



III PLAN DE IGUALDAD

NOVIEMBRE **2025 2029**

1. Presentación	2
2. Partes suscriptoras del plan de igualdad	7
3. Ámbito personal, territorial y temporal	7
4. Informe diagnóstico	8
5. Objetivos del plan de igualdad.	23
6. Medidas de igualdad	24
7. Aplicación y seguimiento	52
8. Evaluación y revisión	53
9. Calendario de actuaciones	55
10. Procedimiento de modificación	61

1. Presentación

En FISAT Salesianos Social entendemos que la igualdad entre mujeres y hombres no es solo un principio jurídico reconocido en el marco internacional, europeo y estatal, sino un valor esencial que debe guiar nuestra forma de trabajar, de relacionarnos y de construir una organización más justa y equitativa.

Este compromiso se sustenta en marcos normativos sólidos y consolidados: desde el **Tratado de Ámsterdam** (1997), que marca un antes y un después en la integración de la igualdad de género en todas las políticas públicas europeas, hasta la **Constitución Española de 1978**, que reconoce la igualdad como derecho fundamental y obliga a los poderes públicos a garantizar su efectividad real. A ello se suma la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y las reformas introducidas por el **Real Decreto-ley 6/2019**, así como los Reales Decretos **901/2020** y **902/2020**, que refuerzan el marco normativo en materia de planes de igualdad y brecha retributiva.

En este contexto, y tras la experiencia y aprendizajes adquiridos durante la elaboración y ejecución del **II Plan de Igualdad**, nos encontramos ahora construyendo el **III Plan de Igualdad de FISAT**, con el propósito de seguir avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles de nuestra organización.

Este proceso se desarrolla con la participación activa de la **Representación Legal de las Personas Trabajadoras**, en un ejercicio de corresponsabilidad y diálogo que fortalece nuestro compromiso institucional con la igualdad de oportunidades.

Este III Plan nace de un diagnóstico actualizado de la situación interna, realizado a partir del análisis de datos cuantitativos y cualitativos relacionados con la composición y condiciones de la plantilla. A través de esta herramienta hemos identificado posibles desigualdades o desequilibrios que requieren medidas específicas para su corrección y prevención.

Apostamos por garantizar la **igualdad real y efectiva de oportunidades** en todos los ámbitos: acceso al empleo, contratación, condiciones laborales, promoción, formación, retribución, salud laboral, conciliación, comunicación, y prevención del acoso.

Este Plan se caracteriza por:

- Estar dirigido a toda la plantilla, sin excepciones.
- Incorporar la **transversalidad de género** como principio rector, integrando esta perspectiva en la gestión global de la entidad.
- Ser el resultado de un **proceso participativo**, impulsado desde la Comisión de Igualdad conformada por la Representación Legal de las personas trabajadoras y parte del Consejo de Dirección de la Entidad incluida su Dirección General.
- Apostar por la **prevención activa**, mediante medidas que eviten cualquier forma de discriminación futura.

- Ser un documento **dinámico y vivo**, capaz de adaptarse a nuevas necesidades a través del seguimiento y evaluación continua.
- Garantizar los **recursos necesarios** para su implantación efectiva.

El III Plan de Igualdad se basa en una **doble estrategia**, alineada con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007:

- **Medidas de acción positiva**, que buscan corregir desigualdades detectadas a través del diagnóstico.
- **Medidas transversales**, que garantizan que el principio de igualdad se aplique de forma integral en todas las áreas, políticas y niveles de la Fundación

Se estructura en los siguientes bloques principales:

1. **Diagnóstico de la situación actual** A partir del análisis de datos en las áreas de selección, contratación, condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación, salud laboral y comunicación, identificamos puntos de mejora y oportunidades para actuar.
2. **Programa de actuación**
 - Los objetivos generales y específicos.
 - Las medidas concretas que se llevarán a cabo para alcanzarlos.
 - Un calendario de implementación.
 - Las personas o áreas responsables de su ejecución.
3. **Seguimiento y evaluación**

Establecemos mecanismos para hacer un seguimiento real del grado de cumplimiento del Plan, evaluar su impacto y realizar los ajustes necesarios.

y las acciones del Plan se agrupan en las siguientes ÁREAS DE ACTUACIÓN

1. Área de actuación: Proceso de selección y contratación.
2. Área de actuación: Clasificación profesional.
3. Área de actuación: Formación.
4. Área de actuación: Promoción
5. Área de actuación: Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.
6. Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Área de actuación: Infrarrepresentación femenina.
8. Área de actuación: Retribuciones.
9. Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Área de actuación: Salud laboral desde una perspectiva de género.
11. Área de actuación: Violencia de género
12. Área de actuación: Comunicación: Lenguaje no sexista

En el marco del III Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora considera esencial incorporar un glosario con definiciones clave que nos ayuden a construir un lenguaje común y compartido en torno a la igualdad de género. Este apartado tiene como objetivo para facilitar la comprensión, identificación y prevención de situaciones de desigualdad, discriminación o violencia, contribuyendo a su detección temprana y actuación adecuada.

Las definiciones recogidas se basan en el ordenamiento jurídico vigente, especialmente en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en otras normas complementarias. Al utilizar marcos legales de referencia, garantizamos que estos conceptos sean interpretados de forma objetiva, clara y sin ambigüedades personales, ideológicas o culturales.

Este glosario está dirigido a todas las personas que forman parte de FISAT Salesianos Social. La igualdad efectiva empieza por reconocer un lenguaje común, que nos permita actuar desde la responsabilidad compartida y desde una cultura organizativa que rechaza cualquier forma de discriminación o desigualdad.

Declaración de intenciones

Valencia, 10 de septiembre de 2025

La Fundación FISAT Salesianos Social declara:

Desde la Dirección General queremos expresar nuestro firme compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, compromiso que renovamos y reforzamos con la aprobación de nuestro **III Plan de Igualdad**.

Este nuevo plan es el reflejo de un camino recorrido, de una evolución consciente y compartida. Si el II Plan fue fruto del trabajo conjunto con las organizaciones sindicales, este III Plan se ha negociado con la **Representación Legal de las Personas Trabajadoras**, consolidando así una forma de trabajo basada en el diálogo, la participación y la corresponsabilidad.

Este proceso ha sido, ante todo, una experiencia de **aprendizaje y compromiso colectivo**, en la que muchas personas han aportado tiempo, conocimiento y voluntad para seguir avanzando. Por ello, queremos **agradecer sinceramente la implicación de todas las personas que han formado parte de este camino**. Sin su dedicación, este nuevo paso no habría sido posible.

Nuestro III Plan de Igualdad recoge medidas evaluables, prácticas y adaptadas a la realidad actual de nuestra organización. Abarca todos los ámbitos de actuación: Proceso de selección y contratación, Clasificación profesional, Formación, Promoción profesional, Condiciones de trabajo, Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Infrarrepresentación femenina, Retribuciones, y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Y, de forma muy especial, pone el foco en prevenir cualquier forma de discriminación indirecta, aquella que, sin ser explícita, puede suponer una desventaja para las personas en función de su sexo.

Además, reafirmamos nuestro compromiso con una comunicación interna y externa alineada con los valores de igualdad, y que proyecte una imagen coherente y respetuosa con estos principios.

Con este III Plan damos cumplimiento a la legislación vigente —como la **Ley Orgánica 3/2007**, el **Real Decreto-ley 6/2019**, y los **Reales Decretos 901/2020 y 902/2020**—, y reafirmamos nuestra voluntad de ser una organización más justa, equitativa e inclusiva.

Avanzar en igualdad es un valor que mejora nuestro entorno, nuestras relaciones y, en definitiva, nuestra manera de trabajar y de vivir.

Dº Ignacio Beltrán López
Dirección General

Glosario del III Plan de Igualdad

1. Perspectiva de género / Enfoque feminista: Enfoque que analiza cómo las políticas, prácticas y normas impactan de forma diferenciada a mujeres, hombres y otras identidades, para identificar y corregir desigualdades estructurales. Está recogido en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH) como base de la transversalización de género
2. Principio de igualdad de trato: Ausencia de discriminación por razón de sexo, incluyendo embarazo, maternidad, obligaciones familiares o estado civil. Fundamento: artículo 3 de la LOIEMH.
3. Igualdad de oportunidades en el empleo: Igualdad en acceso, formación, promoción,, condiciones laborales y participación sindical, según artículo 5 de la LOIEMH.
4. Brecha salarial: Distribución, diferencia porcentual entre el salario medio de mujeres y hombres. Su análisis es obligatorio en el registro y auditoría retributiva según el Real Decreto 902/2020.
5. Igualdad retributiva: Igual remuneración por trabajos de igual valor (salario y extrasalario), evaluada por funciones, formación y condiciones laborales. Obligatoria según el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y desarrollada en el RD 902/2020.
6. Segregación ocupacional (horizontal y vertical)
 - a. Horizontal: concentración de mujeres y hombres en diferentes sectores u ocupaciones, tradicionalmente feminizadas o masculinizadas, lo que contribuye a la desigualdad salarial y de prestigio social
 - b. Vertical: desigual representación de las mujeres en puestos de responsabilidad o mando, a pesar de contar con igual formación y experiencia.
7. Techo de cristal: Barreras invisibles, culturales o institucionales, que impiden a las mujeres ascender a puestos de liderazgo, pese a tener cualificación equivalente a la de los hombres
8. Suelo pegajoso: Proceso por el cual las mujeres quedan atrapadas en empleos precarios o de menor rango, con escasa movilidad y reconocimiento profesional. A menudo se analiza junto al techo de cristal como factores claves de desigualdad estructural
9. Discriminación directa e indirecta
 - a. Directa: trato desfavorable por razón de sexo.

- b. Indirecta: prácticas neutras que perjudican sistemáticamente a un sexo. Tipificado en los artículos 6.1 y 6.2 de la LOIEMH.
10. Acciones positivas: Medidas específicas y proporcionadas para corregir desigualdades de hecho entre géneros (art. 11 LOIEMH).
 11. Sexismo y roles/estereotipos de género: Actitudes y creencias que asignan comportamientos según el género, perpetuando desigualdades; reconocidos en la LOIEMH como causas estructurales.
 12. Conciliación y corresponsabilidad: Compatibilización de vida laboral, personal y familiar mediante distribución equitativa de tareas (art. 44 LOIEMH).
 13. Corresponsabilidad: Principio de distribución equitativa de las tareas de cuidado y domésticas entre mujeres y hombres, con el objetivo de facilitar la igualdad real en el acceso y promoción profesional
 14. Violencias machistas: Violencia física, psicológica, sexual, económica o simbólica contra mujeres por su condición de género. Reconocida en la LOIEMH y protocolos de acoso.
 15. Acoso sexual y por razón de sexo: Conductas sexuales o basadas en sexo que atentan contra la dignidad o crean un entorno hostil. Incluye presionar con beneficios a cambio de aceptación (arts. 7.1, 7.2, 7.4 LOIEMH).
 16. Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo: Procedimiento interno con canales seguros de denuncia, investigación y acompañamiento según LOIEMH y el RD 901/2020.
 17. Protección del embarazo y maternidad: El trato desfavorable por estado de embarazo o maternidad se considera discriminación directa, según LOIEMH.
 18. Protección frente a represalias: Los efectos negativos por denunciar situaciones de discriminación son discriminatorios.
 19. Consecuencias legales de la discriminación: Los actos contrarios a la igualdad son nulos, con posibles indemnizaciones y sanciones (art. 10 LOIEMH).
 20. Diagnóstico de situación: Análisis exhaustivo con datos cualitativos y cuantitativos desagregados por sexo, base obligatoria del Plan (RD 901/2020).
 21. Desagregación por sexo: Recogida diferenciada de datos por sexo en indicadores relativos a empleo, condiciones laborales, retribución y promoción. Es requisito básico del diagnóstico de situación del Plan de Igualdad, según el Real Decreto 901/2020
 22. División sexual del trabajo: Distribución histórica y social del trabajo productivo y reproductivo según el género, lo que contribuye a desigualdades invisibles en el reconocimiento económico y social del trabajo no remunerado
 23. Tutela judicial efectiva: Derecho a acudir a tribunales por discriminación, incluso tras finalizar la relación laboral (LOIEMH art. 13.1; CE art. 53.2).
 24. Transversalización de género: Integración sistemática del enfoque de género en todos los procesos organizativos, inspirada en la LOIEMH art. 14.
 25. Interseccionalidad y diversidad: Enfoque teórico-práctico que reconoce la interacción de múltiples ejes de discriminación y privilegio (sexo, raza, clase, orientación sexual, discapacidad, etc.), produciendo desigualdades complejas que deben abordarse de forma conjunta.
 26. Empoderamiento: Proceso mediante el cual las mujeres adquieren autonomía, capacidad de decisión, control sobre recursos y participación efectiva en la vida laboral, social y política. Es un objetivo central en planes de igualdad a nivel nacional y europeo (ONU Mujeres).

27. Puntos Violeta: Mujeres de la plantilla formadas en prevención ante el acoso sexual o por razón de género cuya misión es la observación y detección temprana de cualquier comportamiento inadecuado y que orientan hacia los canales de denuncia que tiene la Entidad.

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

A tenor de lo dispuesto en el marco legal

- La comisión es paritaria y está compuesta por representantes de la entidad y la representación legal de las personas trabajadoras. Esta composición responde a lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a los artículos 4 y 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.
- Las personas integrantes de la comisión cuentan con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral y levantan acta de cada una de las reuniones de negociación, conforme a lo dispuesto en la normativa mencionada del RD 901/2020.

De este modo, según consta en el acta de constitución de la mesa negociadora de fecha 4 de junio , integran dicho órgano las siguientes personas

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Bancada Social<ul style="list-style-type: none">○ Tania Muñoz Pomares○ María Lazarán Gómez○ Asensio Segado Vidal○ Marta Gallardo Gómez | <ul style="list-style-type: none">• Bancada Empresarial<ul style="list-style-type: none">○ Ignacio Beltrán López○ Carlos Tarancón Huerta○ Sonia Humada López○ Alicia Martí García |
|--|---|

3. Ámbito personal, territorial y temporal

Al inicio del desarrollo del III Plan de Igualdad, nuestra entidad tiene en marcha 42 proyectos sociales, atiende a más de 2400 personas de manera directa e indirecta, cuenta con 12 personas en formación mediante acuerdos de prácticas con diferentes organismos públicos y privados, con 286 personas voluntarias y con una plantilla de 178 profesionales.

Ámbito personal:

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de FISAT Salesianos Social, con independencia de la tipología de su contrato y de su centro de trabajo.

Ámbito territorial:

El Plan de Igualdad se aplica en todos los centros de trabajo gestionados por FISAT Salesianos Social en Comunidad Valenciana, Región de Murcia y Aragón presentes y futuros.

Ámbito temporal:

Este Plan tiene una vigencia de **cuatro años** a contar desde el 30 de noviembre de 2025 hasta el 29 de noviembre de 2029, sin perjuicio de que pueda ser revisado o actualizado si se producen cambios significativos en la normativa vigente, en la estructura organizativa de la entidad o si así lo acuerda la comisión negociadora.

4. Informe diagnóstico

Con el objetivo de identificar las necesidades actuales de nuestra entidad en materia de igualdad y orientar las acciones del III Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo un nuevo diagnóstico durante el año 2024. Para ello, se han analizado los datos actualizados de FISAT Salesianos Social, siguiendo lo establecido en la normativa vigente: la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A diferencia de diagnósticos anteriores, en esta ocasión se ha utilizado la **herramienta de diagnóstico del Ministerio de Igualdad**, lo que permite un análisis más detallado y ajustado a los criterios estatales. Esta herramienta estructura el análisis en los siguientes ámbitos:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este diagnóstico ha sido clave para establecer una fotografía real y actualizada de la situación de la entidad en materia de igualdad, y sirve como base para el diseño de medidas concretas, eficaces y ajustadas a nuestra realidad organizativa.

Materias

a) Proceso de selección y contratación.

- Extraído del informe de diagnóstico

Los procesos de selección son valorados como accesibles e inclusivos. No obstante, se detecta cierta falta de estandarización y ausencia de indicadores específicos para evaluar la aplicación de criterios de igualdad.

- Propuestas de la Comisión

- a. Puntos fuertes: compromiso con la inclusión, no se han detectado discriminaciones formales.
- b. Propuestas de mejora: revisar lenguaje de ofertas; establecer criterios objetivos; formación a responsables de selección

- **Reflexiones de la Comisión Negociadora**

Se valora la necesidad de garantizar procesos transparentes, especialmente en áreas masculinizadas o feminizadas, para evitar sesgos inconscientes.

b) Clasificación profesional.

- **Extraído del informe de diagnóstico**

Existe cierta segregación horizontal y vertical: mujeres en tareas de cuidado e intervención directa; hombres en mantenimiento . No se han identificado criterios de valoración con enfoque de género.

- **Propuestas de la Comisión**

a. Puntos fuertes: estructura profesional definida.

b. Propuestas de mejora: revisar el sistema de clasificación; integrar una herramienta de valoración objetiva de puestos; fomentar itinerarios que rompan estereotipos de género; valorar la posibilidad de aplicar medidas de discriminación positiva en puestos feminizados (limpieza, cocina) o masculinizados (mantenimiento), favoreciendo así una mayor diversidad.

- **Reflexiones de la Comisión Negociadora**

Se considera clave visibilizar y equilibrar las aportaciones de todas las funciones, evitando jerarquías implícitas entre perfiles técnicos y de cuidado. Incorporar medidas moderadas de discriminación positiva puede contribuir a un reparto más equitativo y enriquecedor de los roles profesionales.

c) Formación.

- **Extraído del informe de diagnóstico**

La formación es diversa pero no se sistematiza el enfoque de igualdad. Se valora positivamente la oferta de formación en nuevas masculinidades, puntos violeta y diversidad, pero su acceso no es equitativo ni evaluado por sexo.

- **Propuestas de la Comisión**

a. Puntos fuertes: contenido actualizado y relevante.

b. Propuestas de mejora: incluir igualdad en la acogida como formación obligatoria; asegurar acceso equitativo a la formación; registrar y analizar la participación con perspectiva de género. Incluir formación específica a las Direcciones y Coordinaciones de proyecto. Formación sobre acoso, micromachismos y responsabilidad dirigidas a todo el personal.

- **Reflexiones de la Comisión Negociadora**

Se destaca la necesidad de implicar a la dirección y equipos técnicos como agentes clave en la transmisión de una cultura igualitaria.

d) Promoción profesional.

• **Extraído del informe de diagnóstico**

Existen dudas sobre la transparencia y equidad en la promoción interna. Las personas que han usado medidas de conciliación refieren obstáculos indirectos para acceder a puestos de mayor responsabilidad.

- **Propuestas de la Comisión**
 - a. Puntos fuertes: apertura al cambio desde la dirección.
 - b. Propuestas de mejora: publicar las vacantes internas, favorecer la promoción en condiciones de igualdad e incluir criterios de igualdad en los procesos.
- **Reflexiones de la Comisión Negociadora**

Se propone hacer visibles los itinerarios de promoción, revisando posibles sesgos ligados a la disponibilidad horaria o la permanencia.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- **Extraído del informe de diagnóstico**

Las condiciones laborales varían en función del puesto, con más parcialidad en trabajos feminizados.

En la Comisión Negociadora se ha trabajado la herramienta de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género como parte del proceso de diagnóstico y auditoría retributiva. Esta herramienta permite asignar una puntuación a cada puesto en base a criterios objetivos como formación, experiencia, responsabilidad, esfuerzo físico y psíquico, impacto social y condiciones laborales.

Del análisis se desprenden los siguientes datos clave:

- La puntuación media de los puestos ocupados por mujeres es de 53,68 puntos, mientras que la de los ocupados por hombres es de 58,34 puntos
- Las puntuaciones más altas (más de 70 puntos) corresponden a puestos especialmente en los niveles de dirección y/o coordinación.
- Las puntuaciones más bajas están asociadas a puestos de personal de limpieza y apoyo doméstico.
- **Propuestas de la Comisión**
 - a. Puntos fuertes: Disponibilidad de una herramienta técnica de valoración objetiva, voluntad institucional de revisar condiciones de trabajo con perspectiva de igualdad y participación en la ejecución de la herramienta de la Comisión Negociadora.
 - b. Propuestas de mejora: Alinear la promoción de puestos con oportunidades de formación, promoción y retribución; promover itinerarios laborales que permitan a las mujeres acceder a puestos de mayor promoción interna.
- **Reflexiones de la Comisión Negociadora**

La comisión valora positivamente la herramienta como una base sólida para avanzar en la equidad interna.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- **Extraído del informe de diagnóstico**

La Fundación tiene un fuerte compromiso con el cumplimiento de la normativa vigente en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Han promocionado 28 personas con responsabilidades de cuidado de hijos a cargo.

- **Propuestas de la Comisión**

- a. Puntos fuertes: Mejoras en las posibilidades de petición de permisos y solicitudes para mejorar la conciliación familiar, reducciones, teletrabajo, aumento de solicitudes masculinas en referente a permisos de lactancia, excedencia por cuidado de menor.
- b. Propuestas de mejora: sensibilizar a los hombres para que ejerzan sus derechos; generar instrucción de conciliación y corresponsabilidad; actualizar ayudas económicas en casos de excedencia; garantizar el derecho a la desconexión digital.

- **Reflexiones de la Comisión Negociadora**

Se acuerda reforzar la corresponsabilidad como principio transversal, favoreciendo un reparto más equilibrado de los tiempos.

g) Infrarrepresentación femenina.

- **Extraído del informe de diagnóstico**

Aunque las mujeres son mayoría en la plantilla, están infrarrepresentadas en espacios de toma de decisiones estratégicas como son el patronato y el Consejo de Dirección de la Entidad.

- **Propuestas de la Comisión**

- a. Puntos fuertes: mayoría de representación femenina en equipos directivos locales.
- b. Propuestas de mejora: medidas de acción positiva en liderazgo; rotación de funciones; visibilizar referentes

- **Reflexiones de la Comisión Negociadora**

Destaca la estrategia de la Fundación de fortalecer la línea directiva media mediante la promoción de mujeres a puestos de Dirección y Coordinación, con el objetivo de que, en el futuro, el Consejo de Dirección esté compuesto mayoritariamente por mujeres.

h) Retribuciones.

- **Extraído del informe de diagnóstico**

La auditoría retributiva realizada por FISAT, conforme al Real Decreto 902/2020, ha analizado los salarios devengados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 en todos los centros de trabajo.

Se han comparado los conceptos retributivos estructurales y no estructurales por categoría profesional y sexo, incluyendo:

- Salario base
- Complementos (antigüedad, cargos directivos, autonómicos)
- Pagas extras
- Otros complementos
- Percepciones extrasalariales

Principales hallazgos:

Las diferencias encontradas han sido justificadas objetivamente (por antigüedad, funciones adicionales, IT prolongada o finiquitos).

Ejemplos significativos:

Categoría profesional	Concepto con brecha >25%	Brecha (%)	Justificación breve
Técnico/a Integración Social	Otros complementos	49,92%	Finiquitos, IT
Psicólogo/a	Cargos directivos	80,11%	Coordinaciones puntuales
Administrativo/a	Otros complementos	55,46%	Responsabilidades asumidas
Educador/a	Percepciones extrasalariales	94,83%	Dietas y desplazamientos
Auxiliar Administrativo/a	Otros complementos	59,93%	Ajuste del SMI

- **Propuestas de la Comisión**
 - a. Puntos fuertes: Sistema retributivo vinculado al convenio, lo que aporta cierta homogeneidad, ausencia de conflictos conocidos por discriminación salarial, existencia de datos completos y desagregados, aplicación de criterios justificados y objetivos.
 - b. Propuestas de mejora: Establecer mecanismos de control en la asignación de pluses y funciones adicionales; dar transparencia a los criterios de retribución por disponibilidad, coordinación o sustituciones.
- **Reflexiones de la Comisión Negociadora**

Se reconoce el esfuerzo realizado en la auditoría y se asume la necesidad de ir más allá de la “justificación de brechas”, trabajando en prevención de aparición de patrones que generan desigualdades.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- **Extraído del informe de diagnóstico**

FISAT dispone de un protocolo actualizado de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, integrado en el II Plan de Igualdad. Su activación ha demostrado eficacia, confirmando que el sistema de detección, atención y denuncia es funcional, accesible y operativo.

- A partir de la encuesta realizada al personal, se identifican las siguientes oportunidades de mejora:
 - Parte de la plantilla no conoce en detalle el contenido del protocolo ni tiene claridad sobre los pasos para su activación.
 - Se requiere una mayor difusión y visibilidad del protocolo para reforzar su alcance y comprensión general.
 - Se detecta la necesidad de fortalecer la formación, especialmente entre Direcciones y Coordinaciones de proyecto, como figuras clave para la detección precoz y la creación de entornos laborales seguros.
 - El análisis con perspectiva de género evidencia diferencias en la percepción del riesgo:
 - Las mujeres identifican con mayor facilidad actitudes sexistas o comportamientos inapropiados.
 - Parte del personal masculino tiende a percibir menor gravedad en algunas situaciones, lo que puede dificultar su implicación activa en la prevención y contribuir a la invisibilización de microviolencias o micromachismos.
- **Propuestas de la Comisión**
 - a. Puntos Fuertes: FISAT cuenta con un protocolo actualizado y funcional, cuya activación demuestra eficacia, existencia de una estructura de dirección comprometida, clave para implementar las mejoras, diagnóstico claro y realista, con implicación de la plantilla gracias a la recogida de información, sensibilidad creciente dentro de la entidad hacia los comportamientos sexistas y formas de violencia sutiles, establecimiento de un canal de consultas confidencial y seguro, como son Las Punto Violeta: donde se pueda plantear dudas o preocupaciones relacionadas con comportamientos inapropiados sin necesidad de activar el protocolo, la organización está responsabilizada con los entornos seguros, accesibles y libres de prejuicios, y cualquier persona que reciba comportamientos inadecuados puede comunicarnos y para ello están identificados los canales disponibles.
 - b. Propuestas de Mejora: Incrementar el conocimiento operativo del protocolo en las personas trabajadoras; mejorar la implicación del personal masculino en la prevención del acoso y la detección de comportamientos que conlleven micromachismos; consolidar una estrategia comunicativa periódica que mantenga la visibilidad y comprensión del protocolo; Garantizar formación con enfoque práctico en esta materia y adaptada a los distintos roles dentro de la organización.
- **Reflexiones de la Comisión Negociadora**

La existencia de un protocolo no es suficiente si no se conoce ni se aplica con seguridad por parte de toda la plantilla, la prevención del acoso requiere una estrategia transversal y sostenida en el tiempo y no solo reacciones ante casos puntuales, se considera esencial trabajar la prevención desde la educación interna en igualdad, empatía y corresponsabilidad y así reducir la normalización de micromachismos.

Resultados de la auditoría retributiva

Media

Salarios 1/1/20 31/12/

del: 24 al 2024

Empresa: FUNDACIÓN FISAT SALESIANOS SOCIAL

Centro de

trabajo: VALENCIA, BURRIANA, ALCOY, ALICANTE, ELCHE, VILLENA Y CARTAGENA

MEDIA PONDERADA	Salario base	Cto. salarial Antigüedad	Cto. salario Completo autonómico	Cto. salario Cargos directivos	Cto. salario Pagas extras	Cto. salario Otros complementos	Percepciones extrasalariales	Horas extraordinarias.	Horas complement.	Brecha
-----------------	--------------	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	---------------------------	---------------------------------	------------------------------	------------------------	-------------------	--------

EDUCADOR/A

Mujeres	161,71	5,91 €	50,42 €	8,49 €	38,41 €	3,62 €	0,04 €	0,00 €	0,00 €	-0,33 %
Hombres	156,00	7,64 €	52,33 €	10,88 €	38,27 €	1,73 €	0,86 €	0,00 €	0,00 €	

TÉCNICO/A INTEGR. SOCIAL

Mujeres	132,06	1,46 €	46,85 €	1,04 €	31,52 €	1,76 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,91 %
Hombres	129,30	2,84 €	49,52 €	0,00 €	31,48 €	3,52 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	

TRABAJADOR/A SOCIAL

Mujeres	156,16	4,49 €	51,43 €	10,37 €		0,83 €	1,56 €	0,00 €	0,00 €	-0,72 %
Hombres	173,73	1,99 €	37,15 €	7,17 €	36,96 €	3,14 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	

PSICOLOGO/A

Mujeres	178,55	7,82 €	71,71 €	1,76 €	42,75 €	2,96 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	-6,61 %
Hombres	164,34	4,67 €	66,75 €	8,85 €	41,16 €	0,78 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	

APOYO DOMESTICO

Mujeres	64,70	2,25 €	20,25 €	0,00 €	14,63 €	0,69 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Hombres										

EMPLEADO/A SERVICIO LIMPIEZA

Mujeres	76,44	5,14 €	20,86 €	0,00 €	17,25 €	1,32 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	4,70 %
Hombres	66,06	2,68 €	19,63 €	0,00 €	22,98 €	15,63 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	

JEFE/A ADMINISTRACIÓN

Mujeres	139,10	7,48 €	64,28 €	60,39 €	50,75 €	33,24 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	-11,5 %
Hombres	116,29	11,59 €	61,08 €	52,60 €	45,05 €	28,74 €	3,17 €	0,00 €	0,00 €	3%

ADMINISTRATIVO/A

Mujeres	135,67	2,01 €	27,34 €	6,38 €	29,38 €	4,90 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	9,14 %
Hombres	135,76	3,31 €	27,48 €	16,50 €	32,34 €	11,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A

Mujeres	107,14	0,93 €	25,77 €	0,00 €	22,85 €	2,57 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	-0,24 %
Hombres	118,39	0,00 €	11,38 €	0,00 €	22,70 €	6,41 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	

COCINERO/A

Mujeres	104,95	6,33 €	27,24 €	0,00 €	23,61 €	1,46 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	-22,3 %
Hombres	84,85	2,22 €	24,82 €	0,00 €	19,56 €	2,26 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	5%

COORDINADOR/A

Mujeres	211,34	7,55 €	0,00 €	10,41 €	42,95 €	0,43 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Hombres										
INSERTOR LABORAL										
Mujeres										N/A
Hombres	204,29	7,30 €	0,00 €	0,00 €	36,48 €	3,51 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
MAESTRO/A DE TALLER										
Mujeres	133,50	0,00 €	57,70 €	0,00 €	31,87 €	15,90 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	-18,1 7%
Hombres	119,95	5,53 €	46,19 €	0,00 €	28,80 €	1,76 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
MEDIADOR/A INTERCULTURAL										
Mujeres										N/A
Hombres	137,59	3,33 €	50,54 €	0,00 €	31,93 €	2,49 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
MONITOR/A										
Mujeres	165,18	7,46 €	0,00 €	0,00 €	29,09 €	1,60 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Hombres										
OFICIAL MANTENIMIENTO										
Mujeres										N/A
Hombres	104,65	1,56 €	41,32 €	0,00 €	24,59 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
PROGRAMADOR INFORMÁTICO										
Mujeres										N/A
Hombres	190,52	0,00 €	0,00 €	0,00 €	31,75 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
JURISTA										
Mujeres	168,92	0,00 €	98,49 €	0,00 €	44,62 €	0,33 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Hombres										

Mediana

Salarios del:	1/1/20 24	al	31/12/ 2024								
Empresa :	FUNDACIÓN FISAT SALESIANOS SOCIAL										
Centro de trabajo:	VALENCIA, BURRIANA, ALCOY, ALICANTE, ELCHE, VILLENA Y CARTAGENA										
MEDIANA	Salario base	Cto. salarial Antigüedad	Cto. salarial Complemento autonómico	Cto. salarial Cargos directivos	Cto. salarial Pagas extras	Cto. salarial Otros complementos	Percepciones extraaraliares	Horas extraordin.	Horas complemt.	Brecha	
EDUCADOR/A											
Mujeres	12.220, .11	0,00	3.593, 78	0,00	2.736, 00	114,93	0,00	0,00	0,00	23,8 5%	
Hombres	15.771, .87	439,92	5.349, 34	0,00	3.616, 09	16,39	0,00	0,00	0,00		
TÉCNICO/A INTEGR. SOCIAL											
Mujeres	9.234, 69	0,00	3.366, 16	0,00	2.133, 40	0,00	0,00	0,00	0,00	-8,34 %	
Hombres	8.511, 55	3,24	3.207, 73	0,00	1.940, 07	166,11	0,00	0,00	0,00		
TRABAJADOR/A SOCIAL											
Mujeres	12.259 .94	0,00	4.523, 56	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	-10,4 8%	
Hombres	12.922 .68	0,00	2.580, 91	0,00	2.868, 67	0,00	0,00	0,00	0,00		
PSICOLOGO/A											
Mujeres	5.686, 40	0,00	2.378, 05	0,00	1.379, 12	0,00	0,00	0,00	0,00	9,79 %	
Hombres	7.742, 90	0,00	3.885, 35	0,00	1.737, 85	0,48	0,00	0,00	0,00		

APOYO DOMESTICO										
Mujeres	7.375, 66	256,12	2.308, 58	0,00	1.667, 53	78,93	0,00	0,00	0,00	N/A
Hombres										
EMPLEADO/A SERVICIO LIMPIEZA										
Mujeres	2.719, 76	0,00	736,54	0,00	586,63	51,83	0,00	0,00	0,00	-23,4 6%
Hombres	1.742, 90	70,64	517,95	0,00	606,37	412,38	0,00	0,00	0,00	
JEFE/A ADMINISTRACION										
Mujeres	13.909 ,66	748,44	6.428, 18	6.039, 00	5.074, 90	3.324, 12	0,00	0,00	0,00	-26,2 6%
Hombres	10.272 ,36	1.023, 80	5.395, 79	4.646, 68	3.979, 51	2.538, 42	280,00	0,00	0,00	
ADMINISTRATIVO/A										
Mujeres	13.466 ,57	0,00	2.698, 41	0,00	2.840, 95	220,36	0,00	0,00	0,00	-786, 67%
Hombres	1.551, 79	19,02	311,30	0,00	320,41	2,30	0,00	0,00	0,00	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A										
Mujeres	10.713 ,90	93,00	2.576, 82	0,00	2.284, 81	256,71	0,00	0,00	0,00	-142 9,20 %
Hombres	776,05	0,00	74,60	0,00	148,77	41,99	0,00	0,00	0,00	
COCINERO/A										
Mujeres	3.634, 51	19,09	719,91	0,00	755,37	8,67	0,00	0,00	0,00	20,3 9%
Hombres	4.242, 33	110,87	1.240, 78	0,00	977,92	113,07	0,00	0,00	0,00	
COORDINADOR/A										
Mujeres	10.566 ,84	377,40	0,00	520,56	2.147, 69	21,30	0,00	0,00	0,00	N/A
Hombres										
INSERTOR LABORAL										
Mujeres										N/A
Hombres	20.429 ,22	729,64	0,00	0,00	3.648, 08	350,72	0,00	0,00	0,00	

MAESTRO/A DE TALLER										
Mujeres	852,94	0,00	368,67	0,00	203,60	101,59	0,00	0,00	0,00	85,4 7%
Hombres	6.230, 52	287,37	2.399, 26	0,00	1.496, 23	91,20	0,00	0,00	0,00	
MEDIADOR/A INTERCULTURAL										
Mujeres										N/A
Hombres	13.759 ,08	332,64	5.053, 89	0,00	3.192, 83	248,71	0,00	0,00	0,00	
MONITOR/A										
Mujeres	2.576, 73	116,30	0,00	0,00	453,88	25,01	0,00	0,00	0,00	N/A
Hombres										
OFICIAL MANTENIMIENTO										
Mujeres										N/A
Hombres	5.230, 80	37,56	2.065, 33	0,00	1.222, 28	0,00	0,00	0,00	0,00	
PROGRAMADOR INFORMÁTICO										
Mujeres										N/A
Hombres	990,72	0,00	0,00	0,00	165,12	0,00	0,00	0,00	0,00	
JURISTA										
Mujeres	3.376, 45	0,00	1.969, 33	0,00	892,06	6,59	0,00	0,00	0,00	N/A
Hombres										

Justificación brechas superiores al 25%*

Concepto/s con brecha >25%	Categoría	Mujer	Hombre	Brecha
Media del Cto. salarial Antigüedad	TÉCNICO/A SOCIAL	INTEGR. 1,46	2,84	48,46%
Justificación:				
La brecha salarial en el concepto de antigüedad se explica por una mayor permanencia media en la entidad de los trabajadores varones en esta categoría. Este complemento se calcula de forma objetiva según los años de servicio y no responde a diferencias por razón de sexo.				
Concepto/s con brecha >25%	Categoría	Mujer	Hombre	Brecha
Media del Cto. salarial Antigüedad	JEFE/A ADMINISTRACIÓN	7,48	11,59	35,42%
Justificación:				
Los hombres en esta categoría tienen una antigüedad media superior, lo cual incrementa proporcionalmente su complemento salarial por antigüedad conforme al convenio colectivo.				
Concepto/s con brecha >25%	Categoría	Mujer	Hombre	Brecha
Media del Cto. salarial Antigüedad	ADMINISTRATIVO/A	2,01	3,31	39,21%
Justificación:				
La diferencia se debe a que los hombres en este grupo han permanecido más tiempo en la entidad, lo que repercute directamente en la cuantía del complemento por antigüedad. Este complemento se calcula de forma objetiva según los años de servicio y no responde a diferencias por razón de sexo.				
Concepto/s con brecha >25%	Categoría	Mujer	Hombre	Brecha
Media del Cto. salarial Cargos directivos	PSICOLOGO/A	1,76	8,85	80,11%
Justificación:				
La brecha se explica por la asignación de responsabilidades coordinación a determinados trabajadores varones durante el año analizado, así como a una mayor carga horaria en el desarrollo de las mismas. No existe limitación al acceso de mujeres a estas funciones.				
Concepto/s con brecha >25%	Categoría	Mujer	Hombre	Brecha
Media del Cto. salarial Cargos directivos	ADMINISTRATIVO/A	6,38	16,50	61,33%
Justificación:				
Algunos trabajadores varones han asumido funciones de responsabilidad del departamento dentro de las áreas, con la correspondiente retribución. Las funciones están definidas por necesidades organizativas y no por razón de sexo.				

Concepto/s con brecha >25%	Categoría	Mujer	Hombre	Brecha
Media del Cto. salarial Otros complementos	TÉCNICO/A INTEGR. SOCIAL	1,76	3,52	49,92%
Justificación:				
La diferencia en este concepto está vinculada a retribuciones variables tipo IT , cobro de vacaciones y/o finiquitos				
Concepto/s con brecha >25%	Categoría	Mujer	Hombre	Brecha
Media del Cto. salarial Otros complementos	TRABAJADOR/A SOCIAL	0,83	3,14	73,65%
Justificación:				
La brecha en "otros complementos" en esta categoría se debe a la percepción por parte de algunos trabajadores varones de importes vinculados a funciones adicionales o específicas, como sustituciones así como el importe de vacaciones no disfrutadas de aquellos contratos que han finalizado en el periodo de referencia. Estos complementos no son estructurales ni asignados en función del sexo, sino que dependen de circunstancias del proyecto en el periodo analizado				
Concepto/s con brecha >25%	Categoría	Mujer	Hombre	Brecha
Media del Cto. salarial Otros complementos	EMPLEADO/A SERVICIO LIMPIEZA	1,32	15,63	91,55%
Justificación:				
La brecha se explica por el cobro de complemento que el convenio establece como mejora a la normativa general en situaciones de incapacidad temporal, que en el caso del año analizado, ha tenido una mayor duración en algunos trabajadores varones.				
Concepto/s con brecha >25%	Categoría	Mujer	Hombre	Brecha
Media del Cto. salarial Otros complementos	ADMINISTRATIVO/A	4,90	11,00	55,46%
Justificación:				
Algunos trabajadores varones han percibido complementos asociados a funciones administrativas ampliadas, responsabilidades temporales o participación en proyectos especiales.				
Concepto/s con brecha >25%	Categoría	Mujer	Hombre	Brecha
Media del Cto. salarial Otros complementos	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2,57	6,41	59,93%
Justificación:				
La brecha responde a la aplicación del complemento SMI según normativa (que compensa la diferencia del salario total de la persona trabajadora). En el año analizado, la mujer cobraba, además otros complementos (como antigüedad) que minoran el cobro del complemento SMI. Por tanto, obedece a un criterio objetivo y no a una política retributiva diferenciada por sexo.				

Concepto/s con brecha >25%	Categoría	Mujer	Hombre	Brecha
Media del Cto. salarial Otros complementos	COCINERO/A	1,46	2,26	35,55%
Justificación:				
La brecha se explica por el cobro de complemento que el convenio establece como mejora a la normativa general en situaciones de incapacidad temporal, que en el caso del año analizado, ha tenido una mayor duración en algunos trabajadores varones.				
Concepto/s con brecha >25%	Categoría	Mujer	Hombre	Brecha
Media de las Percepciones extrasalariales	EDUCADOR/A	0,04	0,86	94,83%
Justificación:				
Algunos trabajadores varones han percibido importes en concepto de dietas o desplazamientos por su participación en actividades fuera del centro habitual. No se trata de un concepto retributivo fijo ni generalizable.				

5. Objetivos del plan de igualdad.

1. Favorecer procesos de promoción transparentes y equitativos, eliminando barreras estructurales.
2. Favorecer el acceso equitativo a oportunidades de promoción profesional.
3. Garantizar el conocimiento, acceso y participación activa de toda la plantilla en las medidas de igualdad.
4. Mejorar la formación en igualdad, prevención del acoso y cultura inclusiva en todos los niveles.
5. Promover una conciliación corresponsable y efectiva para todas las personas trabajadoras.
6. Mejorar la capacitación del personal en materia de igualdad, prevención de violencias y buen trato.
7. Favorecer el acceso equitativo a oportunidades de promoción profesional.
8. Impulsar una cultura de conciliación corresponsable, especialmente en relación con los cuidados.
9. Avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización.

6. Medidas de igualdad

Área de actuación	Medida	Descripción detallada de la medida
Proceso de selección y contratación	Transparencia promoción interna	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
Proceso de selección y contratación	Acceso a la promoción	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
Formación	Formación y divulgación plan igualdad	Garantizar que todo el personal conozca los contenidos del III Plan de Igualdad, fomentando la implicación y comprensión de los objetivos y medidas del mismo. Se impulsará su difusión clara y accesible, en diferentes formatos.
Formación	Formación y sensibilización de la dirección	Garantizar acciones formativas y de sensibilización dirigidas a personas que tenga personal a cargo con el fin de mejorar sus conocimientos y competencias en materia de igualdad, prevención de violencias y fomento del buen trato y así incorporar la perspectiva de igualdad en la toma de decisiones, prevenir situaciones de discriminación y garantizar entornos laborales respetuosos y seguros.
Formación	Formación de las nuevas incorporaciones	Garantiza que todas las personas que se incorporen a la entidad reciban una formación inicial en materia de igualdad, prevención de violencias y fomento del buen trato.
Formación	Formación canal denuncias	Garantizar que toda la plantilla conozca el canal de denuncias disponible, su funcionamiento, garantías de confidencialidad y cómo usarlo en casos de acoso o

Área de actuación	Medida	Descripción detallada de la medida
Formación	Formación nuevas masculinidades puestos directivos	Garantizar acciones formativas y de sensibilización dirigidas personas que tenga personal a cargo con el fin de mejorar sus conocimientos y competencias en materia de igualdad, prevención de violencias y fomento del buen trato y así incorporar la perspectiva de igualdad en la toma de decisiones, prevenir situaciones de discriminación y garantizar entornos laborales respetuosos y seguros.
Formación	Formación en igualdad	Busca sensibilizar a todas las personas trabajadoras sobre la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo que no refuerce estereotipos de género ni invisibilice a las mujeres o a otros grupos.
Formación	Nuevas masculinidades hombre figura de cuidados	Visibilizar y promover la figura del hombre cuidador dentro de la organización, mediante acciones de sensibilización que rompan con los estereotipos de género.
Formación	Formación específica puntos violetas	Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real
Formación	Formación de las mujeres destruir el modelo patriarcal	Formación específica y/o nuevas incorporaciones a las responsables de los Puntos Violeta para prevenir y/o actuar en casos de violencia de género.
Formación		Formación destinada a mujeres de la organización, que favorezcan la reflexión, empoderamiento y deconstrucción de roles tradicionales.
		Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia

Área de actuación	Medida	Descripción detallada de la medida
Promoción	Promoción en reducción y/o conciliación	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Conciliación	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Conciliación vida personal & cuidado de menores/mayores	Visibilizar y promover la figura del hombre cuidador dentro de la organización, mediante acciones de sensibilización que rompan con los estereotipos de género. Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Prevención acoso sexual y/o por razón de género	La medida incluye la formación en igualdad, acoso y cultura inclusiva a todos los niveles, creando una cultura organizacional donde prevalezca el respeto mutuo y la sensibilidad hacia la diversidad de género. Velar por el conocimiento de los protocolos específicos disponibles para abordar cualquier incidente de acoso y ofrecer una respuesta rápida y adecuada.
Salud laboral desde una perspectiva de género	Formación canal denuncias	Garantizar que toda la plantilla conozca el canal de denuncias disponible, su funcionamiento, garantías de confidencialidad y cómo usarlo en casos de acoso o discriminación.

Área de actuación	Medida	Descripción detallada de la medida
Salud laboral desde una perspectiva de género	Formación específica puntos violetas	Formación específica y/o nuevas incorporaciones a las responsables de los Puntos Violeta para prevenir y/o actuar en casos de violencia de género.
Violencia de género	Formación canal denuncias	Garantizar que toda la plantilla conozca el canal de denuncias disponible, su funcionamiento, garantías de confidencialidad y cómo usarlo en casos de acoso o discriminación.
Violencia de género	Nuevas masculinidades hombre figura de cuidados	Visibilizar y promover la figura del hombre cuidador dentro de la organización, mediante acciones de sensibilización que rompan con los estereotipos de género.
Comunicación: Lenguaje no sexista	Formación en igualdad	Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real
Cultura y gestión organizativa	Formación canal denuncias	Busca sensibilizar a todas las personas trabajadoras sobre la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo que no refuerce estereotipos de género ni invisibilice a las mujeres o a otros grupos.
Cultura y gestión organizativa	Nuevas masculinidades hombre figura de cuidados	Garantizar que toda la plantilla conozca el canal de denuncias disponible, su funcionamiento, garantías de confidencialidad y cómo usarlo en casos de acoso o discriminación.
		Visibilizar y promover la figura del hombre cuidador dentro de la organización, mediante acciones de sensibilización que rompan con los estereotipos de género.
		Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real

Área de actuación	Medida	Descripción detallada de la medida
Cultura y gestión organizativa	Formación de las mujeres destruir el modelo patriarcal	<p>Formación destinada a mujeres de la organización, que favorezcan la reflexión, empoderamiento y deconstrucción de roles tradicionales.</p> <p>Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>

**Ficha de Transparencia Promoción Interna III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos
- Comisión Seguimiento Plan de Igualdad**

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Transparencia promoción interna
Objetivos que persiguen	Favorecer procesos de promoción transparentes y equitativos, eliminando barreras estructurales.
Descripción detallada de la medida	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
Personas destinatarias	Personal contratado Representación Laboral de la Personas Trabajadoras (RLPT)
Cronograma de implantación	Comprobación anual inico de año con el informe de seguimiento Junio 2026
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Área Recursos Humanos Comisión Seguimiento Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	“% de vacantes internas con al menos 1 candidatura de mujeres o personas con medidas de conciliación Plan de conciliación vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

**Ficha de Acceso a la Promoción III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos -
Comisión Seguimiento Plan de Igualdad**

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Acceso a la promoción
Objetivos que persiguen	Favorecer el acceso equitativo a oportunidades de promoción profesional.
Descripción detallada de la medida	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
Personas destinatarias	Personal contratado Representación Laboral de la Personas Trabajadoras (RLPT)
Cronograma de implantación	Comprobación anual inicio de año con el informe de seguimiento Junio 2026
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Área Recursos Humanos Comisión Seguimiento Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	“% de vacantes internas con al menos 1 candidatura de mujeres o personas con medidas de conciliación Plan de conciliación vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Ficha de Formación y Divulgación III Plan Igualdad - Departamento comunicación - Comisión Seguimiento Plan de Igualdad

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación y divulgación plan igualdad
Objetivos que persiguen	Garantizar el conocimiento, acceso y participación activa de toda la plantilla en las medidas de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que todo el personal conozca los contenidos del III Plan de Igualdad, fomentando la implicación y comprensión de los objetivos y medidas del mismo. Se impulsará su difusión clara y accesible, en diferentes formatos.
Personas destinatarias	Personal contratado
Cronograma de implantación	En función de la inscripción III Plan Igualdad en Regcom. Primer trimestre 2026
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Departamento comunicación Comisión Seguimiento Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones de divulgación realizadas Resultado esperado: 1 al año % de personas que conocen el Plan (medido vía encuesta) Evaluación del plan a final del periodo Disponibilidad del Plan en web Fundación

Ficha de Formación y Sensibilización de la Dirección III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación y sensibilización de la dirección
Objetivos que persiguen	Mejorar la capacitación del personal en materia de igualdad, prevención de violencias y buen trato.
Descripción detallada de la medida	Garantizar acciones formativas y de sensibilización dirigidas personas que tenga personal a cargo con el fin de mejorar sus conocimientos y competencias en materia de igualdad, prevención de violencias y fomento del buen trato y así incorporar la perspectiva de igualdad en la toma de decisiones, prevenir situaciones de discriminación y garantizar entornos laborales respetuosos y seguros.
Personas destinatarias	EDL presencial
Cronograma de implantación	Octubre 2026 presencial
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Área Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	% de personas con responsabilidades que han participado en al menos una acción formativa o de sensibilización en igualdad, prevención de violencias y buen trato bianualmente. Resultado esperado: formar al 80% de los EDL 100% del CDZC

Ficha de Formación de las nuevas incorporaciones III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación de las nuevas incorporaciones
Objetivos que persiguen	Mejorar la capacitación del personal en materia de igualdad, prevención de violencias y buen trato.
Descripción detallada de la medida	Garantiza que todas las personas que se incorporen a la entidad reciban una formación inicial en materia de igualdad, prevención de violencias y fomento del buen trato.
Personas destinatarias	Personal de nueva incorporación
Cronograma de implantación	Comprobación anual inico de año con el informe de seguimiento
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Área Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	Incluir una sesión formativa obligatoria inicial online para las nuevas incorporaciones sobre igualdad y buen trato % de personal contratado formado en igualdad resultado esperado:

Ficha de Formación Canal Denuncias III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos - Secretaría Técnica

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación canal denuncias
Objetivos que persiguen	Mejorar la capacitación del personal en materia de igualdad, prevención de violencias y buen trato.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que toda la plantilla conozca el canal de denuncias disponible, su funcionamiento, garantías de confidencialidad y cómo usarlo en casos de acoso o discriminación.
Personas destinatarias	EDL presencial Personal contratado online
Cronograma de implantación	Octubre 2027 presencial EDL Online
Responsable	Dirección Recursos Humanos Dirección Secretaría Técnica
Recursos asociados	Área Recursos Humanos Secretaría Técnica
Indicadores de seguimiento	% de personas formadas Resultado esperado: - formar el 70% en presencial - formación inicial online 90% Evaluación de conocimiento del canal

Ficha de Formación Nuevas Masculinidades Puestos Directivos III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación nuevas masculinidades puestos directivos
Objetivos que persiguen	Mejorar la formación en igualdad, prevención del acoso y cultura inclusiva en todos los niveles
Descripción detallada de la medida	Garantizar acciones formativas y de sensibilización dirigidas personas que tenga personal a cargo con el fin de mejorar sus conocimientos y competencias en materia de igualdad, prevención de violencias y fomento del buen trato y así incorporar la perspectiva de igualdad en la toma de decisiones, prevenir situaciones de discriminación y garantizar entornos laborales respetuosos y seguros.
Personas destinatarias	EDL presencial
Cronograma de implantación	Octubre 2026 presencial
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Área Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<p>% de personas con responsabilidades que han participado en al menos una acción formativa o de sensibilización en igualdad, prevención de violencias y buen trato bianualmente.</p> <p>Resultado esperado: formar al 80% de los EDL 100% del CDZC</p>

Ficha de Formación en igualdad III Plan Igualdad - Técnico comunicación

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación en igualdad
Objetivos que persiguen	Mejorar la capacitación del personal en materia de igualdad, prevención de violencias y buen trato.
Descripción detallada de la medida	Busca sensibilizar a todas las personas trabajadoras sobre la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo que no refuerce estereotipos de género ni invisibilice a las mujeres o a otros grupos.
Personas destinatarias	Equipos de comunicación
Cronograma de implantación	Anualmente en octubre
Responsable	Secretaría técnica y RRHH
Recursos asociados	Técnico comunicación
Indicadores de seguimiento	<p>% de personas formadas en lenguaje inclusivo del equipo de comunicación Resultado esperado lenguaje inclusivo: 75%</p> <p>Muestro de 3 documentos de la entidad para comprobar el lenguaje no sexista.</p> <p>Medición a través de la encuesta de satisfacción percepción del lenguaje inclusivo</p>

Ficha de Nuevas Masculinidades Hombre Figura de Cuidados III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Nuevas masculinidades hombre figura de cuidados
Objetivos que persiguen	Avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización.
Descripción detallada de la medida	<p>Visibilizar y promover la figura del hombre cuidador dentro de la organización, mediante acciones de sensibilización que rompan con los estereotipos de género.</p> <p>Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>
Personas destinatarias	<p>Hombres contratados</p> <p>Hombres y mujeres contratados</p>
Cronograma de implantación	<p>2T 2027</p> <p>3T 2028</p>
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Área Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<p>Nº de infografías Resultado deseado: 1</p> <p>Participación masculina en formaciones de igualdad y medidas de cuidado Resultado deseado: 80% de los hombres formados a 3 años</p> <p>% personal asiste a la formación 75%</p>

Ficha de Formación específica puntos violetas III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación específica puntos violetas
Objetivos que persiguen	Mejorar la capacitación del personal en materia de igualdad, prevención de violencias y buen trato.
Descripción detallada de la medida	Formación específica y/o nuevas incorporaciones a las responsables de los Puntos Violeta para prevenir y/o actuar en casos de violencia de género.
Personas destinatarias	Puntos violetas
Cronograma de implantación	En función de la inscripción III Plan Igualdad en Regcom. Primer trimestre 2026 A mitad del plan. Enero 2028
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Área Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	90% de los puntos violetas formados inicialmente 75% de los puntos violetas con la segunda formación

**Ficha de Formación de las Mujeres Deconstruir el Modelo Patriarcal III Plan Igualdad -
Área Recursos Humanos**

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación de las mujeres deconstruir el modelo patriarcal
Objetivos que persiguen	Mejorar la capacitación del personal en materia de igualdad, prevención de violencias y buen trato.
Descripción detallada de la medida	Formación destinada a mujeres de la organización, que favorezcan la reflexión, empoderamiento y deconstrucción de roles tradicionales. Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real
Personas destinatarias	Mujeres contratadas Mujeres y hombres contratados
Cronograma de implantación	2T 2027 3T 2028
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Área Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	%º de mujeres participantes Resultado deseado: 80 % de las mujeres % personal asiste a la formación 75%

Ficha de Promoción en Reducción y/o Conciliación III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos - Comisión Seguimiento Plan de Igualdad

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	Promoción en reducción y/o conciliación
Objetivos que persiguen	Favorecer el acceso equitativo a oportunidades de promoción profesional.
Descripción detallada de la medida	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
Personas destinatarias	Personal contratado Representación Laboral de la Personas Trabajadoras (RLPT)
Cronograma de implantación	Comprobación anual inicio de año con el informe de seguimiento Junio 2026
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Área Recursos Humanos Comisión Seguimiento Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	“% de vacantes internas con al menos 1 candidatura de mujeres o personas con medidas de conciliación Plan de conciliación vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Ficha de Conciliación III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos - Comisión Seguimiento Plan de Igualdad

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Conciliación
Objetivos que persiguen	Promover una conciliación corresponsable y efectiva para todas las personas trabajadoras.
Descripción detallada de la medida	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
Personas destinatarias	Personal contratado Representación Laboral de la Personas Trabajadoras (RLPT)
Cronograma de implantación	Comprobación anual inico de año con el informe de seguimiento Junio 2026
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Área Recursos Humanos Comisión Seguimiento Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	“% de vacantes internas con al menos 1 candidatura de mujeres o personas con medidas de conciliación Plan de conciliación vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

**Ficha de Conciliación Vida Personal y Cuidado de Menores/Mayores III Plan Igualdad -
Área Recursos Humanos**

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Conciliación vida personal y cuidado de menores/mayores
Objetivos que persiguen	Impulsar una cultura de conciliación corresponsable, especialmente en relación con los cuidados.
Descripción detallada de la medida	Visibilizar y promover la figura del hombre cuidador dentro de la organización, mediante acciones de sensibilización que rompan con los estereotipos de género. Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real
Personas destinatarias	Hombres contratados Hombres y mujeres contratados
Cronograma de implantación	2T 2027 3T 2028
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Área Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	Nº de infografías Resultado deseado: 1 Participación masculina en formaciones de igualdad y medidas de cuidado Resultado deseado: 80% de los hombres formados a 3 años % personal asiste a la formación 75%

Ficha de Prevención acoso sexual y/o por razón de género III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Prevención acoso sexual y/o por razón de género
Objetivos que persiguen	Mejorar la formación en igualdad, prevención del acoso y cultura inclusiva en todos los niveles.
Descripción detallada de la medida	<p>La medida incluye la formación en igualdad, acoso y cultura inclusiva a todos los niveles, creando una cultura organizacional donde prevalezca el respeto mutuo y la sensibilidad hacia la diversidad de género.</p> <p>Velar por el conocimiento de los protocolos específicos disponibles para abordar cualquier incidente de acoso y ofrecer una respuesta rápida y adecuada.</p>
Personas destinatarias	Personal contratado
Cronograma de implantación	<p>Formación presencial septiembre 2028</p> <p>Formación mínimo obligatoria incorporación</p> <p>Comprobación anual inicio de año con el informe de seguimiento</p> <p>Encuesta de satisfacción anual en mayo</p>
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Área Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<p>% de personas formadas en igualdad, acoso sexual y cultura inclusiva</p> <p>Resultado esperado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formar el 70% en presencial una vez durante el plan: Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real - formación en igualdad al personal contratado online 90% <p>Evaluación de conocimiento del canal denuncias.</p> <p>Nivel de percepción de la Prevención del acoso sexual y por razón de sexocultura inclusiva en la entidad a través de la encuestas anuales</p>

Ficha de Formación Canal Denuncias III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos - Secretaría Técnica

Ficha de Medida	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Medida	Formación canal denuncias
Objetivos que persiguen	Mejorar la capacitación del personal en materia de igualdad, prevención de violencias y buen trato.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que toda la plantilla conozca el canal de denuncias disponible, su funcionamiento, garantías de confidencialidad y cómo usarlo en casos de acoso o discriminación.
Personas destinatarias	EDL presencial Personal contratado online
Cronograma de implantación	Octubre 2027 presencial EDL Online
Responsable	Dirección Recursos Humanos Dirección Secretaría Técnica
Recursos asociados	Área Recursos Humanos Secretaría Técnica
Indicadores de seguimiento	% de personas formadas Resultado esperado: - formar el 70% en presencial - formación inicial online 90% Evaluación de conocimiento del canal

Ficha de Formación Específica Puntos Violetas III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos

Ficha de Medida	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Medida	Formación específica puntos violetas
Objetivos que persiguen	Mejorar la capacitación del personal en materia de igualdad, prevención de violencias y buen trato.
Descripción detallada de la medida	Formación específica y/o nuevas incorporaciones a las responsables de los Puntos Violeta para prevenir y/o actuar en casos de violencia de género.
Personas destinatarias	Puntos violetas
Cronograma de implantación	En función de la inscripción III Plan Igualdad en Regcom. Primer trimestre 2026 A mitad del plan. Enero 2028
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Área Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	90% de los puntos violetas formados inicialmente 75% de los puntos violetas con la segunda formación

Ficha de Formación Canal Denuncias III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos

Ficha de Medida	
Área de actuación	Violencia de género
Medida	Formación canal denuncias
Objetivos que persiguen	Mejorar la capacitación del personal en materia de igualdad, prevención de violencias y buen trato.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que toda la plantilla conozca el canal de denuncias disponible, su funcionamiento, garantías de confidencialidad y cómo usarlo en casos de acoso o discriminación.
Personas destinatarias	EDL presencial Personal contratado online
Cronograma de implantación	Formación presencial septiembre 2028 Formación mínimo obligatoria incorporación Comprobación anual inicio de año con el informe de seguimiento Encuesta de satisfacción anual en mayo
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Área Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	% de personas formadas Resultado esperado: - formar el 70% en presencial - formación inicial online 90% Evaluación de conocimiento del canal

Ficha de Nuevas Masculinidades Hombre Figura de Cuidados III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos - Secretaría Técnica

Ficha de Medida	
Área de actuación	Violencia de género
Medida	Nuevas masculinidades hombre figura de cuidados
Objetivos que persiguen	Avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización.
Descripción detallada de la medida	<p>Visibilizar y promover la figura del hombre cuidador dentro de la organización, mediante acciones de sensibilización que rompan con los estereotipos de género.</p> <p>Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>
Personas destinatarias	<p>Hombres contratados</p> <p>Hombres y mujeres contratados</p>
Cronograma de implantación	Octubre 2027 presencial EDL Online
Responsable	<p>Dirección Recursos Humanos</p> <p>Dirección Secretaría Técnica</p>
Recursos asociados	<p>Área Recursos Humanos</p> <p>Secretaría Técnica</p>
Indicadores de seguimiento	<p>Nº de infografías Resultado deseado: 1</p> <p>Participación masculina en formaciones de igualdad y medidas de cuidado Resultado deseado: 80% de los hombres formados a 3 años</p> <p>% personal asiste a la formación 75%</p>

Ficha de Formación en Igualdad III Plan Igualdad - Técnico comunicación

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación: Lenguaje no sexista
Medida	Formación en igualdad
Objetivos que persiguen	Mejorar la capacitación del personal en materia de igualdad, prevención de violencias y buen trato.
Descripción detallada de la medida	Busca sensibilizar a todas las personas trabajadoras sobre la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo que no refuerce estereotipos de género ni invisibilice a las mujeres o a otros grupos.
Personas destinatarias	Equipos de comunicación
Cronograma de implantación	Anualmente en octubre
Responsable	Secretaría técnica y RRHH
Recursos asociados	Técnico comunicación
Indicadores de seguimiento	<p>% de personas formadas en lenguaje inclusivo del equipo de comunicación Resultado esperado lenguaje inclusivo: 75%</p> <p>Muestro de 3 documentos de la entidad para comprobar el lenguaje no sexista.</p> <p>Medición a través de la encuesta de satisfacción percepción del lenguaje inclusivo</p>

Ficha de Formación Canal Denuncias III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos - Secretaría Técnica

Ficha de Medida	
Área de actuación	Cultura y gestión organizativa
Medida	Formación canal denuncias
Objetivos que persiguen	Mejorar la capacitación del personal en materia de igualdad, prevención de violencias y buen trato.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que toda la plantilla conozca el canal de denuncias disponible, su funcionamiento, garantías de confidencialidad y cómo usarlo en casos de acoso o discriminación.
Personas destinatarias	EDL presencial Personal contratado online
Cronograma de implantación	Octubre 2027 presencial EDL Online
Responsable	Dirección Recursos Humanos Dirección Secretaría Técnica
Recursos asociados	Área Recursos Humanos Secretaría Técnica
Indicadores de seguimiento	% de personas formadas Resultado esperado: - formar el 70% en presencial - formación inicial online 90% Evaluación de conocimiento del canal

Ficha de Nuevas Masculinidades Hombre Figura de Cuidados III Plan Igualdad - Área Recursos Humanos

Ficha de Medida	
Área de actuación	Cultura y gestión organizativa
Medida	Nuevas masculinidades hombre figura de cuidados
Objetivos que persiguen	Avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización.
Descripción detallada de la medida	<p>Visibilizar y promover la figura del hombre cuidador dentro de la organización, mediante acciones de sensibilización que rompan con los estereotipos de género.</p> <p>Fomración conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>
Personas destinatarias	<p>Hombres contratados</p> <p>Hombres y mujeres contratados</p>
Cronograma de implantación	<p>2T 2027</p> <p>3T 2028</p>
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Área Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<p>Nº de infografías Resultado deseado: 1</p> <p>Participación masculina en formaciones de igualdad y medidas de cuidado Resultado deseado: 80% de los hombres formados a 3 años</p> <p>% personal asiste a la formación 75%</p>

**Ficha de Formación de las Mujeres Deconstruir el Modelo Patriarcal III Plan Igualdad -
Área Recursos Humanos**

Ficha de Medida	
Área de actuación	Cultura y gestión organizativa
Medida	Formación de las mujeres deconstruir el modelo patriarcal
Objetivos que persiguen	Mejorar la capacitación del personal en materia de igualdad, prevención de violencias y buen trato.
Descripción detallada de la medida	<p>Formación destinada a mujeres de la organización, que favorezcan la reflexión, empoderamiento y deconstrucción de roles tradicionales.</p> <p>Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>
Personas destinatarias	<p>Mujeres contratadas</p> <p>Mujeres y hombres contratados</p>
Cronograma de implantación	<p>2T 2027</p> <p>3T 2028</p>
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Recursos asociados	Área Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<p>%º de mujeres participantes Resultado deseado: 80 % de las mujeres</p> <p>% personal asiste a la formación 75%</p>

7. Aplicación y seguimiento

La consecución de los objetivos del Plan de Igualdad depende en gran medida de la implementación de un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir el grado de cumplimiento de las medidas acordadas y analizar su impacto real en la organización.

Objetivos del seguimiento

- Verificar los resultados alcanzados en la ejecución del Plan de Igualdad, evaluando el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos y la coherencia entre estos y los logros obtenidos.
- Analizar el proceso de desarrollo del Plan, identificando los recursos, metodologías y procedimientos implementados durante su ejecución.

El sistema de seguimiento debe tener un enfoque integral, que permita reflejar el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan a través del análisis de los resultados de las diferentes medidas aplicadas. Asimismo, es esencial garantizar una comunicación fluida y eficaz entre las áreas y personas implicadas, de modo que el Plan pueda adaptarse a nuevas necesidades y contextos conforme estos surjan.

Este seguimiento permitirá conocer el impacto del Plan en la organización, la pertinencia de las medidas adoptadas respecto a las necesidades de la plantilla y el nivel de eficacia de las acciones ejecutadas.

Composición y funciones

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y sus integrantes serán:

En representación de la empresa por:

- Ignacio Beltrán López Dirección General
- Carlos Tarancón Huerta Secretaría Técnica
- Alicia Martí García, Dirección Recursos Humanos
- Sonia Humada López, Dirección PES Valencia San Juan Bosco

En representación de la plantilla por:

- Tania Muñoz Pomares (RLPT Provincia Alicante)
- Marta Gallardo Gómez (Comité Provincia Castellón)
- María Lazarán Gómez (Comité Provincia Valencia)
- Asensio Segado Vidal (RLPT Región de Murcia)

Fecha prevista para la primera reunión de la comisión de seguimiento el 18 de febrero de 2026.

Funciones principales de la Comisión:

- Supervisar el cumplimiento de las medidas contempladas en el Plan.
- Participar y asesorar en la implementación y mejora de las medidas.
- Evaluar la eficacia de las acciones realizadas.
- Elaborar informes de evaluación que reflejen el grado de avance hacia los objetivos de igualdad, proponiendo, cuando sea necesario, medidas correctoras.
- Proponer modificaciones o actualizaciones del Plan como resultado del análisis del seguimiento.

Funcionamiento

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años, durante los cuales se realizará un seguimiento anual de las medidas, analizando el grado de ejecución conforme al calendario previsto y revisando posibles dificultades o aspectos críticos que puedan surgir.

La Dirección de Recursos Humanos de la Fundación elaborará un **Informe Anual de Seguimiento**, que será presentado a la Comisión y al Consejo de Dirección, evaluando el estado de ejecución de las medidas. En caso de detectar desviaciones respecto a la planificación, se identificarán las causas y se definirán acciones correctivas para garantizar su cumplimiento.

Cada año se llevará a cabo una medición de los indicadores asociados al Plan, lo que permitirá evaluar su desarrollo, anticipar posibles dificultades y realizar los ajustes necesarios. La Comisión de Igualdad analizará estos informes para extraer conclusiones, identificar áreas de mejora y proponer acciones futuras.

La persona responsable del Plan de Igualdad asumirá las funciones de coordinación operativa, velando el cumplimiento de los objetivos, gestionando la comunicación con la Dirección General y el Consejo de Dirección, y facilitando el trabajo eficiente de la Comisión. Asimismo, se podrá delegar convocar las reuniones y elaborar las actas con los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, cuando sea posible, la fecha de la siguiente sesión.

Cualquier miembro de la Comisión de Seguimiento podrá ser sustituido en cualquier momento, siempre respetando el órgano de representación del que proceda.

Las decisiones se tomarán preferentemente por consenso. Si este no se alcanza, se someterán a votación y se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las representaciones. En caso de desacuerdo, podrá añadirse una nota aclaratoria en el acta reflejando la posición de la parte

discrepante. Si se produce un bloqueo o incumplimiento de los compromisos asumidos, el asunto se elevará al organismo competente.

8. Evaluación y revisión

La evaluación del Plan de Igualdad tiene como finalidad verificar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados en cada área de actuación. Para ello, se realizará un seguimiento mediante la medición y el análisis de los indicadores asociados a cada medida y objetivo.

La información recabada en los seguimientos anuales, llevados a cabo durante las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento del Plan, servirá como base para la evaluación global que se efectuará al finalizar el período de vigencia de cuatro años. Esta evaluación permitirá a las partes valorar la necesidad de revisar, actualizar o renovar el Plan.

De forma complementaria, se incorporarán preguntas específicas sobre el Plan de Igualdad en las encuestas de satisfacción dirigidas a la plantilla. Esto permitirá medir el nivel de conocimiento sobre el Plan y comparar los resultados con los obtenidos en la fase de diagnóstico inicial.

Los objetivos principales de la evaluación del Plan de Igualdad son:

- Evaluar el grado de consecución de los objetivos previstos.
- Analizar el desarrollo y la efectividad de las medidas implementadas.
- Detectar nuevas necesidades que requieran adaptar o ampliar las medidas establecidas.

Con la evaluación final se obtendrá una visión actualizada de la situación de la organización respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de los retos que puedan haber surgido durante la implantación del Plan o debido a cambios en el contexto. A partir de este análisis, se definirán las estrategias a seguir, incluyendo, si procede, la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad. En caso necesario, podrá acordarse la finalización del Plan vigente por acuerdo mayoritario de las partes sociales o empresariales legitimadas.

9. Calendario de actuaciones

Trimestre	Descripción detallada de la medida
1T - 2026	Garantizar que todo el personal conozca los contenidos del III Plan de Igualdad, fomentando la implicación y comprensión de los objetivos y medidas del mismo. Se impulsará su difusión clara y accesible, en diferentes formatos.
1T - 2026	Formación específica y/o nuevas incorporaciones a las responsables de los Puntos Violeta para prevenir y/o actuar en casos de violencia de género.
1T - 2026	La medida incluye la formación en igualdad, acoso y cultura inclusiva a todos los niveles, creando una cultura organizacional donde prevalezca el respeto mutuo y la sensibilidad hacia la diversidad de género. Velar por el conocimiento de los protocolos específicos disponibles para abordar cualquier incidente de acoso y ofrecer una respuesta rápida y adecuada.
1T - 2026	Formación específica y/o nuevas incorporaciones a las responsables de los Puntos Violeta para prevenir y/o actuar en casos de violencia de género.
2T - 2026	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
2T - 2026	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
2T - 2026	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
2T - 2026	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
2T - 2026	La medida incluye la formación en igualdad, acoso y cultura inclusiva a todos los niveles, creando una cultura organizacional donde prevalezca el respeto mutuo y la sensibilidad hacia la diversidad de género. Velar por el conocimiento de los protocolos específicos disponibles para abordar cualquier incidente de acoso y ofrecer una respuesta rápida y adecuada.

Trimestre	Descripción detallada de la medida
3T - 2026	Garantizar acciones formativas y de sensibilización dirigidas personas que tenga personal a cargo con el fin de mejorar sus conocimientos y competencias en materia de igualdad, prevención de violencias y fomento del buen trato y así incorporar la perspectiva de igualdad en la toma de decisiones, prevenir situaciones de discriminación y garantizar entornos laborales respetuosos y seguros.
3T - 2026	Garantizar acciones formativas y de sensibilización dirigidas personas que tenga personal a cargo con el fin de mejorar sus conocimientos y competencias en materia de igualdad, prevención de violencias y fomento del buen trato y así incorporar la perspectiva de igualdad en la toma de decisiones, prevenir situaciones de discriminación y garantizar entornos laborales respetuosos y seguros.
3T - 2026	Busca sensibilizar a todas las personas trabajadoras sobre la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo que no refuerce estereotipos de género ni invisibilice a las mujeres o a otros grupos.
3T - 2026	La medida incluye la formación en igualdad, acoso y cultura inclusiva a todos los niveles, creando una cultura organizacional donde prevalezca el respeto mutuo y la sensibilidad hacia la diversidad de género. Velar por el conocimiento de los protocolos específicos disponibles para abordar cualquier incidente de acoso y ofrecer una respuesta rápida y adecuada.
3T - 2026	Busca sensibilizar a todas las personas trabajadoras sobre la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo que no refuerce estereotipos de género ni invisibilice a las mujeres o a otros grupos.
4T - 2026	La medida incluye la formación en igualdad, acoso y cultura inclusiva a todos los niveles, creando una cultura organizacional donde prevalezca el respeto mutuo y la sensibilidad hacia la diversidad de género. Velar por el conocimiento de los protocolos específicos disponibles para abordar cualquier incidente de acoso y ofrecer una respuesta rápida y adecuada.
1T - 2027	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
1T - 2027	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
1T - 2027	Garantiza que todas las personas que se incorporen a la entidad reciban una formación inicial en materia de igualdad, prevención de violencias y fomento del buen trato.
1T - 2027	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
1T - 2027	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.

Trimestre	Descripción detallada de la medida
1T - 2027	<p>La medida incluye la formación en igualdad, acoso y cultura inclusiva a todos los niveles, creando una cultura organizacional donde prevalezca el respeto mutuo y la sensibilidad hacia la diversidad de género.</p> <p>Velar por el conocimiento de los protocolos específicos disponibles para abordar cualquier incidente de acoso y ofrecer una respuesta rápida y adecuada.</p>
2T - 2027	<p>Visibilizar y promover la figura del hombre cuidador dentro de la organización, mediante acciones de sensibilización que rompan con los estereotipos de género.</p> <p>Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>
2T - 2027	<p>Formación destinada a mujeres de la organización, que favorezcan la reflexión, empoderamiento y deconstrucción de roles tradicionales.</p> <p>Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>
2T - 2027	<p>Visibilizar y promover la figura del hombre cuidador dentro de la organización, mediante acciones de sensibilización que rompan con los estereotipos de género.</p> <p>Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>
2T - 2027	<p>La medida incluye la formación en igualdad, acoso y cultura inclusiva a todos los niveles, creando una cultura organizacional donde prevalezca el respeto mutuo y la sensibilidad hacia la diversidad de género.</p> <p>Velar por el conocimiento de los protocolos específicos disponibles para abordar cualquier incidente de acoso y ofrecer una respuesta rápida y adecuada.</p>
2T - 2027	<p>Visibilizar y promover la figura del hombre cuidador dentro de la organización, mediante acciones de sensibilización que rompan con los estereotipos de género.</p> <p>Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>
2T - 2027	<p>Visibilizar y promover la figura del hombre cuidador dentro de la organización, mediante acciones de sensibilización que rompan con los estereotipos de género.</p> <p>Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>
2T - 2027	<p>Formación destinada a mujeres de la organización, que favorezcan la reflexión, empoderamiento y deconstrucción de roles tradicionales.</p> <p>Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>
3T - 2027	<p>Garantizar que toda la plantilla conozca el canal de denuncias disponible, su funcionamiento, garantías de confidencialidad y cómo usarlo en casos de acoso o discriminación.</p>

Trimestre	Descripción detallada de la medida
3T - 2027	Busca sensibilizar a todas las personas trabajadoras sobre la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo que no refuerce estereotipos de género ni invisibilice a las mujeres o a otros grupos.
3T - 2027	<p>La medida incluye la formación en igualdad, acoso y cultura inclusiva a todos los niveles, creando una cultura organizacional donde prevalezca el respeto mutuo y la sensibilidad hacia la diversidad de género.</p> <p>Velar por el conocimiento de los protocolos específicos disponibles para abordar cualquier incidente de acoso y ofrecer una respuesta rápida y adecuada.</p>
3T - 2027	Garantizar que toda la plantilla conozca el canal de denuncias disponible, su funcionamiento, garantías de confidencialidad y cómo usarlo en casos de acoso o discriminación.
3T - 2027	Garantizar que toda la plantilla conozca el canal de denuncias disponible, su funcionamiento, garantías de confidencialidad y cómo usarlo en casos de acoso o discriminación.
3T - 2027	Busca sensibilizar a todas las personas trabajadoras sobre la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo que no refuerce estereotipos de género ni invisibilice a las mujeres o a otros grupos.
3T - 2027	Garantizar que toda la plantilla conozca el canal de denuncias disponible, su funcionamiento, garantías de confidencialidad y cómo usarlo en casos de acoso o discriminación.
4T - 2027	<p>La medida incluye la formación en igualdad, acoso y cultura inclusiva a todos los niveles, creando una cultura organizacional donde prevalezca el respeto mutuo y la sensibilidad hacia la diversidad de género.</p> <p>Velar por el conocimiento de los protocolos específicos disponibles para abordar cualquier incidente de acoso y ofrecer una respuesta rápida y adecuada.</p>
1T - 2028	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
1T - 2028	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
1T - 2028	Garantiza que todas las personas que se incorporen a la entidad reciban una formación inicial en materia de igualdad, prevención de violencias y fomento del buen trato.
1T - 2028	Formación específica y/o nuevas incorporaciones a las responsables de los Puntos Violeta para prevenir y/o actuar en casos de violencia de género.
1T - 2028	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
1T - 2028	Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.
1T - 2028	<p>La medida incluye la formación en igualdad, acoso y cultura inclusiva a todos los niveles, creando una cultura organizacional donde prevalezca el respeto mutuo y la sensibilidad hacia la diversidad de género.</p> <p>Velar por el conocimiento de los protocolos específicos disponibles para abordar cualquier incidente de acoso y ofrecer una respuesta rápida y adecuada.</p>

Trimestre	Descripción detallada de la medida
2T - 2028	<p>La medida incluye la formación en igualdad, acoso y cultura inclusiva a todos los niveles, creando una cultura organizacional donde prevalezca el respeto mutuo y la sensibilidad hacia la diversidad de género.</p> <p>Velar por el conocimiento de los protocolos específicos disponibles para abordar cualquier incidente de acoso y ofrecer una respuesta rápida y adecuada.</p>
3T - 2028	<p>Busca sensibilizar a todas las personas trabajadoras sobre la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo que no refuerce estereotipos de género ni invisibilice a las mujeres o a otros grupos.</p>
3T - 2028	<p>Visibilizar y promover la figura del hombre cuidador dentro de la organización, mediante acciones de sensibilización que rompan con los estereotipos de género.</p> <p>Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>
3T - 2028	<p>Formación destinada a mujeres de la organización, que favorezcan la reflexión, empoderamiento y deconstrucción de roles tradicionales.</p> <p>Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>
3T - 2028	<p>Visibilizar y promover la figura del hombre cuidador dentro de la organización, mediante acciones de sensibilización que rompan con los estereotipos de género.</p> <p>Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>
3T - 2028	<p>La medida incluye la formación en igualdad, acoso y cultura inclusiva a todos los niveles, creando una cultura organizacional donde prevalezca el respeto mutuo y la sensibilidad hacia la diversidad de género.</p> <p>Velar por el conocimiento de los protocolos específicos disponibles para abordar cualquier incidente de acoso y ofrecer una respuesta rápida y adecuada.</p>
3T - 2028	<p>Visibilizar y promover la figura del hombre cuidador dentro de la organización, mediante acciones de sensibilización que rompan con los estereotipos de género.</p> <p>Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>
3T - 2028	<p>Busca sensibilizar a todas las personas trabajadoras sobre la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo que no refuerce estereotipos de género ni invisibilice a las mujeres o a otros grupos.</p>
3T - 2028	<p>Visibilizar y promover la figura del hombre cuidador dentro de la organización, mediante acciones de sensibilización que rompan con los estereotipos de género.</p> <p>Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>

Trimestre	Descripción detallada de la medida
3T - 2028	<p>Formación destinada a mujeres de la organización, que favorezcan la reflexión, empoderamiento y deconstrucción de roles tradicionales.</p> <p>Formación conjunta: Cuidar y transformar: caminando hacia la igualdad real</p>
4T - 2028	<p>La medida incluye la formación en igualdad, acoso y cultura inclusiva a todos los niveles, creando una cultura organizacional donde prevalezca el respeto mutuo y la sensibilidad hacia la diversidad de género.</p> <p>Velar por el conocimiento de los protocolos específicos disponibles para abordar cualquier incidente de acoso y ofrecer una respuesta rápida y adecuada.</p>
1T - 2029	<p>Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.</p>
1T - 2029	<p>Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.</p>
1T - 2029	<p>Garantiza que todas las personas que se incorporen a la entidad reciban una formación inicial en materia de igualdad, prevención de violencias y fomento del buen trato.</p>
1T - 2029	<p>Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.</p>
1T - 2029	<p>Garantizar el acceso equitativo a la promoción profesional, revisando las condiciones que puedan limitar o frenar el avance de mujeres o personas con medidas de conciliación.</p>
1T - 2029	<p>La medida incluye la formación en igualdad, acoso y cultura inclusiva a todos los niveles, creando una cultura organizacional donde prevalezca el respeto mutuo y la sensibilidad hacia la diversidad de género.</p> <p>Velar por el conocimiento de los protocolos específicos disponibles para abordar cualquier incidente de acoso y ofrecer una respuesta rápida y adecuada.</p>
2T - 2029	<p>La medida incluye la formación en igualdad, acoso y cultura inclusiva a todos los niveles, creando una cultura organizacional donde prevalezca el respeto mutuo y la sensibilidad hacia la diversidad de género.</p> <p>Velar por el conocimiento de los protocolos específicos disponibles para abordar cualquier incidente de acoso y ofrecer una respuesta rápida y adecuada.</p>

10. Procedimiento de modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión establecidos en el presente III Plan de Igualdad, este deberá ser objeto de revisión y, en su caso, de modificación, siempre que concurran las circunstancias recogidas en el **artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, que establecen la obligatoriedad de revisar el plan en los siguientes casos:

- Cuando así lo indiquen los resultados del seguimiento y evaluación del plan.
- Si se detecta que el plan no se ajusta a los requisitos legales o resulta insuficiente tras una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En caso de cambios estructurales significativos en la entidad, como fusiones, absorciones, transmisiones o modificaciones del estatus jurídico.
- Ante alteraciones sustanciales en la plantilla, en los métodos de trabajo, en la organización interna o en los sistemas retributivos, incluyendo inaplicaciones de convenio o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo o determine la inadecuación del plan a la normativa vigente.

La **Comisión de Seguimiento** será la encargada de acordar y gestionar las modificaciones necesarias del plan, así como de actualizar el diagnóstico y las medidas si la situación lo requiere.

En caso de que surjan discrepancias dentro de la Comisión y no se alcance al menos una mayoría simple para su resolución, estas se podrán someter al procedimiento de conciliación previsto en el **V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC)** o en el acuerdo que lo sustituya en el momento en que se produzca la discrepancia.

Firmado
por MARTA
GALLARDO
GOMEZ -
NIF: ***25
34** el
día
05/10/202
5 con un
certifi**Por la Representación de la Entidad**
do
emitido
por ACCV



Ignacio Beltrán López (FISAT)

Alicia Martí García (FISAT)

Carlos Tarancón Huerta (FISAT)

Sonia Humada López (FISAT)

Por Representación de las personas trabajadoras

Asensio Segado Viadl (RLPT Región de Murcia)

Marta Gallardo Gómez (Comité Provincia Castellón)

Tania Muñoz Pomares (RLT Provincia Alicante)

María Lazarán Gómez (Comité Provincia Valencia)

Firmado por MARIA LAZARAN GOMEZ
- NIF: ***8572* el día
03/10/2025 con un certificado
emitido por ACCVCA-120

Firmado por TANIA MUÑOZ
POMARES - NIF: ***7836** el día
03/10/2025 con un certificado
emitido por ACCV RSA1 CLIENTE

Firmado por SEGADO VIDAL ASENSIO
ANTONIO - ***0395** el día 05/10/2025 con un
certificado emitido por AC FNMT Usuarios

Firmado por ***9913** IGNACIO
BELTRAN (R: ***7624*) el día
03/10/2025 con un certificado emitido por AC
por ACCV Representación

Firmado por ***9925** CARLOS TARANCON
(R: ***7624*) el día 03/10/2025 con
un certificado emitido por AC
Representación

Firmado por MARTI GARCIA ALICIA -
***3026** el día 03/10/2025 con un
certificado emitido por AC FNMT
Usuarios