



IV PLAN DE IGUALDAD
2026/ 2027
fundación Amigó





Contenido

Contenido	2
DATOS DE LA ENTIDAD	4
MARCO LEGAL	5
PRINCIPIOS.....	8
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	11
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	12
CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD	13
COMPROMISO CON LA IGUALDAD	21
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	25
Situación general de la plantilla	26
Conclusiones por áreas de intervención	27
Áreas de valor y de desarrollo.....	31
AUDITORÍA RETRIBUTIVA	40
OBJETIVOS	45
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	46
1. Responsable de Igualdad	47
2. Proceso de selección y contratación	48
3. Formación.....	52
4. Promoción	56
5. Clasificación profesional	64
6. Condiciones de trabajo	66



7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	71
8. Retribuciones	73
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	76
10. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género	80
11. Salud laboral desde la perspectiva de género	81
12. Comunicación e imagen no sexista	84
CALENDARIO DE ACTUACIONES	86
MEDIOS Y RECURSOS.....	89
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	90
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	95
PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	98
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	100



DATOS DE LA ENTIDAD

Datos generales

Denominación social:	FUNDACIÓN AMIGÓ
Forma jurídica:	Asociación U Otros Tipos No Definidos
CNAE	8899
Dirección:	ZACARIAS HOMES, Nº 18 28043, MADRID, MADRID
Comunidad Autónoma	Madrid
Teléfono:	913002385
Página Web:	https://fundacionamigo.org/

CENTROS DÓNDE PRESTAN SERVICIOS

Centros:

- Barcelona
- Cantabria
- Comunitat Valenciana
- Galicia
- Madrid
- Guadalajara
- Navarra
- Vizcaya



MARCO LEGAL

Los planes de igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del **IV Plan de Igualdad de Fundación Amigó**.

ÁMBITO EUROPEO:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.



ÁMBITO ESTATAL

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

AGENDA 2030.

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.



Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.



Con el **Plan de Igualdad de Fundación Amigó** se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.





PRINCIPIOS

El Plan de Igualdad de **Fundación Amigó** se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la entidad en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de **Fundación Amigó** en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad, es:

Estratégico: refuerza el enfoque en la entidad a partir de un compromiso de alto nivel.

Práctico y realista: define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

Transversal: en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la entidad, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

Participativo: ha intervenido toda la entidad a través de las personas delegadas por esta mediante recogida de información sobre la determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la entidad.



Vinculado con la mejora continua: es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

Flexible: está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

Transparente: garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, a las personas que trabajan en la entidad.

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de Fundación Amigó hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES	La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN	La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha



INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO	Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS	Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.
PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO	Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.



DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan de Igualdad de **Fundación Amigó** y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la entidad ha sido negociado en el seno de una comisión negociadora donde ha participado representación de la entidad y representación de las personas trabajadoras de los centros donde existe y de los sindicatos más representativos y más representativos del sector donde no existía dicha representación.

Como representación empresarial:

- María Luz Martínez Casanova
- Lidia García Ferrer
- Luis Bernardo Sánchez González
- Luis Morán Olmos
- Irene Gallego Abian
- Julián Salazar Alcañiz
- Ana Sainz Hernández

Como representación de las personas trabajadoras,

- Maria Ángeles Recayte Delgado (CCOO MARGARITA NASEAU)
- Jesús Toboso Pescador (CCOO CABAÑAL)
- Nerea Mira Muñoz (HOGAR JUANA FRANCÉS)
- Beatriz Cubero Monje (GUADALAJARA)
- Juan Ignacio Navarro (CCOO HOGAR FRANCISCO DE ASÍS)
- José Miguel San Lucas Pérez (CCOO PROYECTO AMIGÓ)
- M^a Ángeles García Patiño (UGT HOGAR ZAGALES I)
- Miguel Monfort Montolio (UGT CD PROYECTO AMIGÓ)
- Olga Marín Miralles, (CGT. HOGAR ANGELINA ABAD CANTAVELLA)

Por los centros sin representación legal de las personas trabajadoras

- Ruth Durán Pitart, CCOO
- Nieves Martínez Ten, UGT



ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL: La extensión del Plan de Igualdad de **Fundación Amigó** incluirá a la **totalidad de las personas trabajadoras** de la organización, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades. También será de aplicación para las nuevas incorporaciones.

ÁMBITO TERRITORIAL: ESTATAL, ya que la entidad dispone de centros de trabajo en Cataluña (Barcelona), Cantabria, Comunitat Valenciana (Alicante, Castellón, Valencia), Galicia (Coruña, Lugo, Pontevedra), Madrid, Castilla la Mancha (Guadalajara), Navarra, País Vasco (Vizcaya). Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a Fundación Amigó personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

ÁMBITO TEMPORAL: La vigencia del Plan de Igualdad será de 1 año, desde el 4 de mayo de 2026 a 3 de mayo de 2027.



CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD

La Fundación Amigó es una ONGD con más de 20 años de experiencia, una entidad privada de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, inspirada e identificada con la obra de Luis Amigó, cuya misión es:

- Contribuir a la transformación social e individual de las personas excluidas y vulnerables.
- Actuar especialmente con la infancia y la juventud en dificultad, y con sus familias.
- Defender los derechos humanos y de la infancia, desarrollando el trabajo mediante la intervención socioeducativa y psicosocial.

Fundación Amigó está legalmente constituida desde el 26 de junio de 1996, inscrita en el Registro Nacional de Fundaciones Benéfico-Asistenciales con el número 28/1022 y publicada en el B.O.E. el 30 de julio de 1996 (nuevo número de registro asignado por el Ministerio de Justicia en 2018: 472SND); y en el Registro de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (ONGD) con fecha 26 de junio del 2000.

La Fundación Amigó atesora una experiencia en el ámbito educativo que se remonta a 1890, fecha en que la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos, Amigonianos, funda el primer Centro para Menores con problemas de conducta en Madrid, Santa Rita. Desde entonces esta labor no ha cesado, acaparando una enorme experiencia en el ámbito del trabajo con la infancia y la juventud en situación de riesgo.

Fundación Amigó cuenta desde el año 2007 con la certificación de su sistema de gestión de calidad según el estándar ISO 9001. Esta certificación se renueva y se somete a auditorías de certificación y seguimiento de forma periódica. En su última renovación la certificación engloba a 55 recursos o proyectos y los Servicios Generales. El certificado está disponible en la página web de la Fundación Amigó, donde se detalla el alcance que aplica.



PRINCIPIOS:



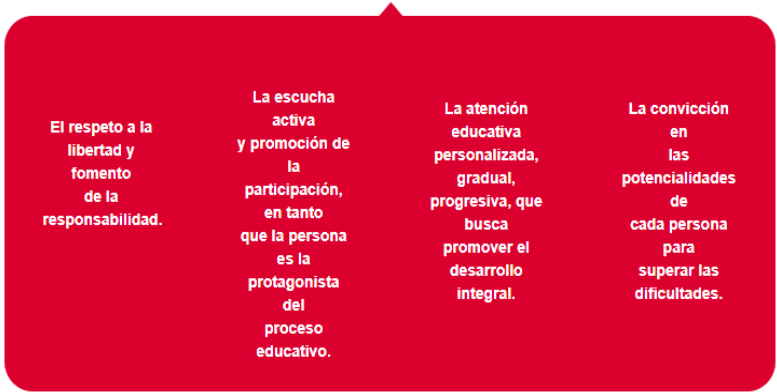
El respeto a la dignidad de la persona humana y el compromiso con la defensa de sus derechos.



La intervención socioeducativa centrada en la persona.



La promoción de la inclusión social de la infancia y la juventud.



VALORES:





Su pedagogía, se fundamenta en una visión optimista sobre las capacidades de transformación personal y social de las personas en situación de riesgo y vulnerabilidad. Esto lleva consigo el necesario protagonismo activo de la persona adaptado a su situación y a su proceso de formación. Es imprescindible su participación y voluntad para poder conseguir un cambio de actitudes y el despertar de otro tipo de valores que promuevan su crecimiento. Por ello, la necesaria libertad en el aprendizaje se acompaña de todo un proceso de adquisición de hábitos y adaptación a la responsabilidad para la propia construcción de su crecimiento.

Desde esta concepción, su perspectiva de acompañamiento se desarrolla desde la educación personalizada, lo cual diferencia a la entidad desde sus comienzos. La concepción educativa se refleja en la organización de sus centros, tratando de construir en ellos ambientes familiares y espacios reducidos, que permitan atender a los y las menores en su particularidad, como protagonistas de su propio proceso de crecimiento personal y que constituyan un hogar donde puedan desarrollarse con el máximo de libertad y normalidad. Este es el compromiso que asumen los equipos educativos de Fundación Amigó y que se plasma en la dedicación y práctica cotidiana: la prioridad de cada menor en todo tipo de decisiones y acciones.

Su compromiso con la transformación personal y social de las personas vulnerables, y en especial con la infancia y la juventud, se traduce en acciones concretas de cambio. Para ello, enfocan los esfuerzos en cuatro grandes retos:



Ofrecer alternativas innovadoras para la **resolución de los conflictos en las familias y también en el acompañamiento educativo y emancipatorio de los/as jóvenes en riesgo de exclusión.** Y fruto de esta apuesta, creamos y potenciamos el Proyecto Conviviendo y el Proyecto de Acompañamiento a la Emancipación.



Lograr más impacto con nuestra acción. El resultado ha sido la creación de nuevos proyectos, con nuevos colectivos, en nuevos territorios y con herramientas para la medición de nuestros resultados en la acción socioeducativa.



Intensificar nuestras colaboraciones con las entidades públicas y privadas, para sumar esfuerzos y capacidad en torno a objetivos comunes. Hemos aumentado las alianzas con la Administración Pública y con distintas empresas y fundaciones para construir soluciones, generar conocimiento e incidir en la protección y las oportunidades de la infancia y la juventud, y sus familias.



Continuar apostando por las **prácticas de Buen Gobierno y gestión del talento de los equipos educativos,** fomentando el liderazgo, el trabajo en equipo y potenciando las capacidades personales y profesionales, en favor de la transformación personal y social de las personas vulnerables.

Los logros alcanzados les dotan de mayor capacidad de respuesta y de experiencia, pero no ahorran el esfuerzo constante de reflexionar y poner en marcha acciones para seguir defendiendo los derechos de la infancia y de los derechos humanos, aún más cuanto más difícil es la situación. El trabajo se realiza día a día, pero es también su responsabilidad poner la mirada en el futuro, para continuar orientando las acciones hacia el desarrollo y el bienestar de tantos niños, niñas y jóvenes, y sus familias, que necesitan de todo compromiso y capacidad para incidir en que sus vidas sean mejores.

LÍNEAS DE ACTIVIDAD

▪ Programa de Protección de la Infancia y la Adolescencia

Este programa atiende a niños, niñas y adolescentes a quienes la Administración Pública correspondiente les ha abierto un expediente de protección que puede desembocar en diversas medidas, entre ellas la asistencia del/de la menor a un centro de día o su ingreso



en uno de nuestros centros residenciales de acogida de menores si llegan a la situación legal de guarda o tutela por parte del Estado, según la gravedad de su desprotección y vulneración de derechos. En el caso del acogimiento residencial se trata de una atención integral y acompañamiento las 24 horas al día, y los 365 días al año, para llevar a cabo una intervención social y educativa con aquellos/as menores que precisan de un contexto de convivencia sustitutivo de la familia como opción para su protección, educación y desarrollo. El objetivo es atender al niño, niña o adolescente buscando su desarrollo integral y cubriendo todas sus necesidades mientras desde Servicios Sociales se trabaja con la familia para lograr la reunificación familiar, o en caso de no ser posible, el acogimiento familiar, y de no ser posible ninguna de las anteriores, los acompañamos, ayudamos y preparamos para la vida adulta.

- **Programa de Intervención con Adolescentes Infractores (en Conflicto con la Ley Penal)**

Este programa atiende a adolescentes que necesitan atención psico-pedagógica mientras cumplen una medida judicial (ya sea en acogimiento residencial en grupo educativo-convivencial, en libertad vigilada, en régimen semi-abierto o cerrado) impuesta por los Juzgados de Menores, al haber incurrido en diferentes delitos. Entre ellos destaca la problemática de la violencia filio-parental. El objetivo es la adecuada reunificación familiar con la resolución del conflicto, en su caso, y garantizar la inclusión social evitando la reincidencia.

- **Programa de Prevención y Participación**

Este programa se centra en la prevención de conductas conflictivas y en situaciones de riesgo social en niños, niñas y adolescentes a través de la promoción personal y la participación social como ciudadanía integrada en la comunidad. Mediante proyectos de animación sociocultural, de sensibilización y de acompañamiento y apoyo escolar, se detecta e interviene en las problemáticas de niños, niñas y adolescentes, se promueve



el uso saludable del tiempo libre y se transmiten valores que les ayudarán en su desarrollo personal, familiar y social.

- **Programa de Intervención Familiar y Atención a la Violencia Filio-Parental**

Este programa se basa en la intervención familiar ante el conflicto familiar y filio-parental, apostando por la familia como el mejor espacio educativo y socializador. En situaciones de violencia filio-parental o previas a ella, la intervención socioeducativa realizada exclusivamente con niños, niñas, adolescentes y jóvenes resultaría incompleta, ya que la situación de cada menor o joven no es ajena ni independiente a su situación familiar. Este programa se lleva a cabo mediante proyectos propios de intervención familiar o mediante líneas de actuación en otros proyectos enmarcados en otros programas (“escuelas o foros de padres”, mediación, terapias, talleres, foros, atención telefónica, etc.).

- **Programa de Emancipación y Apoyo a la Inserción Sociolaboral**

Este programa da respuesta al problema de la desprotección de ciertos perfiles más vulnerables. Se dirige a jóvenes que por su mayoría de edad ya no pueden acceder a los recursos del sistema público de protección de menores, a pesar de su situación de vulnerabilidad y exclusión social, por haber sido menores extranjeros no acompañados, haber salido de un centro de acogida de menores sin posibilidad de reunificación familiar, no contar con ninguna red de apoyo, etc. Este programa también se dirige a mujeres, en ocasiones muy jóvenes e incluso adolescentes, y en su mayoría madres de hijos/as menores de edad, en situación o riesgo de exclusión social. El objetivo de este programa es la autonomía, la emancipación y el empoderamiento, trabajando mediante proyectos de vivienda tutelada, formación, participación, integración en la comunidad e inserción sociolaboral.



- **Programa de Intervención en Adicciones**

Este programa responde a las necesidades de atención terapéutico-educativa y sociosanitaria de adolescentes, personas adultas y familias que presentan adicciones. La atención se estructura en diferentes proyectos y líneas de intervención según la tipología y perfil de la persona usuaria, contando con recursos tanto en régimen residencial como ambulatorio.

- **Programa de Sensibilización y Educación para el Desarrollo**

Este programa engloba tanto la ejecución de proyectos propios como la colaboración en proyectos junto a otras entidades, en materias de sensibilización, advocacy y educación para el desarrollo, con el fin de promover el conocimiento de los derechos de la infancia y velar por su cumplimiento, sensibilizar a la sociedad y educar a los niños, niñas y adolescentes en valores.

- **Programa de Cooperación internacional**

La Fundación Amigó cuenta con una Delegación en Costa de Marfil y con numerosos/as socios/as en países de América Latina y Asia, ya que su misión abarca a todos los niños, niñas, jóvenes y familias en dificultad, sin importar su lugar de procedencia o de residencia. La acción aquí se centra en lograr mejoras en la calidad de vida de menores y adultos/as, defendiendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño, y trabajando en el terreno para construir oportunidades sostenibles de desarrollo socioeconómico y educativo.

- **Programa de Formación e Investigación en Intervención Socioeducativa**

Este programa incluye todos los proyectos e iniciativas relacionadas con la creación, gestión y transmisión del conocimiento procedente de la experiencia de la Fundación Amigó desde su creación en 1.996 e incluso desde antes, al ser una entidad inspirada en la obra de Luis Amigó y emplear como metodología la Pedagogía Amigoniana, la cual se



ha ido adaptando a las necesidades sociales cambiantes y a los diferentes perfiles de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y sus familias.

▪ **Programa de Voluntariado Nacional e Internacional**

La Fundación Amigó cuenta con la colaboración de personas voluntarias en varios de sus proyectos en España realizando tareas de apoyo, en cumplimiento con la legislación vigente, especialmente en las siguientes actividades, según el perfil de los/as usuarios/as y del tipo de proyecto:

- Acompañamiento (apoyo psicoeducativo, refuerzo escolar, entre otros).
- Actividades de ocio y tiempo libre (deporte, baile, manualidades, excursiones, etc.)
- Realización de talleres socioeducativos (salud y nutrición, sexualidad, prevención, búsqueda de empleo, etc.).

También se organizan estancias de voluntariado internacional en países donde se ejecutan proyectos propios o donde se colabora con otras entidades (Costa de Marfil, Filipinas, Bolivia, Nicaragua, entre otros).



COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Fundación Amigó evidencia un **compromiso sólido, sostenido y estratégico con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, que se encuentra plenamente integrado en su cultura organizativa y en su modelo de intervención social. Este compromiso no responde únicamente al cumplimiento normativo, sino que forma parte del propósito institucional de la entidad, alineado con los principios de justicia social, inclusión y equidad.

FUNDACIÓN AMIGÓ

COMPROMISO

CON LA

IGUALDAD



Con el acuerdo para elaborar el **IV PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN AMIGÓ** la dirección se compromete al avance en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestras Políticas Corporativas y de Recursos Humanos de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para asegurar el éxito necesitamos el apoyo de todo el personal.

MUCHAS GRACIAS

Desde una perspectiva interna, la **igualdad se incorpora de manera transversal en la gestión de personas**, mientras que, en el ámbito externo, **se proyecta en la intervención con personas en situación de vulnerabilidad**, lo que refuerza su papel como agente de cambio social con enfoque de género.

La organización cuenta con una **amplia trayectoria en la implantación de medidas concretas** orientadas a reducir brechas de género y prevenir situaciones de discriminación, lo que evidencia un enfoque estructurado y proactivo. Entre las principales herramientas desarrolladas destacan:

- Manual para el uso inclusivo del lenguaje, que contribuye a eliminar sesgos sexistas en la comunicación interna y externa, favoreciendo una cultura organizativa más igualitaria.



- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, ampliado a otras conductas discriminatorias, lo que refuerza la protección frente a violencias en el entorno laboral.
- Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género, que sitúa a la entidad en una posición avanzada en la protección y apoyo a trabajadoras en contextos de especial vulnerabilidad.
- Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Comisión permanente de igualdad.

Estas medidas reflejan **una visión integral de la igualdad**, abordando tanto la prevención de riesgos psicosociales como la promoción de entornos laborales seguros e inclusivos.

El compromiso de Fundación Amigó ha sido reconocido externamente mediante la obtención, en 2019, del distintivo otorgado por la Generalitat Valenciana **“Fent empresa. Iguals en oportunitats”**, que acredita la implementación de **medidas innovadoras en igualdad y conciliación**.

Este reconocimiento pone en valor especialmente:

- La incorporación de **políticas activas de conciliación y corresponsabilidad**, orientadas a reducir el impacto diferencial de los cuidados en mujeres.
- El desarrollo de **servicios y medidas organizativas** que facilitan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, contribuyendo a disminuir desigualdades estructurales.





COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

D. JOSÉ ANTONIO MORALA SALAMANCA, en calidad de DIRECTOR GENERAL de FUNDACIÓN AMIGÓ,

DECLARA el firme compromiso de la Dirección con la elaboración, negociación, implantación, seguimiento y evaluación del **cuarto Plan de Igualdad de FUNDACIÓN AMIGÓ**, de conformidad con la legislación vigente y, en particular, con lo dispuesto en 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.

FUNDACIÓN AMIGÓ asume el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor esencial y transversal de la organización. Este compromiso no responde únicamente a una exigencia normativa, sino que forma parte de la estructura, la cultura organizativa y el modo de actuar de la entidad. El trabajo desarrollado durante estos años, a través de los sucesivos planes de igualdad y de las medidas implantadas, ha consolidado la igualdad como un principio de actuación permanente para FUNDACIÓN AMIGÓ.

En este sentido, la entidad se compromete a seguir garantizando la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos de la gestión de personas, incluyendo, entre otros, el acceso al empleo, la selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, la política retributiva, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral con perspectiva de género, así como la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Del mismo modo, se impulsará el uso inclusivo y no sexista del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Asimismo, FUNDACIÓN AMIGÓ prestará especial atención a la detección y corrección de cualquier situación de discriminación directa o indirecta, entendiendo esta última como aquella en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas de un sexo respecto del otro.

La comunicación interna y externa de la entidad será coherente con este compromiso, informando de las decisiones que se adopten en materia de igualdad y proyectando una imagen institucional acorde con los valores de respeto, diversidad, inclusión y equidad que inspiran la actuación de FUNDACIÓN AMIGÓ.



Los principios aquí enunciados se materializarán mediante la elaboración e implantación del cuarto Plan de Igualdad, con medidas concretas, realistas y evaluables, orientadas a seguir avanzando y mejorando la situación existente. Para ello, se establecerán los correspondientes sistemas de seguimiento, evaluación y revisión, con el fin de garantizar la eficacia del Plan y continuar progresando hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Para llevar a cabo este propósito, FUNDACIÓN AMIGÓ contará con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en los términos previstos legalmente, no solo durante el proceso de negociación, sino también en la elaboración, seguimiento, evaluación y, en su caso, revisión del Plan de Igualdad.

Este compromiso se impulsa desde el más alto nivel de la organización y cuenta con el apoyo, acuerdo e implicación de la Dirección y de la estructura de responsabilidad de FUNDACIÓN AMIGÓ, reafirmando así la voluntad de integrar de manera efectiva la igualdad en todas sus políticas, procedimientos y prácticas.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, se firma en Madrid, a 26 de noviembre de 2025



DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

A continuación se recoge una síntesis de los principales resultados obtenidos en el diagnóstico de situación de Fundación Amigó en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

A partir del análisis cuantitativo y cualitativo realizado en las distintas áreas de intervención, se expone, en primer lugar, una visión general de la composición de la plantilla y, posteriormente, las conclusiones más relevantes en relación con los procesos de selección, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, conciliación, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como comunicación e imagen.

Finalmente, se identifican las principales áreas de valor y las áreas de desarrollo detectadas, con el fin de orientar las futuras líneas de actuación del Plan de Igualdad.

Áreas de intervención analizadas

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Infrarrepresentación femenina
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



- Trabajadoras víctimas de violencia de género
- Comunicación e imagen

Situación general de la plantilla

Plantilla por sexo

La plantilla de Fundación Amigó presenta una composición claramente feminizada, con 490 mujeres y 246 hombres, de modo que las mujeres representan el 67% del total. Esta distribución se corresponde con la actividad de la entidad, vinculada al ámbito socioeducativo y de intervención social, y se reproduce de forma general en la mayoría de las variables analizadas.

Plantilla por edad

Desde el punto de vista de la edad, la plantilla presenta una estructura diversa, con presencia en distintos tramos etarios, manteniéndose la feminización en la mayor parte de ellos. Esta distribución evidencia que la presencia de mujeres no se limita a una fase concreta del ciclo profesional, sino que se extiende de forma transversal.

Plantilla por antigüedad

En relación con la antigüedad, la plantilla combina perfiles con menor permanencia en la entidad y personas con trayectorias más consolidadas. La distribución refleja una organización en crecimiento, con incorporación progresiva de personal en los últimos años, manteniéndose la feminización en los distintos tramos de antigüedad.

Plantilla por tipo de contrato

Desde la perspectiva contractual, predomina la contratación indefinida y la jornada completa (90%), lo que refleja un modelo de empleo mayoritariamente estable. No



obstante, también existe un volumen relevante de contratación temporal, especialmente en modalidades de interinidad y eventualidad, vinculadas a la naturaleza de la actividad. La feminización se mantiene en todas las tipologías contractuales.

Plantilla por puesto de trabajo

La estructura ocupacional muestra una fuerte concentración en puestos de intervención directa, especialmente en educación social, integración social y perfiles técnicos, que constituyen el núcleo de la actividad. Estos puestos presentan una clara feminización, lo que reproduce la segregación horizontal característica del sector.

Plantilla por nivel de responsabilidad

Por nivel de responsabilidad, la plantilla se distribuye entre puestos técnicos, de coordinación y de dirección, con presencia de mujeres en todos los niveles. No obstante, en algunos puestos de mayor responsabilidad o en determinadas áreas técnicas se observa una menor presencia femenina, lo que apunta a posibles dinámicas de segregación vertical en ámbitos concretos.

Conclusiones por áreas de intervención

1. Proceso de selección y contratación

El proceso de selección y contratación responde a las necesidades operativas derivadas de la actividad de la entidad, con un volumen significativo de contrataciones vinculadas a la temporalidad (interinidad y eventualidad). La selección se orienta a perfiles técnicos del ámbito socioeducativo, donde existe una amplia disponibilidad de candidaturas femeninas, lo que contribuye a la feminización de la plantilla. En términos generales, no se identifican sesgos directos, si bien la composición final reproduce la estructura del sector.



2. Clasificación profesional

La clasificación profesional presenta una fuerte concentración en categorías vinculadas a la intervención social, especialmente educación social e integración social. Estas categorías están claramente feminizadas, mientras que algunos puestos técnicos, de mantenimiento o determinados niveles de responsabilidad presentan una mayor presencia masculina. En conjunto, se observa una segregación horizontal en función del tipo de puesto.

3. Formación

La entidad desarrolla una actividad formativa amplia y diversa, con un total de 35 cursos y 729 participaciones. La formación se realiza mayoritariamente en modalidad online (87%), lo que facilita el acceso. La participación femenina es del 71%, en línea con la composición de la plantilla, lo que indica un acceso equilibrado. Destaca la existencia de formación en igualdad, liderazgo y competencias técnicas.

4. Promoción profesional

La promoción profesional presenta una dinámica activa, con 51 promociones en los últimos cuatro años, de las cuales el 82% corresponden a mujeres. Las promociones son mayoritariamente de carácter vertical, siguiendo itinerarios desde puestos de intervención hacia coordinación y dirección. Este patrón refleja oportunidades reales de desarrollo profesional, si bien se recomienda analizar su impacto en los niveles de mayor responsabilidad.



5. Infrarrepresentación femenina

Desde una perspectiva global, no existe infrarrepresentación femenina, sino una clara sobrerrepresentación de mujeres en la mayoría de los ámbitos. No obstante, se identifican espacios concretos masculinizados, como determinados puestos técnicos o de mantenimiento, así como en algunas áreas territoriales (por ejemplo, País Vasco). Esto evidencia la persistencia de focos de segregación horizontal.

6. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo se caracterizan por un predominio de la jornada completa, si bien existe una presencia relevante de jornadas parciales, especialmente en tramos intermedios, donde se concentra una mayor proporción de mujeres. Asimismo, la organización del trabajo se basa en turnos rotatorios, incluyendo fines de semana y horarios amplios, lo que puede tener impacto en la conciliación.

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

La entidad dispone de un Plan de Conciliación estructurado, que incorpora medidas de flexibilidad, adaptación de jornada y organización del trabajo. No obstante, el uso de estas medidas presenta una mayor incidencia en mujeres, como se observa en las adaptaciones de jornada (79%) y reducciones de jornada (71%), especialmente vinculadas al cuidado de menores. Esto refleja una brecha de género en la asunción de responsabilidades de cuidado.



8. Retribuciones

El análisis de la auditoría retributiva muestra que la plantilla de Fundación Amigó presenta una estructura fuertemente feminizada (71% de mujeres) y una brecha retributiva significativa en términos de retribuciones efectivas (23%), que se eleva al 40% en medianas. No obstante, al homogeneizar el tiempo de trabajo mediante el cálculo de retribuciones equiparadas, la brecha se reduce de forma muy notable hasta el 6% en media y el 2% en mediana, lo que indica que la mayor parte de la desigualdad observada se explica por diferencias en jornada, tiempo de trabajo y permanencia en la empresa, con mayor incidencia en mujeres.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La entidad dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, que establece procedimientos y garantías. No constan denuncias en el periodo analizado. Asimismo, se desarrollan acciones de sensibilización y formación en materia de riesgos psicosociales y bienestar, lo que contribuye a un entorno laboral preventivo.

10. Comunicación e imagen

La comunicación interna se articula a través de múltiples canales (reuniones, correo electrónico, presentaciones, tablón y revista interna), lo que permite una difusión amplia de la información. La entidad cuenta con un Manual de uso del lenguaje inclusivo y aplica criterios de comunicación no sexista en sus materiales. No obstante, se identifica margen de mejora en la sistematización de la comunicación en materia de igualdad y en la participación de la plantilla.

En conjunto, el diagnóstico de Fundación Amigó refleja una organización con una fuerte presencia femenina y avances relevantes en materia de igualdad, especialmente en



acceso a formación y promoción. No obstante, persisten retos vinculados a la segregación ocupacional, la distribución de las condiciones de trabajo y el uso desigual de las medidas de conciliación, que deberán ser abordados en el Plan de Igualdad.

Áreas de valor y de desarrollo

SELECCIÓN Y CONTRATACION

Áreas de valor	Áreas de desarrollo
Existencia de un procedimiento de selección y contratación formalizado, estructurado y con fases definidas que garantizan objetividad y trazabilidad.	Reforzar la objetividad en la toma de decisiones finales, especialmente en los niveles de mayor responsabilidad.
Difusión abierta de las ofertas a través de la web corporativa y plataformas de empleo, favoreciendo el acceso en condiciones de igualdad.	Reforzar la inclusión explícita del compromiso con la igualdad en todas las ofertas de empleo para mejorar su visibilidad.
Uso generalizado de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo, alineado con buenas prácticas en igualdad.	Homogeneizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las ofertas, evitando excepciones detectadas.
Definición de requisitos y competencias en las ofertas, favoreciendo procesos objetivos y transparentes.	Revisar los requisitos de los puestos para evitar posibles sesgos indirectos (disponibilidad, movilidad, etc.).
Registro de candidaturas desagregado por sexo, permitiendo el seguimiento de posibles brechas en el proceso selectivo.	Incorporar formación específica en igualdad y sesgos inconscientes para las personas que participan en los procesos de selección.
Incorporación mayoritaria de mujeres en las altas (72%), reforzando su acceso al empleo.	Analizar y hacer seguimiento de la mayor presencia femenina en contratos temporales e interinidad para evitar impactos en la estabilidad laboral.
Acceso generalizado de mujeres y hombres a contratación indefinida y jornada completa, favoreciendo la estabilidad laboral.	Profundizar en el análisis de la mayor presencia femenina en jornada parcial para evitar desigualdades indirectas.
Integración de información sobre igualdad, conciliación y prevención de violencias en el proceso de contratación.	Promover una mayor diversificación profesional para reducir la segregación horizontal (mujeres en cuidados, hombres en áreas técnicas).
Proceso de selección con múltiples fases y herramientas estandarizadas que favorecen la objetividad en la evaluación.	



FORMACIÓN

Áreas de valor	Áreas de desarrollo
Amplia oferta formativa, con cerca de 40 acciones que cubren distintas áreas (intervención social, igualdad, técnica, gestión, etc.), alineadas con la actividad de la entidad.	Necesidad de avanzar hacia una planificación estratégica de la formación con enfoque de género, orientada a reducir brechas y favorecer la igualdad en la promoción profesional.
Alta participación de la plantilla en la formación, con especial implicación de las mujeres (71%), en coherencia con su peso en la organización.	Diferencia entre participación y dedicación formativa: las mujeres participan más, pero concentran menor proporción de horas (64%), lo que puede indicar menor acceso a formaciones de larga duración.
Acceso equilibrado a la formación en función de la modalidad (online y presencial), sin diferencias relevantes entre mujeres y hombres.	Garantizar un acceso equilibrado a formaciones de mayor duración y carácter estratégico, especialmente en áreas vinculadas a dirección, gestión y digitalización.
Fuerte apuesta por la formación online, facilitando la conciliación y el acceso generalizado a la formación.	Revisar el peso elevado de las píldoras formativas de corta duración, promoviendo itinerarios formativos más completos que favorezcan el desarrollo profesional.
Elevado volumen de formación en igualdad, protección y marco normativo (42%), alineado con los valores de la organización.	Baja participación relativa de los hombres en formación en igualdad, lo que limita su impacto como herramienta de cambio organizacional.
Modelo formativo diversificado que combina acciones de sensibilización (corta duración) con formación especializada.	Existencia de segregación formativa: mujeres concentradas en áreas sociales y de cuidados, hombres con mayor presencia relativa en áreas técnicas y de gestión.
Participación equilibrada en formaciones estratégicas de larga duración (como dirección y gestión de centros), especialmente relevantes para el desarrollo profesional.	Necesidad de promover la diversificación formativa para evitar la reproducción de roles o estereotipos de género.



PROMOCIÓN

Áreas de valor	Áreas de desarrollo
Existencia de un procedimiento estructurado y estandarizado para la promoción interna, basado en criterios objetivos.	Reforzar el desarrollo profesional en áreas menos representadas para evitar segmentación horizontal.
Elevada participación de mujeres en la promoción (82%), en coherencia con la feminización de la plantilla.	Garantizar el acceso equitativo a la formación en liderazgo, evitando sesgos en la selección de participantes.
Predominio de promociones verticales, lo que refleja oportunidades reales de desarrollo profesional dentro de la entidad.	Incorporar indicadores de seguimiento que permitan analizar la promoción desde la perspectiva de género de forma sistemática (tipología, nivel, impacto).
Existencia de itinerarios profesionales definidos (intervención → coordinación → dirección → dirección territorial).	
Promoción basada en la experiencia interna y el conocimiento del recurso, favoreciendo la continuidad técnica.	
Posibilidad de promoción directa a puestos de responsabilidad, especialmente en contextos de crecimiento organizativo.	
Presencia de promoción en diversos territorios, con especial intensidad en Valencia, Madrid y Castellón.	
Existencia de promoción también en áreas no asistenciales (ej. administración), lo que amplía las oportunidades.	
Incorporación de formación en liderazgo como herramienta de apoyo a la promoción interna.	
Dinámica general favorable a la promoción interna, que refuerza la estabilidad y el compromiso organizativo.	



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Áreas de valor	Áreas de desarrollo
Existencia de una estructura de clasificación profesional definida, alineada con los convenios colectivos de aplicación.	Impulsar la revisión conjunta en la Comisión de Seguimiento de la valoración de puestos de trabajo, con perspectiva de género.
Presencia significativa de mujeres en diferentes categorías profesionales, incluyendo puestos técnicos y de responsabilidad en varios ámbitos.	Establecer una revisión periódica del encuadre profesional, garantizando su adecuación a las funciones reales desempeñadas.
Identificación de categorías equilibradas en determinados ámbitos, lo que indica avances en la distribución equitativa del empleo.	Revisar posibles desajustes en la asignación de categorías profesionales que puedan generar desigualdades indirectas.
Sistema organizativo que permite la trazabilidad de la información por puesto, convenio y territorio, facilitando el análisis de igualdad.	Promover la utilización de nomenclaturas de puestos con lenguaje inclusivo de forma homogénea en toda la organización.
Existencia de diferentes itinerarios profesionales vinculados a los puestos, que favorecen el desarrollo interno.	

CONDICIONES DE TRABAJO

Áreas de valor	Áreas de desarrollo
Predominio de la jornada completa (90%), lo que refleja estabilidad en el empleo y acceso generalizado a condiciones laborales de mayor calidad.	Fomentar un uso más equilibrado de la reducción de jornada, promoviendo la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados.
Acceso equilibrado de mujeres y hombres a la jornada completa, sin diferencias significativas en su distribución.	Reforzar la difusión y formación sobre el protocolo de desconexión digital, asegurando su conocimiento y aplicación efectiva en toda la plantilla.
Existencia de medidas de conciliación como la reducción de jornada, accesibles a la plantilla.	Sistematizar y homogeneizar los criterios de adaptaciones de jornada, garantizando transparencia y equidad en su concesión.
Baja incidencia global de la reducción de jornada (2%), lo que indica un uso limitado de esta medida.	
Identificación clara de los motivos de reducción de jornada, principalmente vinculados al cuidado de menores.	



- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Organización horaria adaptada a la actividad, con sistemas de turnos que garantizan la cobertura del servicio. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de cierta flexibilidad organizativa a través de turnos y rotaciones. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad de un protocolo para la garantía de la desconexión digital, alineado con buenas prácticas en condiciones de trabajo. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa que permite la adaptación de horarios a las necesidades del servicio. |

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Áreas de valor	Áreas de desarrollo
• Existencia de un Plan de Conciliación estructurado, formalizado y de carácter universal, aplicable a toda la plantilla.	• Reforzar el seguimiento sistemático del Plan de Conciliación por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan, asegurando evaluación periódica, medición de impacto y mejora continua.
• Integración explícita del enfoque de corresponsabilidad, alineado con la reducción de brechas de género en el ámbito laboral.	• Impulsar acciones específicas para fomentar el uso corresponsable de las medidas de conciliación por parte de los hombres, reduciendo la feminización de su utilización.
• Amplio abanico de medidas: flexibilidad horaria, adaptaciones de jornada, mejoras de permisos y organización del trabajo, que facilitan la conciliación.	• Sistematizar y homogeneizar los criterios de acceso a adaptaciones de jornada, garantizando transparencia y equidad en todos los centros.
• Existencia de adaptaciones de jornada concedidas, lo que evidencia una cultura organizativa favorable al ajuste del tiempo de trabajo.	• Desarrollar acciones de sensibilización que eviten que las medidas de conciliación tengan un impacto diferencial en las trayectorias profesionales de las mujeres (riesgo de segregación indirecta).
• Uso de medidas de conciliación vinculado principalmente a cuidados, con cierta participación masculina, especialmente en cuidado de familiares.	• Diseñar e implementar píldoras formativas breves (tipo podcast u otros formatos accesibles) para sensibilizar sobre corresponsabilidad, dirigidas a toda la plantilla.
• Estructura de plantilla con presencia de personas con responsabilidades familiares en proporciones	• Profundizar en el análisis cualitativo del impacto de la conciliación (promoción,



relativamente equilibradas entre mujeres y hombres.	desarrollo profesional, distribución del tiempo de trabajo).
Organización del trabajo adaptada a la actividad, con sistemas de turnos que permiten cobertura del servicio.	Avanzar en medidas de flexibilidad organizativa compatibles con la actividad asistencial, especialmente en entornos con alta rigidez horaria.
Existencia de medidas de conciliación alineadas con la normativa y con un enfoque estratégico de gestión de personas.	Reforzar la comunicación interna del Plan de Conciliación, asegurando que toda la plantilla conoce sus derechos y procedimientos de acceso.
Encuesta de clima laboral con resultados positivos en cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Áreas de valor	Áreas de desarrollo
Plantilla global claramente feminizada (67% mujeres), lo que indica ausencia de infrarrepresentación femenina estructural en el conjunto de la organización.	Analizar de forma sistemática los puestos masculinizados (mantenimiento, perfiles técnicos, etc.) para identificar barreras de acceso y diseñar medidas correctoras.
Alta presencia de mujeres en los procesos de selección y contratación, reforzando su acceso al empleo.	Impulsar acciones de diversificación profesional, fomentando la incorporación de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas.
Elevada participación femenina en la promoción profesional (82%), lo que evidencia acceso a oportunidades de desarrollo.	Garantizar que las promociones femeninas se traduzcan en una mayor presencia en niveles de toma de decisiones, evitando concentraciones en determinados niveles.
Presencia significativa de mujeres en puestos de responsabilidad intermedia y dirección, especialmente en itinerarios de promoción interna.	
Existencia de un sistema estructurado de selección y promoción, basado en criterios objetivos y trazables.	
Distribución equilibrada de mujeres en la mayoría de los territorios y centros, con feminización generalizada.	
Fuerte presencia femenina en puestos vinculados a la intervención social, alineada con la actividad de la entidad.	



• Marco organizativo comprometido con la igualdad, que facilita el acceso y permanencia de las mujeres en la plantilla.
• Existencia de medidas de conciliación que favorecen la permanencia de las mujeres en el empleo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Áreas de valor	Áreas de desarrollo
• Existencia de un protocolo específico y actualizado frente al acoso sexual y por razón de sexo, alineado con la normativa vigente.	• Desarrollo de acciones formativas específicas mediante la realización de un curso práctico basado en simulacros, que permita a la comisión instructora instruir un expediente.
• Compromiso explícito de la Dirección con la tolerancia cero frente a conductas de acoso y discriminación.	• Impulso de una campaña interna, directa y completa, orientada a la prevención e identificación de conductas de acoso, que refuerce el conocimiento del protocolo y los canales de actuación.
• Definición clara y detallada de conductas constitutivas de acoso, facilitando su identificación.	• Refuerzo de la sensibilización continua para evitar la normalización de conductas inadecuadas, especialmente aquellas de carácter sutil o de difícil identificación.
• Existencia de un procedimiento estructurado de actuación con garantías de confidencialidad, imparcialidad y protección de las personas afectadas.	• Mayor sistematización en la evaluación del grado de conocimiento y uso del protocolo por parte de la plantilla.
• Disponibilidad de un canal ético accesible que permite la comunicación de situaciones de acoso, incluso de forma anónima.	• Fomento de la confianza en los canales de denuncia, promoviendo su utilización también por parte de hombres y otros colectivos infrarrepresentados en la denuncia.
• Participación del comité de igualdad en la gestión y seguimiento de los casos, garantizando un enfoque especializado.	• Integración de la prevención del acoso en la formación inicial y continua de toda la plantilla, especialmente en mandos intermedios y puestos de responsabilidad.



SALUD LABORAL Y GÉNERO

Áreas de valor	Áreas de desarrollo
Realización de la evaluación de riesgos psicosociales reciente, con participación de la plantilla y apoyo de una entidad especializada.	Incorporar de manera sistemática la perspectiva de género en el análisis de los resultados, identificando posibles diferencias en la exposición a riesgos psicosociales.
Existencia de un diagnóstico actualizado que permite identificar factores de riesgo y áreas de mejora en la organización del trabajo.	Desarrollo de un plan de acción específico derivado de la evaluación, con medidas concretas, calendarizadas y evaluables.
Impulso de acciones formativas en gestión del estrés y autocuidado dirigidas a la plantilla.	Ampliación de la formación en salud laboral con enfoque de género, incluyendo contenidos sobre carga mental, corresponsabilidad y riesgos diferenciales.
Desarrollo de campañas de sensibilización sobre riesgos psicosociales, aprovechando hitos relevantes.	Reforzar la continuidad y sistematización de las campañas, asegurando su alcance a toda la plantilla y su adaptación a distintos perfiles profesionales.
Integración progresiva del bienestar emocional como elemento de la gestión de personas.	Establecer indicadores de seguimiento que permitan evaluar el impacto de las medidas adoptadas en términos de reducción de riesgos y mejora del bienestar.
Uso de canales internos de comunicación para difundir información sobre salud laboral.	Potenciar la participación de la plantilla en el diseño y evaluación de las medidas, favoreciendo un enfoque más inclusivo y corresponsable.
	Realización de una encuesta a la plantilla en materia de igualdad, que permita conocer el grado de percepción, necesidades y áreas de mejora.
	Desarrollo de una campaña de difusión del Plan de Igualdad de los protocolos asociados, asegurando su conocimiento efectivo por parte de toda la plantilla.



TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Áreas de valor	Áreas de desarrollo
Reconocimiento de la relevancia de la violencia de género como factor que puede impactar en el ámbito laboral y en la igualdad de oportunidades.	Revisión e implantación del protocolo (MP-CI-03) específico de actuación frente a la violencia de género, que contempla medidas de prevención, detección, protección y acompañamiento.
Existencia de un marco general de igualdad y de políticas de conciliación que pueden facilitar la adopción de medidas de apoyo.	Desarrollo de acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla, que permitan visibilizar la violencia de género y favorecer su identificación.
Disponibilidad de canales de comunicación interna que podrían servir como vía de información y apoyo en estos casos.	Implementación de formación específica para mandos y personal clave en la detección y gestión de situaciones de violencia de género.
Cultura organizativa alineada con valores de respeto, igualdad y protección de las personas.	Generación de entornos seguros y confidenciales que favorezcan la comunicación de estas situaciones, evitando la infradeclaración.
	Establecimiento de medidas laborales específicas (adaptaciones de jornada, movilidad, permisos) que faciliten la protección y continuidad laboral de las trabajadoras afectadas.
	Definición de mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan valorar la eficacia de las medidas implantadas.

COMUNICACIÓN E IMAGEN

Áreas de valor	Áreas de desarrollo
Existencia de un sistema de comunicación interna estructurado que permite llegar a toda la plantilla pese a la dispersión territorial.	Reforzar la homogeneización de la comunicación entre centros, asegurando que la información llega de forma equivalente a toda la plantilla.
Utilización de múltiples canales (reuniones, correo electrónico, tableros, publicaciones internas), lo que facilita el acceso a la información.	Evaluar la eficacia real de los canales utilizados, incorporando mecanismos de feedback de la plantilla.
Canalización de la comunicación a través de direcciones territoriales y de centro, favoreciendo la coordinación organizativa.	Impulsar canales más bidireccionales que favorezcan la participación activa de la plantilla en la comunicación interna.



• Uso generalizado de lenguaje inclusivo en los distintos soportes y canales de comunicación.	• Garantizar la revisión sistemática de todos los contenidos, evitando posibles usos puntuales no inclusivos.
• Existencia de un Manual de uso del lenguaje inclusivo accesible para toda la plantilla.	• Promover acciones formativas específicas para asegurar el conocimiento y aplicación práctica del manual en todos los niveles de la organización.
• Integración de una comunicación visual y textual alineada con los principios de igualdad y diversidad.	• Incorporar indicadores de seguimiento que permitan evaluar el grado de implantación del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Sistema analítico de la valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

En Fundación Amigó se ha aplicado el sistema de Valoración de puntos por factor, que se basa en hacer una clasificación de los puestos de trabajo gracias a las características comunes que tienen, pero con distinta intensidad. Al evaluar los puestos según los distintos factores podemos determinar un valor numérico para cada puesto y, por tanto, podremos cuantificar la diferencia de valor entre puestos y agruparlos según sus valores.

Tipos de factores y relevancia

En el sistema de valoración utilizado, siguiendo las directrices de la OIT¹ y utilizando una herramienta basada en la del Instituto de las Mujeres, se han establecido cuatro categorías de factores con la siguiente ponderación:

¹ Guía detallada Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. OIT, 2008.

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09_271_span.pdf



- Naturaleza de las funciones o tareas, (40%)
- Condiciones educativas, (20%)
- Condiciones profesionales o de formación (35%)
- Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño (15%)

Una vez aplicado el sistema descrito se han agrupado todos los puestos existentes en la organización por trabajos de igual valor obteniendo la siguiente distribución de la plantilla:

Escalas	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
ESCALA 01	6	7	13	1%	46%	54%	1%	2%
ESCALA 02	30	16	46	4%	65%	35%	4%	5%
ESCALA 03	28	9	37	4%	76%	24%	4%	3%
ESCALA 04	81	19	100	10%	81%	19%	11%	6%
ESCALA 05	372	143	515	50%	72%	28%	51%	48%
ESCALA 06	143	82	225	22%	64%	36%	19%	28%
ESCALA 07	17	8	25	2%	68%	32%	2%	3%
ESCALA 08	59	13	72	7%	82%	18%	8%	4%
Total general	736	297	1033	100%	71%	29%	100%	100%

El 50% de la plantilla se sitúa en la escala 05 (72% mujeres y 28% hombres), muy por encima del resto. Le siguen la escala 06 (22%) y la escala 04 (10%), mientras que el resto de las escalas tienen un peso residual ($\leq 7\%$).

Riesgos y puntos críticos

- Segregación horizontal: fuerte feminización en determinadas escalas puede indicar concentración en tipos de puesto concretos.



- Posible segregación vertical parcial: aunque hay mujeres en todas las escalas, su menor presencia en la escala 01 puede indicar dificultades de acceso a niveles específicos.
- Concentración excesiva en una única escala (05): limita itinerarios profesionales y puede afectar a la promoción.

Resultados de la auditoría retributiva

El análisis de la auditoría retributiva muestra que la plantilla de Fundación Amigó presenta una estructura fuertemente feminizada (71% de mujeres) y una brecha retributiva significativa en términos de retribuciones efectivas (23%), que se eleva al 40% en medianas. No obstante, al homogeneizar el tiempo de trabajo mediante el cálculo de retribuciones equiparadas, la brecha se reduce de forma muy notable hasta el 6% en media y el 2% en mediana, lo que indica que la mayor parte de la desigualdad observada se explica por diferencias en jornada, tiempo de trabajo y permanencia en la empresa, con mayor incidencia en mujeres.

Una vez aislado este efecto, no se observan indicios claros de discriminación retributiva directa por trabajo de igual valor, ya que las diferencias en salario base se reducen a niveles bajos. Sin embargo, persisten brechas relevantes en los complementos salariales (en torno al 14–15%), lo que apunta a un posible acceso desigual a determinados pluses vinculados a disponibilidad, responsabilidad o condiciones del puesto. Asimismo, la distribución de la plantilla evidencia concentración de mujeres en determinadas escalas y menor presencia en niveles superiores, lo que puede estar influyendo indirectamente en la configuración de las diferencias retributivas.

En consecuencia, la brecha retributiva en la entidad responde principalmente a factores estructurales relacionados con el tiempo de trabajo y la organización del mismo, así



como, en menor medida, a la asignación de complementos y a la distribución ocupacional, más que a una discriminación directa en la fijación de salarios para puestos de igual valor.

PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVO GENERAL: Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa.

Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación retributiva entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar el sistema de valoración de puestos de trabajo existente incorporando la perspectiva de género, respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de los factores.	-Factores y subfactores tenidos en cuenta en la VPT con perspectiva de género -Resultado de la valoración de puestos de trabajo realizada	Departamento económico administrativo	Vigencia del Plan
2. Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes, comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan.	-Descripción de todos los puestos de trabajo de la empresa	Departamento económico administrativo	Vigencia del Plan
3. Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales.	-Relación de complementos salariales y extrasalariales y criterios para acceder a ellos. -Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento.	Departamento económico administrativo	Vigencia del Plan
4. Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 15%, se deberán analizar y justificar los motivos de la	-Informes de registros retributivos	Departamento económico administrativo	Vigencia del Plan



misma.			
--------	--	--	--

Comisión de seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación de la auditoría retributiva se realizará anualmente con una evaluación intermedia y final por parte de las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.



OBJETIVOS

Establecer un sistema transversal de integración de la perspectiva de género en todos los procedimientos de gestión en **Fundación Amigó** como medio para garantizar el principio de igualdad de trato y de Oportunidades en la organización.

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
- Sensibilizar al personal en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Favorecer el acceso a la formación en igualdad de oportunidades.
- Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
- Difundir el Protocolo para la garantía de la desconexión digital.
- Favorecer el uso corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promover una cultura de Tolerancia cero ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Disponer de un sistema de protección a trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Incrementar los procesos de gestión que integran la perspectiva de género dentro de un enfoque de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.



MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas del Plan de Igualdad de Fundación Amigó se establecen por áreas de intervención para mejorar todos los procesos de gestión de personas en la entidad:

1. Responsable de igualdad
2. Proceso de selección y contratación.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Clasificación profesional.
6. Condiciones de trabajo.
7. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
8. Infrarrepresentación femenina.
9. Retribuciones.
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
11. Derechos trabajadoras víctimas de violencia de género.
12. Salud laboral desde la perspectiva de género.
13. Comunicación e imagen no sexista.

En cada medida se recoge el nivel de prioridad, atendiendo a la siguiente clasificación:

- **Alta:** Se califican como altas aquellas medidas que consisten en creación de procedimientos nuevos que van a influir en la forma de ejecución de las medidas, o son derechos nuevos que se implantan con carácter inmediato.
- **Media:** Se califican como medias aquellas medidas que consisten en nuevos procedimientos pero que no van a influir en la forma de ejecución del resto de las medidas, o son derechos nuevos que se implantan paulatinamente.
- **Baja:** Se califican como bajas aquellas medidas que son de continuidad, o su ejecución está prevista después de un año de puesto en marcha el plan de igualdad.



1. Responsable de Igualdad

OBJETIVO: Implementar la figura de agente de igualdad en la organización.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Responsable de igualdad
Medida	1. Comité de Igualdad responsable de igualdad dentro de la entidad y nombramiento de la misma.
Objetivos que persigue	Contar con la figura de un equipo responsable de igualdad de trato y oportunidades en la entidad.
Descripción detallada de la medida	Designar para el nuevo periodo de vigencia el equipo que actúe como responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de Fundación Amigó, las personas designadas formarán parte de una Comisión de Igualdad que será la encargada de gestionar el Plan de Igualdad, participar en su implementación, desarrollar y supervisar los contenidos, unificar criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informar a la Comisión de Seguimiento. Las funciones de dicha persona serán acordadas dentro de la Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en septiembre 2026
Responsable	
Recursos asociados	Agentes de igualdad
Indicadores de seguimiento	Nombramiento de las personas responsables de igualdad y atribución de funciones. Comunicación a la plantilla del nombramiento.
Prioridad	Alta



2. Proceso de selección y contratación

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	2. Procesos de selección aplicando un sistema objetivo de selección de personal y contratación.
Objetivos que persigue	Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección se aplicará un sistema objetivo y estándar, realizando una revisión periódica para verificar si es necesario adaptar alguno de los procesos, métodos o técnicas utilizadas. En el proceso de selección se incluirá un modelo de entrevista que no contenga preguntas personales discriminatorias. Se incluirá en el proceso de selección la publicación de las vacantes a nivel interno, las entrevistas de salida centralizando en el proceso todo el sistema de la redacción de la oferta a la difusión, práctica de las pruebas a la decisión e inicio de la persona contratada en la fundación.
Personas destinatarias	Personal que accede a procesos de selección.
Cronograma de implantación	Inicio en mayo 2026
Responsable	Departamento de Gestión de Personas
Recursos asociados	Personal que participa en los procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	% de procesos de selección revisados periódicamente % de entrevistas sin preguntas discriminatorias
Prioridad	Baja



Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	3. Utilizar el lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.
Objetivos que persigue	Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
Descripción detallada de la medida	Revisar las ofertas de empleo, redactar con un uso no sexista del lenguaje y de la imagen el puesto de trabajo. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la fundación con la igualdad de oportunidades.
Personas destinatarias	Candidaturas que accedan a procesos de selección en la entidad.
Cronograma de implantación	Inicio en mayo 2026
Responsable	Departamento de Gestión de Personas
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Nº de ofertas de empleo redactadas con lenguaje inclusivo
Prioridad	Alta



Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	4. Incluir en el pack de bienvenida información sobre el sistema de gestión de la igualdad.
Objetivos que persigue	Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el pack de bienvenida información sobre el Plan de Igualdad, el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, y cualquier otro procedimiento relacionado con la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades indicando donde se puede acceder a los documentos completos y a las personas responsables del Plan de Igualdad y los protocolos sobre la materia.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones a la entidad.
Cronograma de implantación	Inicio en junio 2026
Responsable	Departamento de Gestión de Personas y Comunicación
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Nº (%) de packs de bienvenida que incluyen información de igualdad Nº de documentos de igualdad o protocolos incluidos en el pack
Prioridad	Alta



Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	5. Seguimiento de los procesos de selección desde la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento de los procesos de selección incorporando variables desagregadas por sexo en todas las fases de desarrollo, los resultados del seguimiento se compartirán con la Comisión de Seguimiento para el análisis de patrones que pueden influir en la feminización o masculinización de los puestos de trabajo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2027
Responsable	Departamento de Gestión de Personas
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres y hombres que han participado en los procesos de selección por sexo. Resultados de cada fase. Informe de resultados.
Prioridad	Alta



3. Formación

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	6. Realizar formación en igualdad para toda la plantilla y las nuevas contrataciones.
Objetivos que persigue	Sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones. Los contenidos a abordar en la formación permitirán reflexionar sobre la participación de mujeres y hombres en el empleo, en la vida personal y familiar, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación. Se promoverán formas para impartirla que combinen diferentes técnicas para que se alcance a todo el personal.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en octubre 2026
Responsable	Departamento de Formación
Recursos asociados	Medios técnicos (ordenadores, proyector...), recursos económicos para las entidades proveedoras de formación.
Indicadores de seguimiento	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo. Contenidos de la formación
Prioridad	Media



Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	7. Realizar formación en igualdad al Comité de dirección y órganos de decisión.
Objetivos que persigue	Sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Realizar formación específica para quienes toman decisiones en la organización con el objeto de que conozcan las implicaciones del plan de igualdad y la importancia de integrarlo en el sistema de gestión de forma transversal.
Personas destinatarias	Comité de dirección y órganos de gobierno
Cronograma de implantación	Inicio en septiembre 2026
Responsable	Departamento de Formación
Recursos asociados	Medios técnicos (ordenadores, proyector...), recursos económicos para las entidades proveedoras de formación.
Indicadores de seguimiento	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo. Contenidos de la formación
Prioridad	Media



Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	8. Formación a todo el personal con responsabilidad sobre la contratación y evaluación del personal para dar a conocer el proceso de selección y limitar la influencia de sesgos inconscientes de género.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores, a toda la formación planificada por la entidad.
Descripción detallada de la medida	Formación a todo el personal con responsabilidad sobre la contratación y evaluación del personal para dar a conocer el proceso de selección y limitar la influencia de sesgos inconscientes de género. Trabajar de forma práctica aquellas conductas o planteamientos que pueden influir en la decisión sobre la valoración de personal y que se basa en la reproducción de sesgos inconscientes de género.
Personas destinatarias	Mandos intermedio y personal del área de gestión de personas
Cronograma de implantación	Inicio en marzo 2027
Responsable	Departamento de formación
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Nº de personas formadas por sexo y puesto de trabajo. Contenido de la formación
Prioridad	Media



Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	9. Comunicación del Plan de Formación a toda la plantilla, permitiendo la participación en todas las acciones formativas a quienes se encuentren disfrutando de permisos.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores, a toda la formación planificada por la entidad.
Descripción detallada de la medida	El Plan de Formación se difundirá a todo el personal y a aquellas personas que pasen a disfrutar de permisos de conciliación se les dará la posibilidad de continuar recibiendo información sobre formación y en caso de tener interés en su realización se les incluirá en la formación elegida.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en mayo 2026
Responsable	Departamento de formación
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Nº de personas formadas por sexo y tipo de permiso. Contenido de la formación
Prioridad	Media



4. Promoción

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	10. Proceso estándar y objetivo de promoción que incorpore la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Promover la promoción profesional en igualdad de condiciones y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Revisar el proceso de promoción del que se dispone revisando el impacto de cada criterio desde la perspectiva de género. Presentación de informe a la Comisión de seguimiento.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en octubre 2026
Responsable	Departamento de Gestión de Personas
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Informe de resultados.
Prioridad	Baja



Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	11. Designar equipos mixtos en los procesos de evaluación de candidaturas de un proceso de promoción integral, asegurando que participan mujeres y hombres en la toma de decisiones.
Objetivos que persigue	Promover la promoción profesional en igualdad de condiciones y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Designar equipos mixtos en los procesos de evaluación de candidaturas de un proceso de promoción integral, asegurando que participan mujeres y hombres en la toma de decisiones.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en mayo 2026
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Direcciones de Departamento Direcciones Territoriales
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres y hombres que han formado parte del equipo de evaluación.
Prioridad	Baja



Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	12. Informar a la RLPT las promociones realizadas en la fundación, indicando los puestos de origen y destino, características del puesto, solicitudes recibidas y resultado de la promoción con su justificación
Objetivos que persigue	Promover la promoción profesional en igualdad de condiciones y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Informar a la RLPT las promociones realizadas en la fundación, indicando los puestos de origen y destino, características del puesto, solicitudes recibidas y resultado de la promoción con su justificación
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2027
Responsable	Departamento de Laboral
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Nº de promociones por sexo, puesto de origen y destino. Nº de solicitudes por sexo y resultado final
Prioridad	Media



Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	13. Procedimiento de publicación de vacantes y su descripción de requisitos para promocionar.
Objetivos que persigue	Promover la promoción profesional en igualdad de condiciones y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en junio 2026
Responsable	Departamento de Laboral Direcciones Territoriales
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Procedimiento de publicación de vacantes Requisitos de las promociones
Prioridad	Baja



Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	14. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
Objetivos que persigue	Promover la promoción profesional en igualdad de condiciones y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Mantener actualizado el sistema de registro del nivel de estudios de la plantilla que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2027
Responsable	Departamento de Laboral
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Datos desagregados por sexo y nivel de estudios.
Prioridad	Baja



Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	15. Promover la actualización del CV de la plantilla de tal modo que permita conocer el nivel de estudios y formación, habilitando un espacio para ello.
Objetivos que persigue	Promover la promoción profesional en igualdad de condiciones y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	En la plataforma Bizneo posibilitar la actualización del CV de la plantilla, pudiendo disponer de la información más reciente sobre nivel de estudios y formación.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2027
Responsable	Departamento de Laboral
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Datos actualizados de % de mujeres y hombres por nivel de estudios y centro de trabajo.
Prioridad	Baja



Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	16. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la fundación.
Objetivos que persigue	Promover la promoción profesional en igualdad de condiciones y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	A la hora de realizar un proceso de promoción profesional priorizar la contratación interna cuando se disponga del perfil requerido dentro de la organización.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en mayo 2026
Responsable	Departamento de Laboral
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Promociones realizadas por sexo y tipo de candidatura interna/externa.
Prioridad	Baja



Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	17. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.
Objetivos que persigue	Promover la promoción profesional en igualdad de condiciones y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en mayo 2026
Responsable	Departamento de Laboral
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Ejemplo de comunicación realizada.
Prioridad	Baja



5. Clasificación profesional

Ficha de Medida	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	18. Actualización de las Fichas de Descripción de Puestos de Trabajo (DPT) con perspectiva de género, en las que se defina de forma objetiva y neutra las funciones, responsabilidades y competencias de cada puesto de la organización para eliminar sesgos de género en la valoración del trabajo y asegurar el principio de "igual salario por trabajo de igual valor". Esta elaboración se llevará a cabo con la representación legal de las personas trabajadoras.
Objetivos que persigue	Disponer de un sistema objetivo de valoración de puestos de trabajo.
Descripción detallada de la medida	Identificación de Funciones Reales: Describir las tareas principales y secundarias evitando infravalorar habilidades tradicionalmente feminizadas (ej. atención al detalle, gestión de conflictos, polivalencia) frente a las masculinizadas (ej. esfuerzo físico, manejo de maquinaria pesada). Criterios de Valoración Objetivos: Desglosar cada puesto en factores medibles: - Conocimientos y formación. - Responsabilidad (sobre personas, recursos o resultados). - Esfuerzo (físico y mental). - Condiciones de trabajo (penosidad, peligrosidad, nocturnidad). Eliminación de la Discrecionalidad: Asegurar que los requisitos exigidos son estrictamente necesarios para el desempeño del puesto, evitando "sobre-requisitos" que puedan actuar como barreras indirectas para las mujeres.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en mayo 2026
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Departamento de Laboral
Recursos asociados	Descripciones de Puestos de Trabajo
Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la entidad.
Prioridad	Alta



Ficha de Medida	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	19. Tras la actualización de las fichas de descripción de puestos de trabajo, se realizará la valoración de los puestos de trabajo, que medirá la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor y utilizando para ello la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad.
Objetivos que persigue	Disponer de un sistema objetivo de valoración de puestos de trabajo.
Descripción detallada de la medida	Constitución del grupo de trabajo: con formación específica en materia de Igualdad. Puntuación de factores: Aplicación de los cuatro grandes grupos de factores (Naturaleza de las funciones, Formación, Condiciones de trabajo y Factores de penosidad/esfuerzo) a cada una de las Fichas de Puesto. Asignación de puntos por puesto: Obtención de una puntuación numérica para cada puesto de la empresa, independientemente de la persona que lo ocupe. Agrupación por "Igual Valor": Clasificación de los puestos en agrupaciones de igual valor (aquellos con puntuaciones similares) para detectar si existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en puestos de la misma categoría de valor.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en septiembre 2026
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Departamento de Laboral
Recursos asociados	Valoración de puestos de trabajo
Indicadores de seguimiento	Valoración de Puestos de Trabajo
Prioridad	Alta



6. Condiciones de trabajo

Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	20. Evaluar la aplicación efectiva del protocolo de desconexión digital desde la perspectiva de género, garantizando su cumplimiento real.
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos de desconexión digital.
Descripción detallada de la medida	Periódicamente evaluar la aplicación efectiva del protocolo de desconexión digital disponiendo de información tanto de impacto en su uso, diferenciando por centro de trabajo y sexo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2027
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Departamento de Laboral
Recursos asociados	Medidas desconexión digital.
Indicadores de seguimiento	Informe de resultados con detección de puestos o centros de trabajo donde exista un impacto diferenciado por sexo.
Prioridad	Media



Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	21. Garantizar que la realización de horas extras se asigne bajo criterios de objetividad y transparencia, evitando que supongan una barrera para la conciliación o una fuente de brecha salarial y de promoción.
Objetivos que persigue	Garantizar que las condiciones de trabajo se apliquen con criterios de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Preaviso y Conciliación: Establecer un procedimiento de preaviso para permitir la organización de la vida personal, analizando los motivos por los cuales las personas trabajadoras no hacen uso del descanso compensatorio o no reciben la compensación correspondiente Registro Desglosado por sexo: Crear un histórico mensual que detalle quién realiza las horas extras, desglosado por sexo, categoría profesional y tipo de jornada. Consolidación de Jornada: Analizar anualmente si el volumen de horas extras realizadas por una persona o grupo justifica la ampliación de su jornada ordinaria, fomentando así la estabilidad y la mejora de la base de cotización (especialmente en puestos feminizados). Criterios de Reparto: Definir criterios claros (antigüedad, rotación, voluntariedad) para que el acceso a estas horas —y su correspondiente retribución— no sea discrecional. Bolsa de Horas: Las horas acumuladas formarán una "Bolsa de Horas de Conciliación" individual. Libertad de elección: La persona trabajadora podrá solicitar el disfrute de este descanso cuando lo necesite, previo aviso de [ej: 48 horas] y siempre que no coincida con periodos críticos de actividad debidamente justificados por la empresa. Procedimiento de disfrute: El descanso podrá disfrutarse por jornadas completas o de forma fraccionada (entradas más tarde o salidas anticipadas). La solicitud se realizará a través de [canal habitual: software de RRHH/email] y la empresa dará respuesta en un plazo máximo de [24/48h]. La denegación deberá ser motivada y por causas organizativas graves.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2027
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Departamento de Laboral
Recursos asociados	Medidas desconexión digital.
Indicadores de seguimiento	Informe de resultados con análisis por sexo de descanso compensatorio, horas extra, criterios de reparto, bolsa de horas.
Prioridad	Media



Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	22. Protocolo de Gestión de Cargas y Cobertura de Ausencias
Objetivos que persigue	Garantizar que las condiciones de trabajo se apliquen con criterios de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que las ausencias por vacaciones, bajas por IT (Incapacidad Temporal) o permisos de conciliación no supongan un incremento de la carga de trabajo para el resto de la plantilla, protegiendo la salud mental y el derecho a la desconexión Acciones concretas: Planificación Anticipada: Establecer un calendario de vacaciones antes del primer trimestre del año. Si el equipo supera el 20% de ausencia simultánea, la empresa activará automáticamente una vía de refuerzo. En aquellos convenios en los que los plazos mejoren la medida, se respetarán dichos plazos Se mantendrá la plantilla completa aunque haya bajas y vacaciones
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en septiembre 2026
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Departamento de Laboral Direcciones Territoriales
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Protocolo de Gestión de Cargas y Cobertura de Ausencias Calendario de vacaciones
Prioridad	Media



Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	23. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada
Objetivos que persigue	Garantizar que las condiciones de trabajo se apliquen con criterios de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en septiembre 2026
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Departamento de Laboral Direcciones Territoriales
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Información volcada en la plataforma Bizneo
Prioridad	Media



Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	24. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado
Objetivos que persigue	Garantizar que las condiciones de trabajo se apliquen con criterios de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en junio 2026
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Departamento de Laboral Direcciones Territoriales
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Distribución de la plantilla por jornada y sexo
Prioridad	Media



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

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	25. Actualizar el Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Actualizar el Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y realizar una difusión a toda la plantilla de los derechos que incluye. La difusión se realizará anualmente.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en noviembre 2026
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Comité de Igualdad
Recursos asociados	Medidas conciliación
Indicadores de seguimiento	Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Prioridad	Alta



Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	26. Campaña sobre ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Diseñar una campaña dirigida a promover el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, posibilitando la reflexión sobre el papel específico de mujeres y de hombres en un escenario que incida en el reparto de tareas y responsabilidad como medio para reducir las brechas de género en el empleo. Se presentará en marzo de 2027 coincidiendo con el Día de la Conciliación.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en marzo 2027
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Comité de Igualdad
Recursos asociados	Medidas conciliación
Indicadores de seguimiento	Campaña realizada.
Prioridad	Alta



8. Retribuciones

Ficha de Medida	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	27. Identificar, analizar y corregir las desviaciones retributivas derivadas de la asignación de los complementos relacionados con la nocturnidad, festivos, así como aquellos pluses relacionados con la responsabilidad del puesto, asegurando que su reparto no genere una brecha salarial de género estructural.
Objetivos que persigue	Disponer de una política salarial transparente que permita conocer la situación en materia retributiva de la entidad.
Descripción detallada de la medida	La empresa realizará un análisis exhaustivo de la estructura de complementos bajo los siguientes prismas: • Análisis de la Nocturnidad /festivos: Evaluar si el sistema de turnos y la asignación del plus de nocturnidad o plus festivos favorece mayoritariamente a un sexo por dificultades de conciliación del otro, proponiendo sistemas de rotación equitativos. • Revisión de los pluses de antigüedad / peligrosidad: Auditar si los pluses de antigüedad (trienio / quinquenio) peligrosidad se aplican de manera objetiva y acorde a la situación de la persona trabajadora • Transparencia en Responsabilidad: Definir y publicar el catálogo de funciones que dan derecho al plus de responsabilidad, eliminando la discrecionalidad en su asignación.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en febrero 2027
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Departamento de Laboral
Recursos asociados	Registro retributivo y recursos económicos.
Indicadores de seguimiento	Resultados brecha salarial.
Prioridad	Media



Ficha de Medida	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	28. Elaboración de Manual de Criterios Retributivos desde la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Disponer de una política salarial transparente que permita conocer la situación en materia retributiva de la entidad.
Descripción detallada de la medida	Elaboración y aplicación de un Manual de Criterios Retributivos que defina de forma clara, objetiva y neutra desde la perspectiva de género los requisitos para la asignación de pluses, complementos variables y gratificaciones extraordinarias. Se eliminarán criterios discrecionales que puedan consolidar una brecha salarial. Se realizará un listado de todos los conceptos retributivos actuales, redactando los requisitos medibles a cada concepto salarial. El Manual de Criterios Retributivos se publicará en la intranet o tablón de anuncios para conocimiento de toda la plantilla.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en septiembre 2026
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Departamento de Laboral
Recursos asociados	Política retributiva
Indicadores de seguimiento	Manual de Criterios Retributivos
Prioridad	Media



Ficha de Medida	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	29. Realizar una auditoría salarial en el tiempo de vigencia.
Objetivos que persigue	Disponer de una política salarial transparente que permita conocer la situación en materia retributiva de la entidad.
Descripción detallada de la medida	Desagregado por sexo y discapacidad con la participación de la comisión de seguimiento. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2027
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Departamento de Laboral
Recursos asociados	Valoración de puestos de trabajo Descripciones de puestos de trabajo
Indicadores de seguimiento	Resultados brecha salarial en auditoría retributiva.
Prioridad	Alta



9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	30. Seguimiento anual del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Promover una cultura de Tolerancia cero ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento anual del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2027
Responsable	Comisión de Igualdad Órgano del canal ético
Recursos asociados	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Número de acciones de difusión realizadas (emails, intranet, cartelera, sesiones informativas...) Número total de denuncias/comunicaciones recibidas Tipo de acoso denunciado Número de casos con medidas correctoras adoptadas Número de casos con derivación a servicios externos (jurídicos, psicológicos)
Prioridad	Alta



Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	31. Difusión del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Promover una cultura de Tolerancia cero ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña permanente de difusión del protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo y del contenido del mismo. Difundir por diferentes medios (cartelería, podcast, video, infografías, ...) la cultura de Tolerancia cero ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, visibilizando las conductas que generan entornos de violencia sexual o por razón de sexo, medios de denuncia, procedimiento, canales de comunicación.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en junio 2026
Responsable	Comisión de Igualdad Órgano del canal ético
Recursos asociados	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Número de personas (%) que reciben los protocolos (entrega inicial o actualización) Número de acciones de difusión realizadas (emails, intranet, cartelería, sesiones informativas...)
Prioridad	Alta



Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	32. Simulacro de actuación ante un caso de acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Establecer un procedimiento eficaz para la actuación ante la identificación de situaciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y un procedimiento eficaz para la actuación ante la identificación de situaciones y casos de acoso por orientación, identidad o expresión de género y otras conductas discriminatorias.
Descripción detallada de la medida	Ensayar el procedimiento de actuación ante la activación del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, simulando como se actuaría para identificar roles, responsabilidades, documentación necesaria, sistema de toma de decisiones, elaboración de informes, etc. de tal forma que la comisión instructora esté totalmente preparada a la hora de intervenir sin demoras por improvisaciones o por falta de definición de roles.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en noviembre 2026
Responsable	Comisión de Igualdad Órgano del canal ético
Recursos asociados	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Número de personas formadas por sexo Identificación de brechas en el proceso/ Sistema de corrección Modelos de documentos elaborados
Prioridad	Alta



Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación, identidad o expresión de género y otras conductas discriminatorias.
Medida	33. Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Promover una cultura de Tolerancia cero ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación, identidad o expresión de género y otras conductas discriminatorias.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en febrero 2027
Responsable	Departamento de Gestión de Personas
Recursos asociados	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, recursos humanos y recursos económicos para las entidades proveedoras de la formación.
Indicadores de seguimiento	Número de personas formadas por sexo
Prioridad	Alta



10. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
Medida	34. Realizar una Guía para la prevención, actuación y protección a trabajadoras víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Establecer un sistema de protección y ayuda a trabajadoras víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Realizar una Guía de Violencia de Género, en el que se hagan constar los derechos con los que cuentan las trabajadoras víctimas de violencia de género. En este documento se incluirán los derechos establecidos por legislación y aquellas medidas de nuevo acuerdo dentro de la negociación de la Guía de Violencia de Género.
Personas destinatarias	Trabajadoras víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Inicio en noviembre 2026
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Guía para la prevención y actuación con trabajadoras víctimas de violencia de género.
Prioridad	Alta



11. Salud laboral desde la perspectiva de género

Ficha de Medida	
Área de actuación	Salud laboral desde la perspectiva de género
Medida	35. Espacio de Bienestar: campañas de difusión de riesgos psicosociales, reducción del estrés... en la semana de salud laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la salud física y mental del personal atendiendo a las particularidades de cada sexo y a su actividad en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Implantar medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género para la protección de la salud en el trabajo durante el embarazo y para personas con hijas e hijos lactantes, Todas las medidas se incluirán en un documento único que se difundirá a toda la plantilla.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en junio 2026
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Departamento de Comunicación Comité de Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Campañas y contenido aplicando la perspectiva de género
Prioridad	Media



Ficha de Medida	
Área de actuación	Salud laboral desde la perspectiva de género
Medida	36. Estudio de siniestralidad y absentismo por IT. Prevención del estrés laboral y riesgos psicosociales con perspectiva de género
Objetivos que persigue	Fomentar la salud física y mental del personal atendiendo a las particularidades de cada sexo y a su actividad en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Análisis de las Bajas por IT en la Fundación desagregado por sexo: Aportación de datos desagregados por sexo, indicando si son contingencias comunes o contingencias profesionales Realización de una encuesta dirigida a toda la plantilla para identificar posibles riesgos psicosociales que puedan afectar al bienestar laboral, con especial atención a factores relacionados con la igualdad de trato y oportunidades. Este análisis se llevará a cabo con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras. Acciones a realizar: Lanzamiento de encuesta: Difusión de un cuestionario anónimo de clima y salud psicosocial (como el propuesto anteriormente). Análisis de datos: Evaluación de resultados Plan de Acción
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2027
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Departamento de Laboral
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Datos de siniestralidad y absentismo por IT desagregados por sexo.
Prioridad	Media



Ficha de Medida	
Área de actuación	Salud laboral desde la perspectiva de género
Medida	37. Creación de un protocolo de actuación ante agresiones que contendrá: una comisión de apoyo para la vigilancia y la prevención de situaciones potencialmente peligrosas
Objetivos que persigue	Fomentar la salud física y mental del personal atendiendo a las particularidades de cada sexo y a su actividad en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Elaboración del protocolo de actuación ante agresiones que contendrá un registro mensual de agresiones comunicadas y un plan de acción.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en junio 2026
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Departamento de Laboral
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Protocolo de actuación ante agresiones
Prioridad	Media



12. Comunicación e imagen no sexista

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación e imagen no sexista
Medida	38. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la entidad y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en mayo 2026
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Comité de Igualdad Direcciones Territoriales Departamento de Comunicación
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Diseño y difusión de la campaña
Prioridad	Baja



Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación e imagen no sexista
Medida	39. Realización de diferentes campañas de sensibilización sobre igualdad de forma anual.
Objetivos que persigue	Sensibilizar y concienciar a las personas trabajadoras de la entidad.
Descripción detallada de la medida	Crear una campaña de sensibilización en el marco de la implantación del plan de igualdad desde donde se vayan difundiendo a lo largo del año en fechas clave información de interés sobre cuestiones de igualdad de trato y de oportunidades. Todas las campañas se enmarcarán como contenidos de desarrollo del plan de igualdad.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2027
Responsable	Departamento de Gestión de Personas Comité de Igualdad Direcciones Territoriales Departamento de Comunicación
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Campañas de sensibilización.
Prioridad	Baja



CALENDARIO DE ACTUACIONES

MEDIDAS POR EJE DE ACTUACIÓN	2026			2027	
Responsable de Igualdad	2T	3T	4T	1T	2T
1. Comité de Igualdad responsable de igualdad dentro de la entidad y nombramiento de la misma.					
MEDIDAS POR EJE DE ACTUACIÓN	2026			2027	
Selección y contratación	2T	3T	4T	1T	2T
2. Procesos de selección aplicando un sistema objetivo de selección de personal y contratación.					
3. Utilizar el lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.					
4. Incluir en el pack de bienvenida información sobre el sistema de gestión de la igualdad.					
5. Seguimiento de los procesos de selección desde la perspectiva de género.					
MEDIDAS POR EJE DE ACTUACIÓN	2026			2027	
Formación	2T	3T	4T	1T	2T
6. Realizar formación en igualdad para toda la plantilla y las nuevas contrataciones.					
7. Realizar formación en igualdad al Comité de dirección y órganos de decisión.					
8. Formación a todo el personal con responsabilidad sobre la contratación y evaluación del personal para dar a conocer el proceso de selección y limitar la influencia de sesgos inconscientes de género.					
9. Comunicación del Plan de Formación a toda la plantilla, permitiendo la participación en todas las acciones formativas a quienes se encuentren disfrutando de permisos.					
MEDIDAS POR EJE DE ACTUACIÓN	2026			2027	
Promoción	2T	3T	4T	1T	2T
10. Proceso estándar y objetivo de promoción que incorpore la perspectiva de género.					
11. Designar equipos mixtos en los procesos de evaluación de candidaturas de un proceso de promoción integral, asegurando que participan mujeres y hombres en la toma de decisiones.					
12. Informar a la RLPT las promociones realizadas en la fundación, indicando los puestos de origen y destino, características del puesto, solicitudes recibidas y resultado de la promoción con su justificación					
13. Procedimiento de publicación de vacantes y su descripción de requisitos para promocionar.					
14. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.					
15. Promover la actualización del CV de la plantilla de tal modo que permita conocer el nivel de estudios y formación, habilitando un espacio para ello.					
16. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la fundación.					
17. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.					



MEDIDAS POR EJE DE ACTUACIÓN	2026			2027	
Clasificación profesional	2T	3T	4T	1T	2T
18. Actualización de las Fichas de Descripción de Puestos de Trabajo (DPT) con perspectiva de género, en las que se defina de forma objetiva y neutra las funciones, responsabilidades y competencias de cada puesto de la organización para eliminar sesgos de género en la valoración del trabajo y asegurar el principio de "igual salario por trabajo de igual valor". Esta elaboración se llevará a cabo con la representación legal de las personas trabajadoras.					
19. Tras la actualización de las fichas de descripción de puestos de trabajo, se realizará la valoración de los puestos de trabajo, que medirá la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor y utilizando para ello la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad.					
MEDIDAS POR EJE DE ACTUACIÓN	2026			2027	
Condiciones de trabajo	2T	3T	4T	1T	2T
20. Evaluar la aplicación efectiva del protocolo de desconexión digital desde la perspectiva de género, garantizando su cumplimiento real.					
21. Garantizar que la realización de horas extras se asigne bajo criterios de objetividad y transparencia, evitando que supongan una barrera para la conciliación o una fuente de brecha salarial y de promoción.					
22. Protocolo de gestión de cargas y cobertura de ausencias					
23. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada					
24. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado					
MEDIDAS POR EJE DE ACTUACIÓN	2026			2027	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	2T	3T	4T	1T	2T
25. Actualizar el Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.					
26. Campaña sobre ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.					
MEDIDAS POR EJE DE ACTUACIÓN	2026			2027	
Retribuciones	2T	3T	4T	1T	2T
27. Identificar, analizar y corregir las desviaciones retributivas derivadas de la asignación de los complementos relacionados con la nocturnidad, festivos, así como aquellos pluses relacionados con la responsabilidad del puesto, asegurando que su reparto no genere una brecha salarial de género estructural.					
28. Elaboración de Manual de Criterios Retributivos desde la perspectiva de género.					
29. Realizar una auditoría salarial en el tiempo de vigencia.					
MEDIDAS POR EJE DE ACTUACIÓN	2026			2027	
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	2T	3T	4T	1T	2T
30. Seguimiento anual del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.					
31. Difusión del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.					
32. Simulacro de actuación ante un caso de acoso sexual y por razón de sexo.					
33. Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.					
MEDIDAS POR EJE DE ACTUACIÓN	2026			2027	
Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género	2T	3T	4T	1T	2T
34. Realizar una Guía para la prevención, actuación y protección a trabajadoras víctimas de violencia de género.					



MEDIDAS POR EJE DE ACTUACIÓN	2026			2027	
Salud laboral desde la perspectiva de género	2T	3T	4T	1T	2T
35. Espacio de Bienestar: campañas de difusión de riesgos psicosociales, reducción del estrés... en la semana de salud laboral					
36. Estudio de siniestralidad y absentismo por IT. Prevención del estrés laboral y riesgos psicosociales con perspectiva de género					
37. Creación de un protocolo de actuación ante agresiones que contendrá: una comisión de apoyo para la vigilancia y la prevención de situaciones potencialmente peligrosas					
MEDIDAS POR EJE DE ACTUACIÓN	2026			2027	
Comunicación e imagen no sexista	2T	3T	4T	1T	2T
38. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo					
39. Realización de diferentes campañas de sensibilización sobre igualdad de forma anual.					



MEDIOS Y RECURSOS

Fundación Amigó se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

- **DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:** El plan de igualdad se integra en el plan director de la organización por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.
- **COORDINACIÓN:** La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por el Comité de Igualdad formado por las personas designadas como responsables de igualdad en Fundación Amigó.
- **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** Las personas que integran la comisión de seguimiento y evaluación dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.
- **PLANTILLA:** Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del plan de igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.
- **DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE PERSONAS:** Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Igualdad.



SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de **Fundación Amigó** se realizará por las personas designadas por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

SEGUIMIENTO

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Metodología para el seguimiento:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Cuantitativos y cualitativos.
 - Comparables en el tiempo.
 - Desagregados por sexo.



- Tipos de indicadores:
 - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
 - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
 - Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
 - Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la entidad como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

La documentación a entregar a la Comisión para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se facilitará al menos 15 días antes de la reunión programada.

Revisión del Plan de Igualdad

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

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule las competencias y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

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



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

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

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

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

EVALUACIÓN

Se trata, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.



Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la entidad.

Evaluación de impacto

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la entidad, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se realizará la evaluación en dos momentos, una **intermedia** y otra **final**.



La evaluación recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Trimestralmente se presentará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Evaluación intermedia. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del siguiente Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Igualdad recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.



COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento y Evaluación será quien asuma en el periodo de vigencia del Plan de Igualdad la competencia del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará formada por

Como representación empresarial:

- María Luz Martínez Casanova
- Lidia García Ferrer
- Luis Bernardo Sánchez González
- Luis Morán Olmos
- Irene Gallego Abian
- Julián Salazar Alcañiz
- Ana Sainz Hernández

Como representación de las personas trabajadoras,

- Maria Ángeles Recayte Delgado (CCOO MARGARITA NASEAU)
- Jesús Toboso Pescador (CCOO CABAÑAL)
- Nerea Mira Muñoz (HOGAR JUANA FRANCÉS)
- Beatriz Cubero Monje (GUADALAJARA)
- Juan Ignacio Navarro (CCOO HOGAR FRANCISCO DE ASÍS)
- José Miguel San Lucas Pérez (CCOO PROYECTO AMIGÓ)
- M^a Ángeles García Patiño (UGT HOGAR ZAGALES I)
- Miguel Monfort Montolio (UGT CD PROYECTO AMIGÓ)
- Olga Marín Miralles, (CGT. HOGAR ANGELINA ABAD CANTAVELLA)

Por los centros sin representación legal de las personas trabajadoras

- Ruth Durán Pitart, CCOO



- Nieves Martínez Ten, UGT

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión de Seguimiento y Evaluación.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la entidad.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que se encargará de aprobar la elección de sustitución en una reunión de la que se levantará acta.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.



FUNCIONAMIENTO

Reuniones

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrán carácter ordinario, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello se convocarán, con una antelación mínima de 7 días naturales.

El medio de reunión habitual será presencial y/o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la entidad de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Seguimiento y Evaluación y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

Quorum

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.



Actas

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

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de **Fundación Amigó** se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurran las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.



- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La revisión y modificación se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, siendo necesaria la mayoría simple de cada parte para que esta modificación sea efectiva.

PROCEDIMIENTO

Cuando se produzca una de las situaciones que pueden dar lugar a la modificación del plan de igualdad, cualquiera de las partes que forman la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad puede iniciar un procedimiento ORDINARIO o EXTRAORDINARIO

ORDINARIO:

En cualquiera de las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se puede incluir como punto del día.

EXTRAORDINARIO:

Convocar con al menos una semana de antelación a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para revisión de la situación y propuesta de modificación del Plan de Igualdad.



En ambas reuniones se aprobará por mayoría de cada parte el alcance de la revisión y de las modificaciones a realizar, dejando constancia en acta, con el plazo para realizar las modificaciones acordadas.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el caso de discrepancia en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad **Fundación Amigó**, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Como prueba de la conformidad y para los efectos que resulte oportuno, lo firman en Madrid a 4 de mayo de 2026

En representación de la empresa

En representación de la personas trabajadoras

Firmado por:

María Luz Martínez Casanova

B7E49B03BD314F5...

María Luz Martínez Casanova

Firmado por:

Maria Angeles Recayte Delgado

F0436C1FD335407...

Maria Ángeles Recayte Delgado (CCOO)

Firmado por:

Lidia García Ferrer

1C46383B9CEE483...

Lidia García Ferrer

Firmado por:

Jesús Toboso Pescador

105D76FC0F3F495...

Jesús Toboso Pescador (CCOO)

Firmado por:

Luis Bernardo Sánchez González

5F024572F913439...

Luis Bernardo Sánchez González

Firmado por:

Nerea Mira Muñoz

766D6F1C516E427...

Nerea Mira Muñoz (CCOO)

Firmado por:

Luis Morán Olmos

ABA316B90D95476...

Luis Morán Olmos

Firmado por:

Beatriz Cubero Monje

71AD1144BF8E438...

Beatriz Cubero Monje (CCOO)



Firmado por:
Irene Gallego Abian
8854ECB00C5745D...
Irene Gallego Abian

Firmado por:
[Signature]
416B2362DE79431...
Juan Ignacio Navarro (CCOO)

Firmado por:
Julián Salazar Alcañiz
738AEC28149C4C4...
Julián Salazar Alcañiz

Firmado por:
José Miguel San Lucas Pérez
A2F0C6CA4DA0474...
José Miguel San Lucas Pérez (CCOO)

Firmado por:
Ana Sainz Hernández
2A58412571E54AD...
Ana Sainz Hernández

Firmado por:
M^a Angeles García Patiño
D171A01DD33A4C1...
M^a Ángeles García Patiño (UGT)

Firmado por:
Miguel Monfort Montolio
F06E602EB84F47F...
Miguel Monfort Montolio (UGT)

Firmado por:
[Signature]
F2B4B4EA7F404A0...
Olga Marín Miralles (CGT)

Firmado por:
Ruth Durán Pitart
4C81B9A4519E4B7...
Ruth Durán Pitart (CCOO)

DocuSigned by:
Nieves Martínez Ten
56C7BA77DCFD4E9...
Nieves Martínez Ten, (UGT)