencia observada responde al cómputo de jornadas y ausencias, no a un trato retributivo distinto por el mismo trabajo.

- El *complemento de actividad* es absorbible, no revalorizable y no consolidable, ligado a necesidades organizativas específicas.

- La *extra de junio* es el abono en finiquitos de la parte proporcional según el tiempo trabajado por quienes causaron baja en el periodo. Al incluir salario base y complementos personales y depender del patrón de salidas, reproduce y puede amplificar diferencias preexistentes si las salidas se concentran en un sexo o en puestos con determinados complementos. Es un efecto coyuntural de prorrateos y bajas, no de trato retributivo desigual a igual puesto y condiciones.

- **GRUPO 04:** brecha del -69% a favor de las mujeres, derivada del complemento de experiencia profesional, previsto en el Convenio de Acción e Intervención Social, que reconoce la antigüedad en la entidad a partir de tres años. En este grupo se concentra en mujeres con mayor trayectoria en la Fundación.

- **GRUPO 05:** brecha del 32% a favor de los hombres, vinculada al complemento salarial personal y al complemento de actividad, que en este grupo recaen mayoritariamente en hombres.

  - El *salarial personal* responde a mejoras individuales no compensables.

  - El de *actividad* es absorbible y ligado a circunstancias específicas del puesto. Aunque el registro muestra una brecha, se debe al prorrateo por fecha de alta de una trabajadora, ya que, al devengar solo parte del periodo, su cuantía resulta inferior y reduce la media femenina.

- **GRUPO 06:** brecha del 31% a favor de los hombres, asociada a la percepción de la extra de diciembre y del plus de productividad.
    - La *extra de diciembre* es el abono en finiquitos de la parte proporcional según el tiempo trabajado por quienes causaron baja en el periodo. Al incluir salario base y complementos personales y depender del patrón de salidas, reproduce y puede amplificar diferencias preexistentes si las salidas se concentran en un sexo o en puestos con determinados complementos. Es un efecto coyuntural de prorrateos y bajas, no de trato retributivo desigual a igual puesto y condiciones.
    - El *plus de productividad* se aplica de forma puntual como compensación de tiempos de trabajo y solo a los monitores de ocio. Esta concentración en un colectivo específico, cuya composición por sexo no es homogénea en el periodo, eleva la media del sexo más representado entre quienes perciben el plus y genera la brecha observada. Se trata de un pago ocasional ligado a necesidades extraordinarias, no de un trato retributivo distinto a igual puesto y condiciones fuera de ese ámbito.
- **GRUPO 07:** brecha del -100% a favor de las mujeres, explicada por la concentración en trabajadoras del plus de complemento de experiencia profesional y el complemento de atrasos.
    - El *complemento de experiencia profesional* muestra brecha porque, por criterio analítico, se incluyeron a dos trabajadoras del Convenio de Limpieza y un trabajador del Convenio de Jardinería, cuyos convenios no contemplan este complemento (aplican antigüedad). Al no devengarlo, baja su media en este concepto y se abre la diferencia frente a quienes sí lo perciben.
    - Los *atrasos* reflejan ajustes retributivos ligados a estas funciones, mayoritariamente asumidas por trabajadoras.

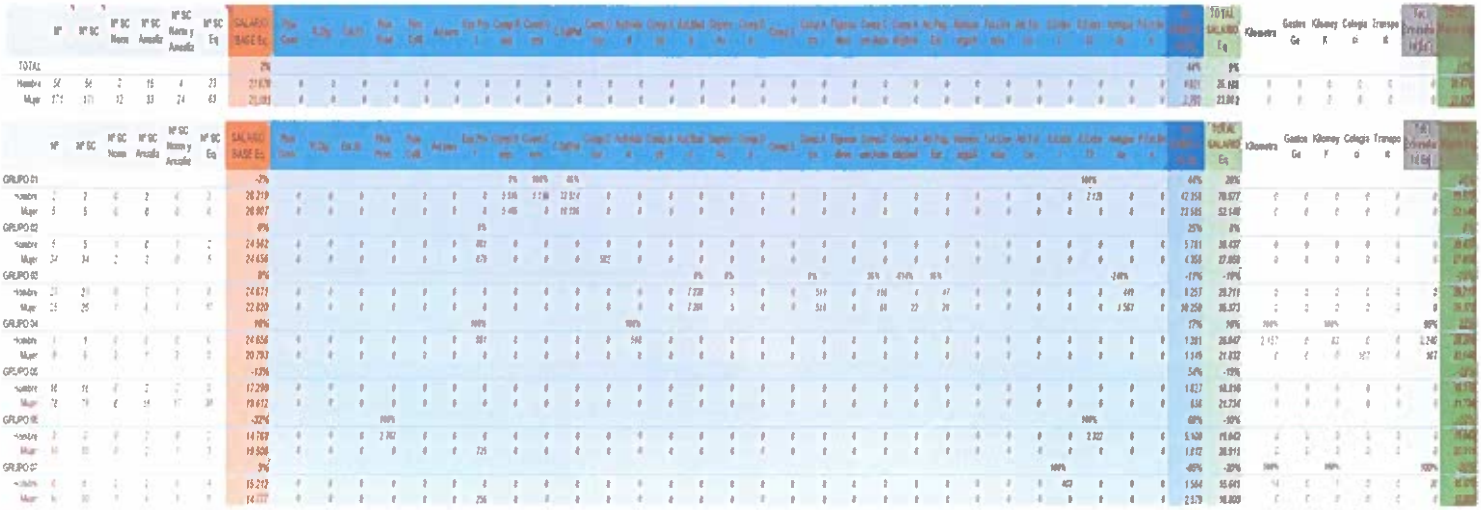
Percepciones extrasalariales:

Aunque el registro muestra una brecha del 71% a favor de los hombres, es motivada, principalmente, por el pago de kilometrajes, vinculados exclusivamente a desplazamientos fuera del centro de trabajo habitual propios de su actividad (desplazamiento a centros penitenciarios (Navalcarnero) y desplazamientos al centro de I+I de Majadahonda).

- **GRUPO 04**: brecha del 95% a favor de los hombres, originada principalmente por el kilometraje, vinculado a desplazamientos de trabajo.
- **GRUPO 05**: brecha del -133% a favor de las mujeres, también ligada al concepto de kilometraje, que en este caso recae en mujeres del grupo.
- **GRUPO 07**: brecha del 100% a favor de los hombres, igualmente motivada por el kilometraje (conserje).

Cabe señalar que las percepciones extrasalariales dependen directamente de la necesidad de realizar desplazamientos y no se tratan de complementos fijos, sino variables en función de las tareas desarrolladas. Aun asi, se recomienda hacer un seguimiento para comprobar que la distribución de estas tareas y desplazamientos no refuerza desigualdades indirectas.

- IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



Salario base:

A nivel global, se observa una diferencia del 2% a favor de los hombres, que no constituye brecha salarial. El salario base es fijo por convenio, por lo que las variaciones del registro se deben a prorrateos y periodos de no devengo (reducciones de jornada, jornada parcial, IT y finiquitos).

Al desglosar por grupos profesionales, únicamente se detecta una brecha en el Grupo 06, con un -32% a favor de las mujeres. Esta brecha se justifica porque en ese grupo las trabajadoras concentran bases más altas y, además, hay importes masculinos minorados por parcialidad/IT/finiquitos. A igual puesto y jornada completa durante todo el periodo, el importe es idéntico. El resto de grupos presentan diferencias inferiores al 25%, sin necesidad de justificación.

Complementos salariales:

A nivel global, se observa una brecha del 44% a favor de los hombres, lo que constituye una brecha salarial significativa.

Al analizar los datos por grupos profesionales, se destacan las siguientes situaciones:

- **GRUPO 01**: brecha del **44% a favor de los hombres**, justificada por:
    - *Complemento a cuenta convenio*, ligado a ajustes salariales transitorios derivados de actualizaciones de tablas. En este periodo obedece a un ajuste puntual aplicado a un único trabajador al que se le anticipó una cuantía prevista en la actualización del convenio colectivo de 2025, de modo que el efecto es coyuntural y concentrado y puede elevar temporalmente la mediana sin implicar un trato retributivo distinto por el mismo puesto.
    - *Complemento salarial personal*, previsto para mantener condiciones más beneficiosas anteriores al convenio. En este grupo, con fines puramente analíticos, se ha incluido a una trabajadora del Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, cuyo convenio no contempla este complemento, desplaza a la baja la mediana femenina.

- *Extraordinaria de diciembre*, es el abono en finiquitos de la parte proporcional según el tiempo trabajado por quienes causaron baja en el periodo. Al incluir salario base y complementos personales y depender del patrón de salidas, reproduce y puede amplificar diferencias preexistentes si las salidas se concentran en un sexo o en puestos con determinados complementos. Es un efecto coyuntural de prorrateos y bajas, no de trato retributivo desigual a igual puesto y condiciones.

- **GRUPO 02**: brecha del 25% a favor de los hombres. El desglose por conceptos no revela un origen único, por lo que la diferencia responde al cómputo conjunto: pequeñas variaciones alineadas en varios conceptos y una mayor incidencia de prorrateos y periodos sin devengo (jornada parcial, reducciones, IT, finiquitos) en parte del colectivo, que desplazan a la baja la mediana femenina. A igual puesto y jornada completa durante todo el periodo, la mediana sería equivalente; la brecha obedece a composición de jornadas y tiempos de devengo, no a un concepto retributivo concreto.

- **GRUPO 05**: brecha del 54% a favor de los hombres (aunque en la mediana no aparezca tan visible). Se debe principalmente a:

  - *Complemento salarial personal*, consolidado en nómina para determinadas personas trabajadoras.

  - *Complemento de actividad*, ligado a necesidades concretas del puesto y absorbible. Las brechas en mediana responden a composición y tiempo de devengo (altas/bajas, parcialidad, IT, finiquitos, necesidades puntuales y ajustes), no a importes distintos por el mismo puesto.

- **GRUPO 06**: brecha del 68% a favor de los hombres, explicada por:

  - *Extraordinaria de diciembre*, es el abono en finiquitos de la parte proporcional según el tiempo trabajado por quienes causaron baja en el periodo. Al incluir salario base y complementos personales y depender del patrón de salidas, reproduce y puede amplificar diferencias preexistentes si las salidas se concentran en un sexo o en puestos con

determinados complementos. Es un efecto coyuntural de prorrateos y bajas, no de trato retributivo desigual a igual puesto y condiciones.

- *Plus de productividad*, aplicado de forma puntual o excepcional. La brecha se explica porque son complementos de compensación de tiempos de trabajo aplicables únicamente a los monitores de ocio; al devengarse solo en este colectivo, desplaza al alza la mediana masculina sin responder a un trato retributivo distinto por el mismo puesto.

- **GRUPO 07**: brecha del -65% a favor de las mujeres, derivada de la extraordinaria de junio, que no es la paga en sí, sino el abono en finiquitos de la parte proporcional al tiempo trabajado; al incluir salario base y complementos personales y depender del patrón de bajas, su efecto es coyuntural y puede amplificar diferencias. Además, con fines analíticos, se incluyeron dos trabajadoras de Limpieza y un trabajador de Jardinería, cuyos convenios no contemplan el complemento de experiencia profesional (aplican antigüedad); al no devengarlo, desplazan a la baja su importe en este concepto y se genera la brecha, que no existiría sin dicha inclusión.

Percepciones extrasalariales:

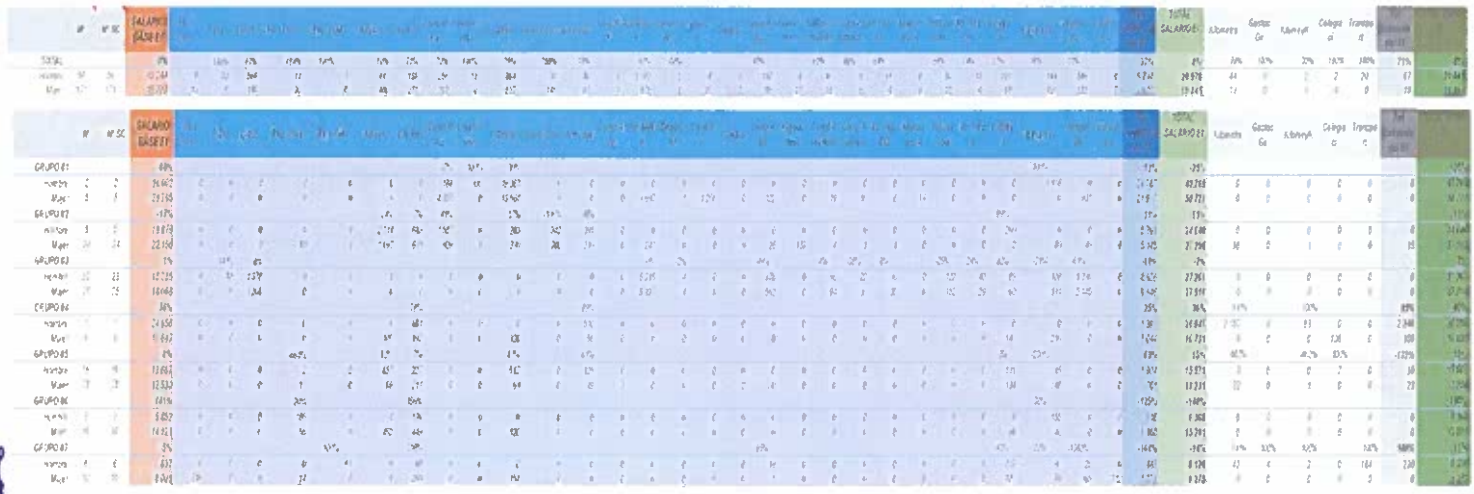
A nivel global, no se detectan brechas salariales en las percepciones extrasalariales. Sin embargo, por grupos:

- **GRUPO 04:** brecha del 95% a favor de los hombres, motivada por el kilometraje, ligado a desplazamientos de trabajo.

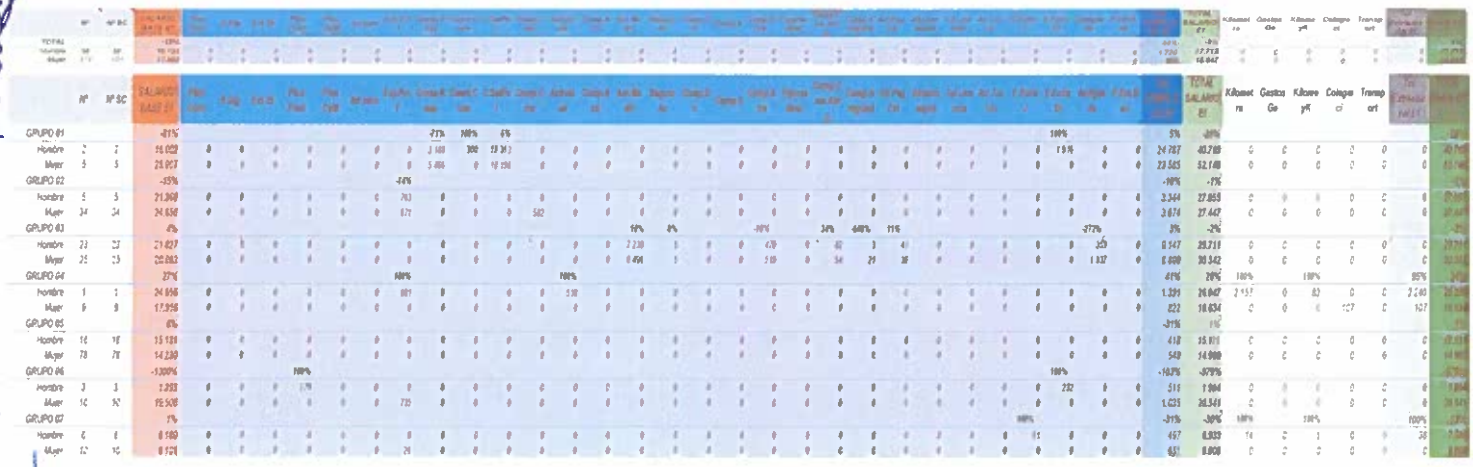
- **GRUPO 07**: brecha del 100% a favor de los hombres, también vinculada al kilometraje (conserje).

Estas diferencias deben interpretarse como resultado de la asignación de tareas que implican movilidad (kilometraje) y no de desigualdades estructurales, ya que no se trata de complementos fijos sino variables; según la empresa, la brecha responde a desplazamientos efectivamente realizados fuera del centro de trabajo habitual propios de la actividad.

- IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



- IMPORTES EFECTIVOS MEDIANAS SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



Respecto a los importes efectivos promedios y medianas, se observan brechas salariales en diferentes grupos y conceptos de la estructura salarial. No obstante, esta información no resulta comparable ni válida para el análisis de brechas, ya que en estos datos confluyen múltiples circunstancias individuales como reducciones de jornada, periodos de incapacidad temporal, suspensiones de contrato o situaciones de jornada parcial. Por ello, las conclusiones que pudieran extraerse de este análisis carecerían de rigor y resultarían metodológicamente dudosas, no siendo consideradas en la evaluación final de brechas salariales.

5.3. Valoración de Puestos de Trabajo

FUNDACIÓN TOMILLO ha llevado a cabo una valoración de puestos basada en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de los diferentes puestos de trabajo de la organización, considerando las necesidades organizativas de la empresa y un desempeño estándar en los mismos. En este sentido, la valoración de puestos es aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

Concretamente, la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) se han tenido en cuenta los siguientes factores y subfactores determinados por el Ministerio del Igualdad:

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES.

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa.

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas. Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.

A.2.2) Movimientos repetitivos. Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo.

A.2.3) Esfuerzo visual. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.

A.2.4) Esfuerzo auditivo. Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico. Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3) ESFUERZO MENTAL

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación. Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad. Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas. Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.

A.6.2) Responsabilidad económica. Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial. Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.

A.7) AUTONOMÍA

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas. Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas.

C.1.2) Competencias digitales. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.

C.1.3) Gestión de la diversidad. Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero. Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.

C.1.5) Formación no reglada. Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor

C.1.6) Experiencia. Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza. Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.

C.2.2) Minuciosidad. Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.

C.2.3) Aptitudes sensoriales. Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones. Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa. Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia.

C.3.2) Capacidad emocional. Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

D.1) ENTORNO

D.1.1) Condiciones físicas. Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).

D.1.2) Condiciones psicosociales. Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones. Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).

D.2.2) Desplazamientos y viajes. Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

5.3.1. Listado de las agrupaciones de trabajo de igual valor resultantes de la valoración

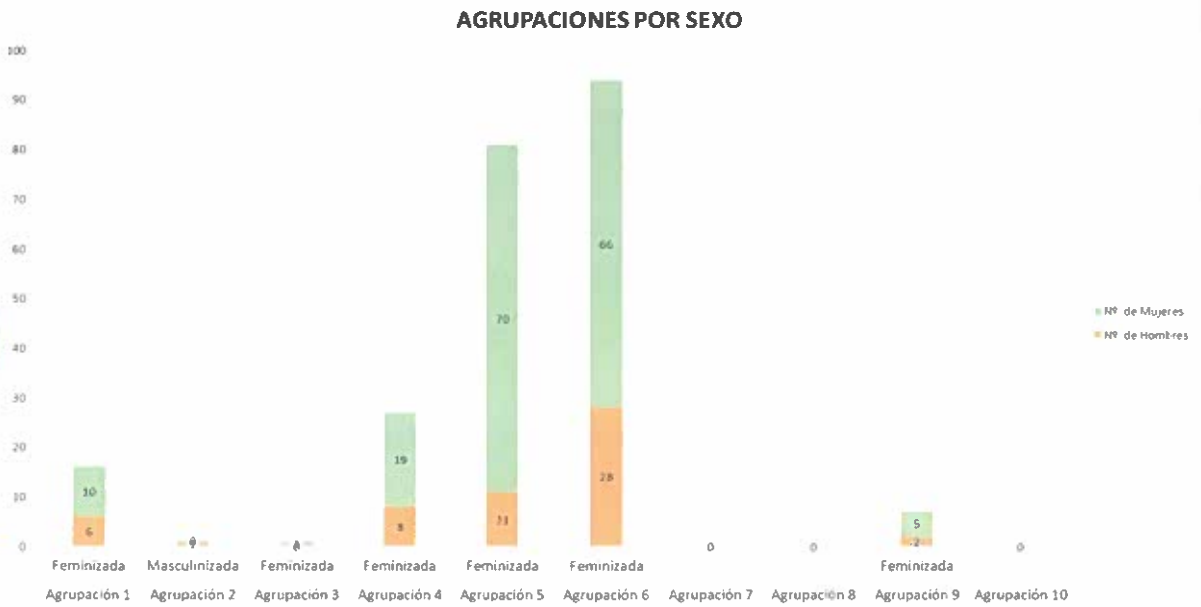
En base a lo anterior, y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla, **FUNDACIÓN TOMILLO** ha asumido una equivalencia de categorías, dando lugar a las siguientes agrupaciones/escalas:

ESCALAS	PUESTO DE TRABAJO + PUNTOS
ESCALA 01	Limpieza (197)
	Ordenanza/Mantenimiento (174)
ESCALA 02	Jardinero (201)
ESCALA 03	Técnico/a Contable (294)
ESCALA 04	Administrativo/a (304)
	Técnico/a Informático (328)
	Técnico/a de Formación (389)
	Técnico/a UP (330)
	Monitor/a de ocio (323)
	Técnico/a UOI (387)
	Técnico/a de Estudios e Innovación (385)
ESCALA 05	Técnico/a Educador (467)
	Técnico/a de Comunicación (483)
	Técnico/a de Emprendimiento (434)
	Técnico/a Orientador Social y Laboral (433)
	Trabajador Social (459)
	Técnico/a Especialista (443)
	Técnico/a de Intermediación (426)

ESCALA 06	Responsable de Proyecto (518)
	Responsable de Programa (544)
	Coordinación técnica (507)
	Psicólogo/a (521)
	Docente (500)
	Profesor/Maestro (500)
	Profesor/a Jefe de Estudios (530)
ESCALA 08	Director/a (670)
ESCALA 09	Director/a (701)
	Subdirector/a (711)
	Director/a General (705)

5.3.2. Mujeres y hombres en cada agrupación de puestos de igual valor

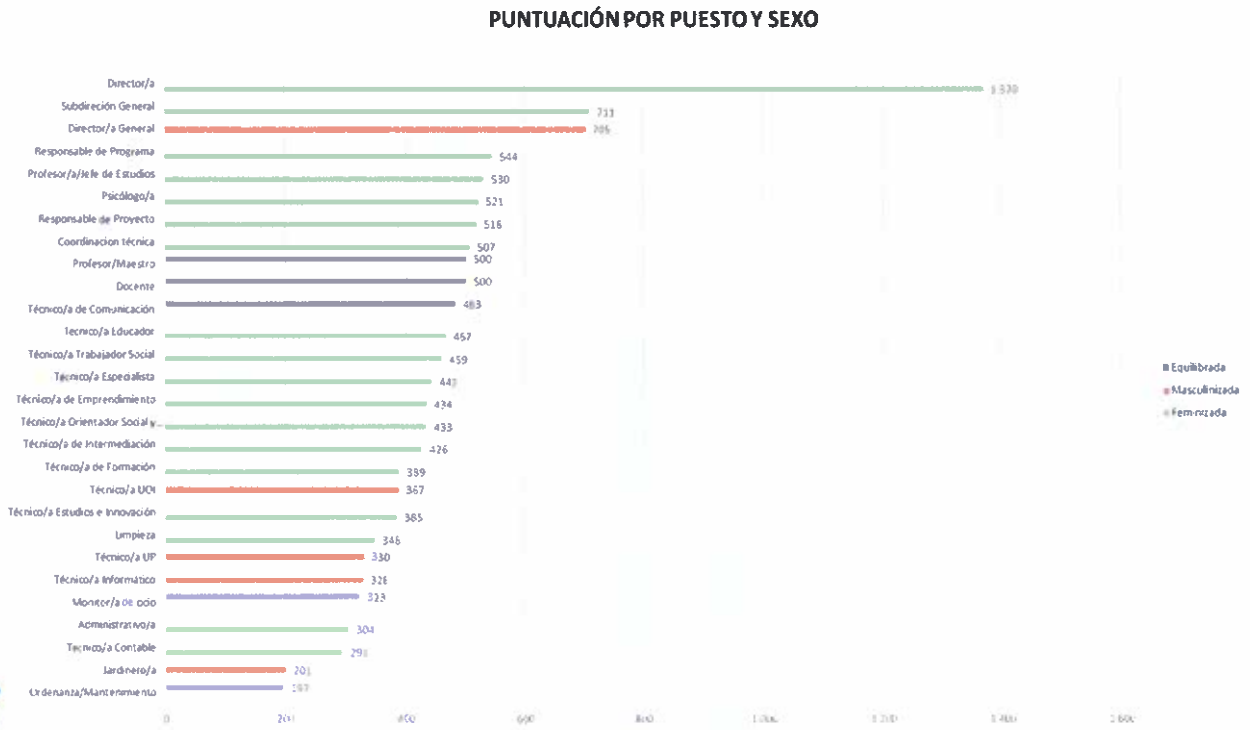
En función de las agrupaciones anteriormente descritas, y a fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en las mismas, a continuación, se analiza el número de mujeres y de hombres que ocupan los puestos de trabajo que conforman cada agrupación, clasificando dicha agrupación como feminizada, masculinizada o equilibrada en función del número de ocupantes de cada sexo.



Título del Puesto	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Categorización
Técnico/a Orientador Social y Laboral	8	0	Feminizada
Director/a General	0	2	Masculinizada
Subdirección General	1	0	Feminizada
Director/a	1	0	Feminizada
Director/a	3	0	Feminizada
Docente	4	6	Equilibrada
Profesor/Maestro	21	17	Equilibrada
Profesor/a/Jefe de Estudios	1	0	Feminizada
Responsable de Programa	12	3	Feminizada
Responsable de Proyecto	10	0	Feminizada
Coordinacion técnica	11	2	Feminizada
Psicólogo/a	7	0	Feminizada
Técnico/a Especialista	2	1	Feminizada
Técnico/a Contable	1	0	Feminizada
Técnico/a de Comunicacion	1	1	Equilibrada
Técnico/a de Emprendimiento	2	1	Feminizada
Técnico/a de Formación	7	0	Feminizada
Técnico/a de Intermediacion	5	0	Feminizada
Técnico/a Educador	45	8	Feminizada
Técnico/a Estudios e Innovación	1	0	Feminizada
Técnico/a Informático	0	2	Masculinizada
Técnico/a Trabajador Social	7	0	Feminizada
Técnico/a UOI	0	2	Masculinizada
Técnico/a UP	1	2	Masculinizada
Ordenanza/Mantenimiento	4	5	Equilibrada
Administrativo/a	8	0	Feminizada
Monitor/a de ocio	2	2	Equilibrada
Limpieza	4	1	Feminizada
Limpieza	2	0	Feminizada
Jardinero/a	0	1	Masculinizada

5.3.3. Puntuación total de los puestos de trabajo en la empresa

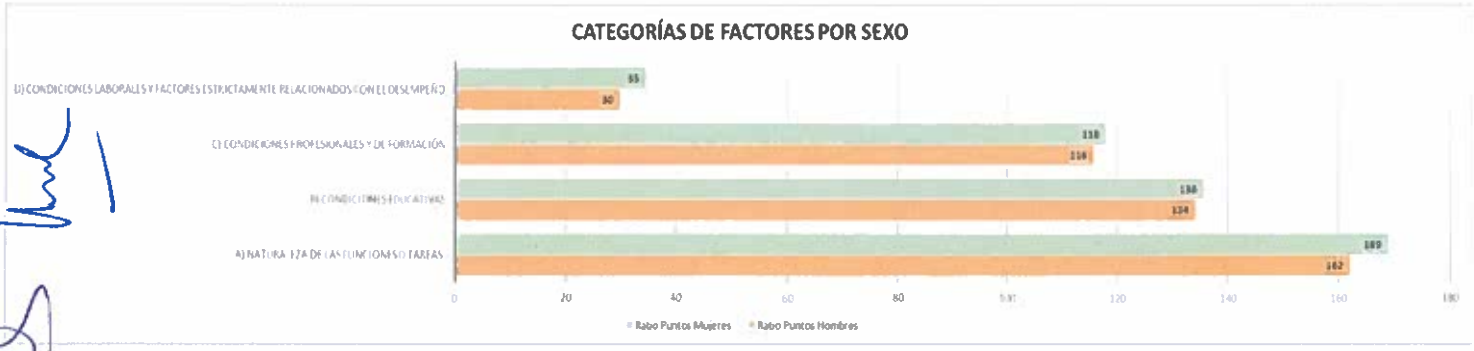
En el siguiente gráfico se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos. Se muestra además si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente.



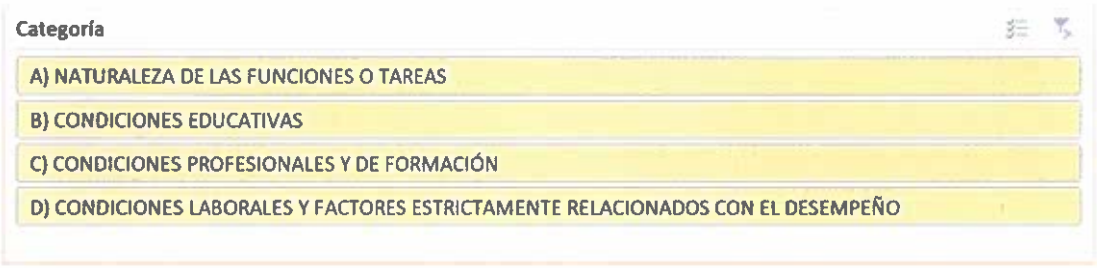
5.3.4. Análisis de la aplicación por sexo de los factores y subfactores

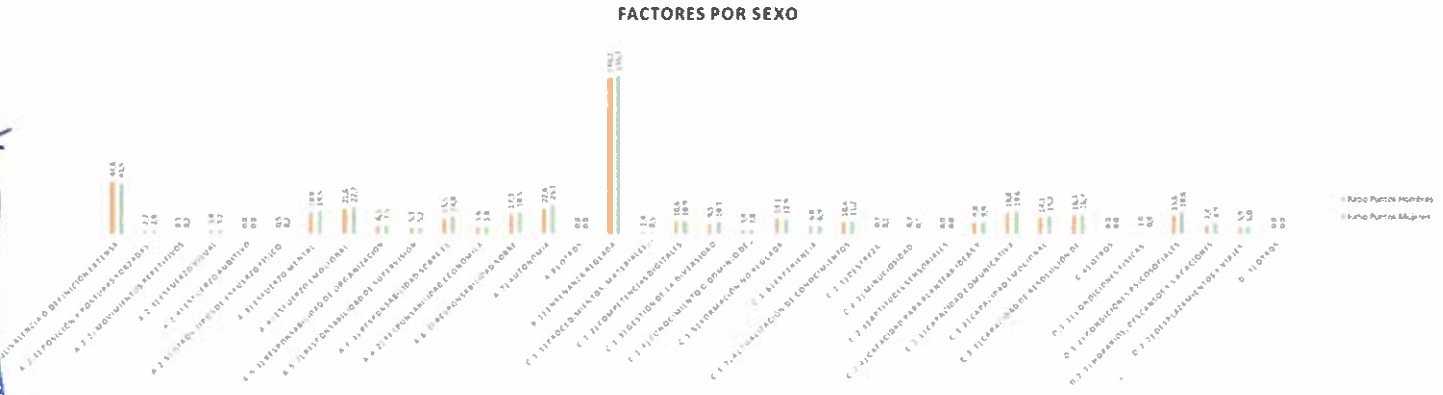
En los siguientes gráficos se visualiza si la aplicación de los factores y subfactores ha podido introducir sesgos de género en la valoración.

En primer lugar, se muestra este cálculo para las de las cuatro categorías de factores.



En segundo lugar, se muestra un gráfico en el que se pueden observar los resultados anteriores desglosados por factor o subfactor.

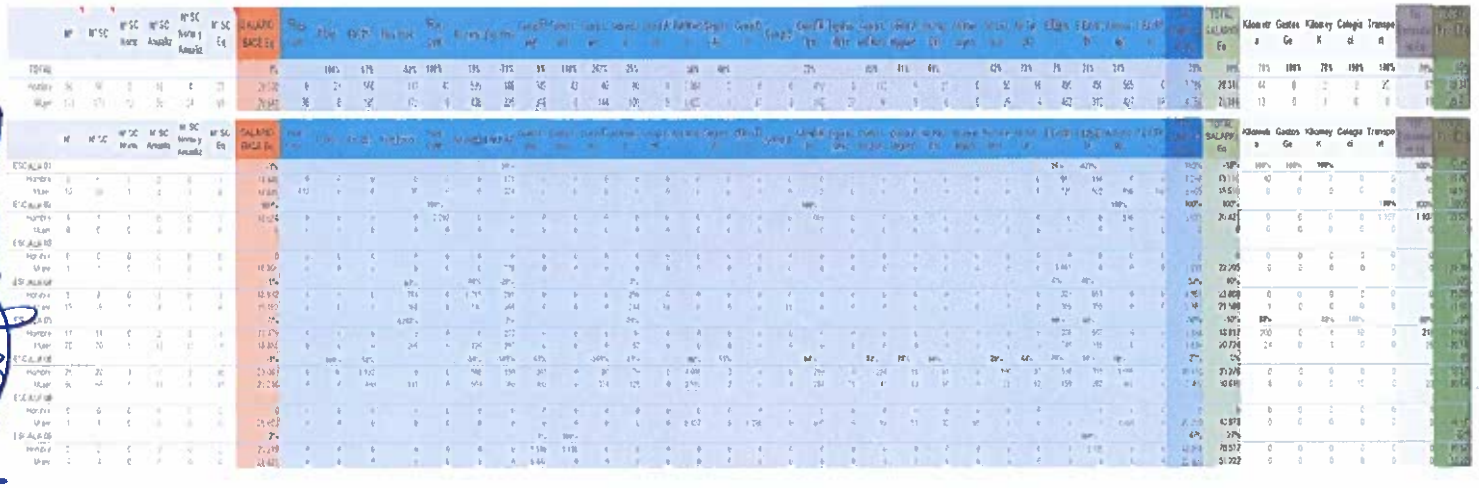




La valoración de puestos aplicada en la **FUNDACIÓN TOMILLO** parece reflejar que la herramienta es técnicamente adecuada y no revela sesgos estructurales evidentes por razón de sexo. Las diferencias en puntuación entre mujeres y hombres son leves y coherentes, y la mayor presencia femenina en los niveles altos de puntuación (dirección y coordinación) representa una fotografía positiva en términos de liderazgo femenino.

Sin embargo, se recomienda una revisión periódica de la segmentación horizontal para evitar concentración femenina o masculina en ciertos rangos.

- IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



En el análisis de los datos retributivos equiparados por niveles de valoración de puestos de trabajo (VPT) permite comparar de forma objetiva la retribución media entre mujeres y hombres que ocupan puestos de valor equivalente en la organización.

Salario base:

A nivel global no se detectan brechas salariales. Las diferencias observadas entre hombres y mujeres son inferiores al 25% en todas las escalas, por lo que únicamente constituyen diferencias salariales, sin necesidad de justificación adicional.

Complementos salariales:

A nivel global, se observa una brecha del 39% a favor de los hombres, lo que constituye una brecha salarial significativa. Por escalas, se identifican las siguientes situaciones:

- **ESCALA 01:** brecha del -189% a favor de las mujeres. Esta diferencia se explica principalmente por la *paga extraordinaria de diciembre*, que es el abono en finiquitos de la parte proporcional según el tiempo trabajado por quienes causaron baja en el periodo. Al incluir salario base y complementos personales y depender del patrón de salidas, reproduce y puede amplificar diferencias preexistentes si las salidas se concentran en un sexo o en puestos con determinados complementos. Es un efecto coyuntural de prorrateos y bajas, no de trato retributivo desigual a igual puesto y condiciones, lo que puede elevar su mediana; y por el *complemento de experiencia profesional*, que se activa tras tres años en la entidad y se consolida en nómina. En este grupo, las trabajadoras concentran mayor antigüedad y, por tanto, más percepciones de este tipo, lo que genera una diferencia favorable a su colectivo.

- **ESCALA 04:** brecha del 52% a favor de los hombres. Se justifica por tres conceptos:

    - *Paga extraordinaria de diciembre*, es el abono en finiquitos de la parte proporcional según el tiempo trabajado por quienes causaron baja en el periodo. Al incluir salario base y complementos personales y depender del patrón de salidas, reproduce y puede amplificar diferencias preexistentes si las salidas se concentran en un sexo o en puestos con determinados complementos. Es un efecto coyuntural de prorrateos y bajas, no de trato retributivo desigual a igual puesto y condiciones, lo que puede elevar su mediana.

    - *Plus de productividad*, aplicado de forma puntual o excepcional, que en este grupo se ha concentrado en trabajadores varones. La brecha se explica porque son complementos de compensación de tiempos de trabajo aplicables únicamente a los monitores de ocio; al devengarse solo en este colectivo y mayoritariamente en hombres en el periodo, eleva la media masculina de forma coyuntural, sin implicar importes distintos por el mismo puesto.

    - *Complemento ad personam*, que recoge condiciones más beneficiosas consolidadas con anterioridad a la aplicación del convenio. Al ser un

complemento histórico e individualizado, no responde a decisiones actuales de la empresa, sino a derechos adquiridos.

- **ESCALA 05**: brecha del -37% a favor de las mujeres. Deriva de la *extraordinaria de junio*, que en el convenio de Acción e Intervención Social incluye salario base y complementos personales, beneficiando a trabajadoras que concentran este tipo de conceptos, y del *plus de productividad*, aplicado de forma absorbible y ligado a necesidades organizativas puntuales, que se ha asignado en mayor medida a mujeres en esta escala.

- **ESCALA 06**: dentro de este nivel se incluyen, por un lado, a personal cuyo convenio de aplicación es el Convenio de Acción e Intervención social, y por otro lado a personal cuyo convenio de aplicación es el Convenio de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Se observa una brecha del 27% a favor de los hombres, al ser un grupo muy heterogéneo en el que confluyen múltiples conceptos y cuya suma explica la diferencia, concentrada en varones que acumulan mayor antigüedad o desempeño de funciones docentes/directivas. El abono de los salarios en la nómina del personal docente en pago delegado corresponde a la Administración Educativa competente. En ningún caso las empresas titulares de los centros educativos asumirán el abono de estas cantidades correspondientes a este personal, no estando obligadas a ello.

    - *Tutorías licenciados y atrasos de tutorías*, regulados en el convenio de Enseñanza Privada, que en este grupo se concentran en varones.

    - *Paga extraordinaria de junio*, es el abono en finiquitos de la parte proporcional según el tiempo trabajado por quienes causaron baja en el periodo. Al incluir salario base y complementos personales y depender del patrón de salidas, reproduce y puede amplificar diferencias preexistentes si las salidas se concentran en un sexo o en puestos con determinados complementos. Es un efecto coyuntural de prorrateos y bajas, no de trato retributivo desigual a igual puesto y condiciones, lo que puede elevar su mediana.

- *Complemento de antigüedad* (trienios), ligado a mayor permanencia en la empresa.
- *Complemento autonómico de la Comunidad de Madrid*, específico del convenio de Enseñanza Concertada, que perciben determinados trabajadores con funciones docentes.
- *Atrasos de pagas extras*, que recogen ajustes salariales derivados de revisiones de tablas.
- *Seguro de accidentes* aplicados de forma objetiva según convenio.

Frente a los complementos que elevan la media masculina, se observan otros con brecha a favor de las mujeres: *Complemento ad personam* (−54%), *Complemento de experiencia profesional* (−140%), *Complemento de responsabilidad* (−63%), *Complemento de coordinación* (−369%) y *Actividad* (−83%). Estas diferencias negativas (mayor importe femenino) responden a la concentración de estos conceptos en trabajadoras, al mix de jornadas y tiempos de devengo y a particularidades de convenio/puesto, sin implicar importes distintos a igual puesto y condiciones.

- **ESCALA 09:** brecha del 47% a favor de los hombres. Dado que en esta escala se ubican puestos de mayor responsabilidad, la mayor presencia de varones explica la concentración de estos conceptos. Se justifica principalmente por:
  - *Extra de diciembre*, es el abono en finiquitos de la parte proporcional según el tiempo trabajado por quienes causaron baja en el periodo. Al incluir salario base y complementos personales y depender del patrón de salidas, reproduce y puede amplificar diferencias preexistentes si las salidas se concentran en un sexo o en puestos con determinados complementos. Es un efecto coyuntural de prorrateos y bajas, no de trato retributivo desigual a igual puesto y condiciones, lo que puede elevar su mediana.
  - *Complemento a cuenta convenio*, ligado a ajustes transitorios en la aplicación de tablas salariales. En este periodo obedece a un ajuste puntual aplicado a un único trabajador, consistente en el anticipo de una

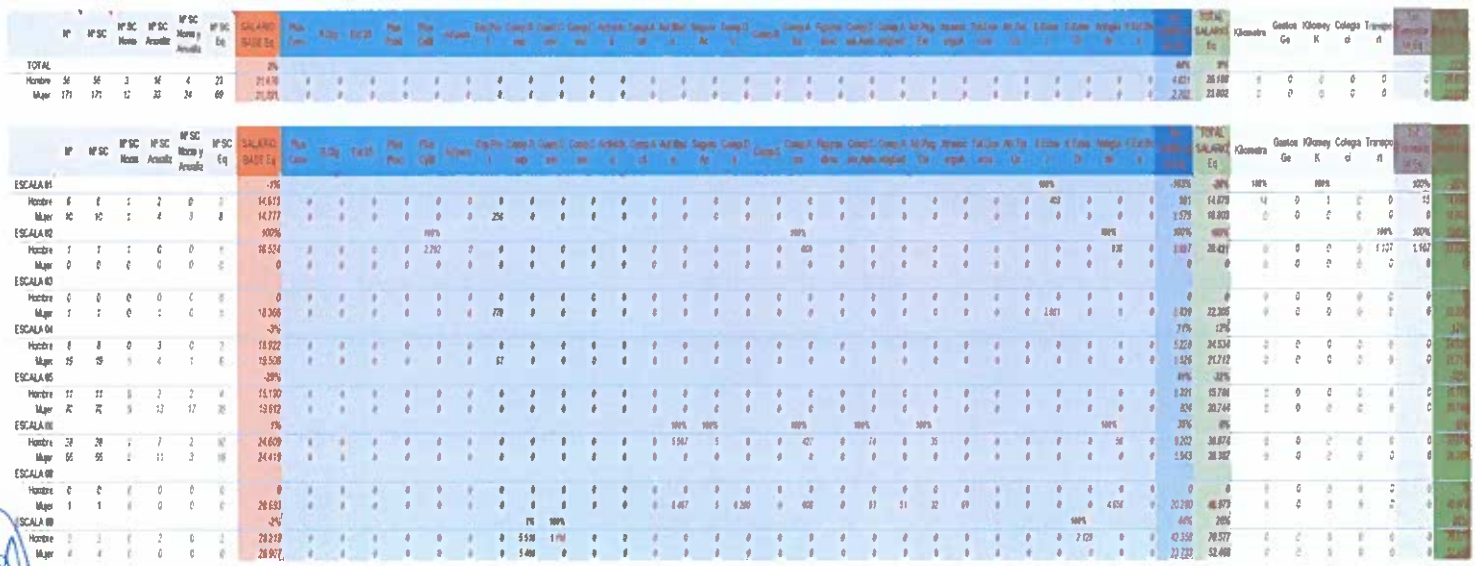
cuantía prevista en la actualización del convenio colectivo de 2025, por lo que su efecto es coyuntural y concentrado y puede elevar temporalmente la media del colectivo.

Percepciones extrasalariales:

A nivel global, se observa una brecha del 71% a favor de los hombres, lo que constituye una brecha salarial significativa.

Al desglosar por escalas, se aprecia que las diferencias se concentran en las **ESCALA 01, ESCALA 02** y **ESCALA 05**, donde el origen está en los gastos por kilometraje y transporte. Estos conceptos no tienen carácter fijo ni consolidable, sino que dependen de los desplazamientos que realice cada persona trabajadora. Por tanto, las diferencias responden a la asignación de tareas que implican movilidad y no a desigualdades estructurales entre hombres y mujeres.

- IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANA SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



Salario base:

A nivel global no se detecta brecha salarial. Por escalas, únicamente se observa una brecha en la ESCALA 05 (-29% a favor de las mujeres). Esta diferencia se explica por

la elevada concentración de mujeres en el grupo: al calcularse la mediana, la posición central refleja salarios ligeramente más elevados de las trabajadoras frente a los hombres. No obstante, no responde a una desigualdad estructural sino al peso numérico de las mujeres en esta escala.

Complementos salariales:

A nivel global se observa una brecha del 44% a favor de los hombres, lo que constituye una brecha salarial significativa. Al desglosar por escalas se identifican las siguientes situaciones:

- **ESCALA 01:** brecha del -163% a favor de las mujeres. Esta diferencia se debe a la sensibilidad de la mediana a casos concretos en un grupo con baja representatividad (6 hombres y 10 mujeres). Se trata de un efecto estadístico sin causa estructural clara, por lo que no es posible justificarlo en base a complementos regulados.

- **ESCALA 04**: brecha del 71% a favor de los hombres. No se observa una concentración clara de complementos que explique esta diferencia en la mediana. La brecha responde a situaciones individuales en un grupo reducido, donde pocos casos con complementos personales distorsionan la mediana.

- **ESCALA 05**: brecha del 41% a favor de los hombres. No se identifican complementos homogéneos que justifiquen la diferencia. Se interpreta como resultado de condiciones individuales en un grupo con alta representación femenina (70 mujeres frente a 11 hombres), donde la mediana masculina se ve desplazada al alza.

- **ESCALA 06**: brecha del 35% a favor de los hombres. El abono de los salarios en la nómina del personal docente en pago delegado corresponde a la Administración Educativa competente. En ningún caso las empresas titulares de los centros educativos asumirán el abono de estas cantidades correspondientes a este personal, no estando obligadas a ello. Aun así, la brecha está justificada por la acumulación de diversos complementos recogidos en convenio:

    - *Antigüedad (trienios)*, ligada a la mayor permanencia de los varones en este grupo.

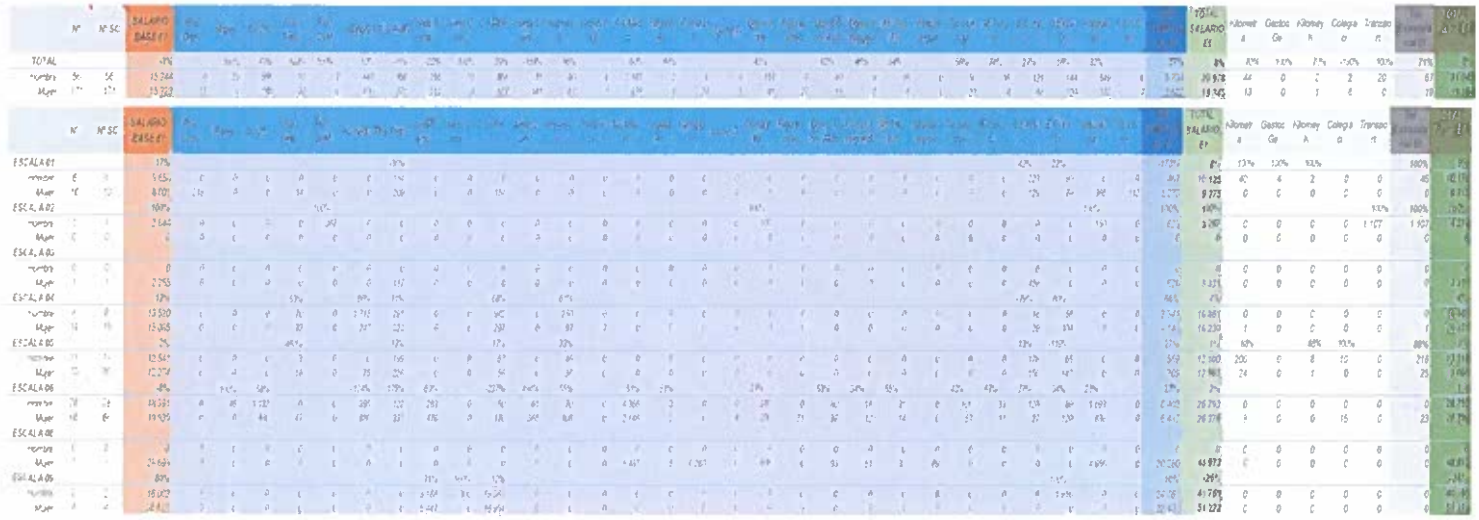
- *Atrasos de pagas extras*, que reflejan ajustes salariales posteriores a revisiones de tablas.
- *Complemento Comunidad de Madrid* (Enseñanza Concertada).
- *Complemento de atrasos*.
- *Seguro de accidentes*, aplicado objetivamente por puesto.
- *Complemento Autonómico Madrid*, ligado a funciones docentes.

- **ESCALA 09**: brecha del 44% a favor de los hombres. Se explica sobre todo por la extraordinaria de diciembre, que no es la paga extra ordinaria, sino el abono en finiquitos de la parte proporcional al tiempo trabajado; al integrar salario base y complementos personales y depender del patrón de bajas, amplifica diferencias previas. Asimismo, el complemento a cuenta convenio responde en este periodo a un ajuste puntual aplicado a un único trabajador, consistente en el anticipo de una cuantía prevista en la actualización del convenio 2025, lo que eleva coyunturalmente su importe. La mayor presencia de varones en puestos de responsabilidad dentro de la escala refuerza el resultado. A igual puesto y jornada completa durante todo el periodo, los importes serían equivalentes.

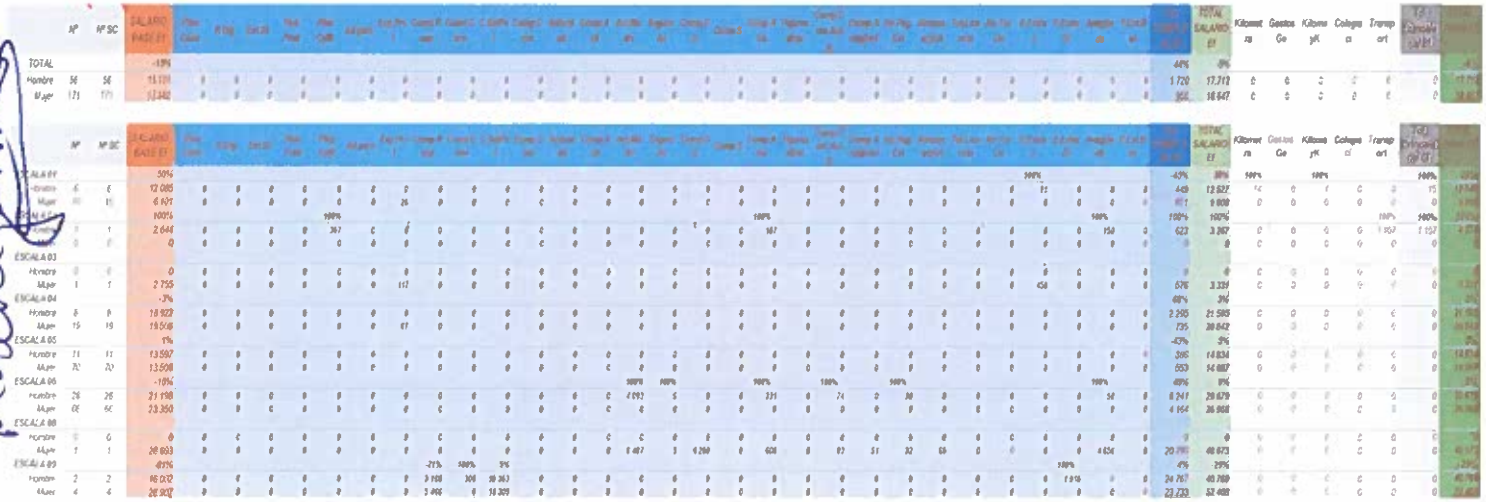
Percepciones extrasalariales:

A nivel global no se detectan brechas significativas. Por escalas, únicamente aparecen diferencias en las **ESCALA 01** y **ESCALA 02**, ambas con un 100% a favor de los hombres. Estas diferencias responden al kilometraje y transporte, conceptos extrasalariales, variables y dependientes de los desplazamientos individuales de cada persona trabajadora. No tienen carácter estructural ni consolidable, y por tanto no constituyen indicios de desigualdad retributiva.

- IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS SEGÚN LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



- IMPORTES EFECTIVOS MEDIANAS SEGÚN LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



Respecto a los importes efectivos promedios y medianas, se observan brechas salariales en diferentes escalas respecto a diversos componentes de la estructura salarial. Sin embargo, es preciso destacar que estos datos no son interpretados debido a que la información no es comparable por concurrir diversas circunstancias (reducciones de jornadas, periodos de baja por IT, jornadas parciales, etc.) y, por lo tanto, las conclusiones extraídas de este análisis resultarían dudosas.

Es preciso señalar que, de cara a la Valoración de Puestos de Trabajo, se ha tenido también presente el análisis de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres conforme el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, tales como:

- Sesgo de rendimiento: hecho de valorar el trabajo realizado por mujeres con criterios diferentes al realizado por los hombres, tendiendo a infravalorar el primero y sobrevalorar el segundo.
- Sesgo de atribución: atribuir a las mujeres una menor competencia para el trabajo, infravalorar sus logros y contribuciones y si cometen errores, penalizarlas más por ello que a los hombres.
- Sesgo de afinidad: que hombres en posición de poder tiendan a querer trabajar con otros hombres afines a ellos, limitando (de forma inconsciente) el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Sesgo de maternidad: hace que las mujeres que son madres se perciban como menos comprometidas con la empresa y sus responsabilidades dentro de ellas, puesto que se presupone que tienen menos interés en el trabajo y que, por tanto, no querrán adoptar mayores retos o responsabilidades. Como consecuencia de este sesgo, las mujeres que son madres tienen menos posibilidades de ascender a puestos de dirección o con mayor responsabilidad.
- Sesgo de aprecio: este sesgo se basa en estereotipos creados en torno a ciertas características que asociadas a los hombres se ven como positivas, mientras que asociadas a mujeres tienen connotaciones negativas, lo que en el ámbito laboral tiene como consecuencia que se aprecie o se sienta más simpatía por los primeros que por las segundas cuando comparten esas características. Así, características como la asertividad, la contundencia, la exigencia o el ser dominantes asociadas a los hombres les cualifica como buenos líderes y generan una percepción más positiva hacia ellos, mientras que asociados a una mujer la convierten en una persona agresiva o mandona, lo que genera desprecio entre el resto de los miembros de la empresa.

En el análisis de puestos de trabajo realizado en **FUNDACIÓN TOMILLO** se ha valorado la posible existencia de estos riesgos, llegando a la conclusión de se aprecian los siguientes sesgos dentro de la empresa:

- Sesgo de rendimiento: el análisis confirma que no existen diferencias en el salario base entre mujeres y hombres, lo que demuestra que la valoración de puestos y la aplicación de convenios se realiza de manera objetiva. En los complementos ligados al rendimiento (p. ej., plus de productividad, tutorías, complementos de responsabilidad digital) se aprecia una mayor presencia masculina. Esto ofrece la oportunidad de revisar los criterios de asignación para asegurar que se reconozca de forma equilibrada el desempeño de mujeres y hombres.

- Sesgo de atribución: la diferencia observada en complementos en **ESCALA 09** (Grupos 01–02) obedece a un solape temporal en un puesto ocupado por un hombre, no a un patrón estructural. Dado que hay mayor presencia relativa de mujeres en dirección que en la plantilla total, no se infiere sesgo de atribución en este periodo.

- Sesgo de afinidad: el hecho de que los complementos de coordinación y dirección estén más presentes en varones puede responder a dinámicas organizativas habituales. A futuro, se abre la oportunidad de fomentar procesos más inclusivos de selección y asignación de responsabilidades, de modo que tanto hombres como mujeres tengan las mismas posibilidades de participar en funciones de mayor autonomía y liderazgo.

- Sesgo de maternidad: en los complementos ligados a disponibilidad y movilidad (kilometraje, transporte, productividad) se aprecia una mayor presencia masculina, lo que probablemente se deba a la organización de tareas. Sería positivo considerar medidas que aseguren que la distribución de funciones con desplazamiento u horarios flexibles tenga en cuenta la diversidad de la plantilla, de modo que ninguna persona quede limitada en su desarrollo profesional.

- Sesgo de aprecio: los complementos asociados a liderazgo (responsabilidad, coordinación) están asignados en mayor medida a hombres. Esta situación puede ser una buena ocasión para reforzar la visibilidad del liderazgo femenino dentro de la organización, poniendo en valor estilos de gestión diversos y evitando que cualidades como la asertividad o la exigencia se interpreten de manera distinta según el género.

5.4. Otros factores desencadenantes de posibles diferencias retributivas

* Acudir al Informe de Diagnóstico de **FUNDACIÓN TOMILLO**.

5.5. Conclusiones del Informe Diagnóstico

El análisis retributivo realizado confirma que **FUNDACIÓN TOMILLO** aplica de forma correcta los convenios colectivos de referencia, garantizando que la retribución fija se perciba en condiciones de igualdad por mujeres y hombres. En este sentido, no se han detectado brechas salariales significativas en el salario base ni a nivel global ni en la mayoría de grupos o escalas, lo que demuestra que la estructura retributiva de la Fundación se asienta sobre una base sólida de equidad y transparencia.

Las principales diferencias se concentran en los complementos salariales, donde sí se observan brechas que superan el 25%. Estas diferencias no responden a una infravaloración de los puestos ocupados por mujeres, sino a factores objetivos vinculados a los convenios y a la trayectoria de las personas trabajadoras. Entre ellos destacan la antigüedad, las tutorías licenciados, las pagas extraordinarias, los atrasos de tablas, el complemento ad personam o los pluses de responsabilidad y productividad. En algunos casos, la propia composición de la plantilla, que cuenta con mayor presencia de hombres en determinados niveles de responsabilidad o de mujeres en grupos específicos, explica las diferencias en medianas y promedios.

En cuanto a las percepciones extrasalariales, las diferencias identificadas se relacionan con kilometraje y transporte. Estos conceptos son variables, dependen de la realización de desplazamientos y no tienen carácter consolidable. Por tanto, aunque generan diferencias estadísticas entre sexos, no constituyen una desigualdad estructural. Aun así, se recomienda hacer un seguimiento de la distribución de tareas de movilidad, para

garantizar que no refuerzan indirectamente los estereotipos de género en la organización del trabajo.

El análisis de sesgos realizado no evidencia situaciones de discriminación directa, pero sí señala dinámicas habituales en la asignación de ciertos complementos y funciones de responsabilidad. Se observa, por ejemplo, que los pluses ligados a liderazgo, autonomía o productividad recaen con mayor frecuencia en varones. Esta circunstancia no constituye un sesgo estructural, pero sí representa una oportunidad de mejora para avanzar hacia una distribución más equilibrada, reforzando la transparencia y favoreciendo la presencia femenina en posiciones con acceso a dichos complementos.

En síntesis, **FUNDACIÓN TOMILLO** presenta una base sólida en materia de igualdad y equidad retributiva en la retribución fija, junto a avances reconocidos por la plantilla. Al mismo tiempo, se identifican áreas de mejora en la gestión de complementos, en las medidas de conciliación y en la formación con perspectiva de género. Todas ellas constituyen oportunidades para seguir consolidando una cultura organizativa más inclusiva, justa y comprometida con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

6. PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

* Acudir al Informe de Medidas de **FUNDACIÓN TOMILLO**.

7. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación de las medidas propuestas en el Plan de Acción de la presente auditoría retributiva seguirá lo dispuesto que para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la organización.

En este sentido, las fases de seguimiento y evaluación permitirán conocer el desarrollo de las medidas, así como 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 posibilitará su cobertura y corrección, proporcionado al Plan de Igualdad la flexibilidad necesaria para su éxito.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN TOMILLO**. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

La Comisión de Seguimiento será decidida por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Con esto, los miembros que van a constituir la Comisión de Seguimiento son los siguientes:

En representación de la Fundación:

- Fernando Mudarra, como Director de la Fundación.
- Marta Castillo Charfolet, como Directora de Estudios e Innovación Social.
- Carolina Moreno Peña, como Directora de Talento.

En representación de las Personas Trabajadoras:

- Andrea Martínez Alonso.
- Elena Abadíe Hernández.
- Estefanía Catalán García.

7.1. Comisión de Seguimiento de Igualdad

La Comisión de Seguimiento de Igualdad, que forma parte integrante de dicho Plan, será la encargada de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN TOMILLO**.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.

- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.

- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en **FUNDACIÓN TOMILLO** no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.

- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.

- Realizar un seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.

- Elaborar un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.

- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.

- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia Comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.

- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la Comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la entidad.

- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

7.2. Seguimiento

Se realizará un seguimiento anual del Plan de Igualdad, realizándose una evaluación durante cada año de vigencia.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria anualmente y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario, con el fin de conocer el estado de implantación de las medidas.

El seguimiento tiene como objetivos:

- 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 seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en la auditoría retributiva y en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

7.3. Evaluación

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de la auditoría retributiva y del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

Se realizará una evaluación al pasar un año desde la aprobación y cada año durante la vigencia de la auditoría retributiva (y, por ende del Plan de Igualdad) mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas, para lo cual se elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

8. FECHA DE INICIO Y FIN DE LA AUDITORÍA

La auditoria retributiva se ha realizado entre los meses de julio del año 2025.

9. ALCANCE TEMPORAL DE LA AUDITORÍA

Se ha tomado como referencia el periodo 01 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024.

10. PLAZO Y VIGENCIA

A partir del 14 de abril de 2021, fecha en la que ha entrado en vigor el RD 902/2020, todas las empresas obligadas en esa fecha a tener plan de igualdad deben tener realizada la auditoría salarial en aras de que la misma se incluya en el plan de igualdad.

La aplicación de lo establecido en el RD 902/2020 para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que figura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En consecuencia, la obligación de la auditoría salarial atiende a la siguiente implantación progresiva:

- Desde el 7 de marzo de 2020, debían tenerlo todas las empresas de más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, las empresas de entre 100 y 150 personas en plantilla.

- A partir del 7 de marzo de 2022, todas las empresas de 50 o más personas en plantilla estarán obligadas a tener un plan de igualdad.

La normativa establece que la auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que la del plan de igualdad de la empresa, salvo que se determine una duración inferior (artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre).

Fdo. Eva Guilleumot

Fdo. ANDREA MARTÍNEZ

Fdo. Fernando Muñoz

Fdo. Elena Alcedo Hernández

ESTEFANÍA CATALÁN GARCÍA.

Fd. Maria Cadilla