



Fundación  
**Tienda Asilo de San Pedro**

Fundada el 1894

# **II PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN TIENDA ASILO DE SAN PEDRO**



## ÍNDICE

<b>1.PRESENTACIÓN.....</b>	<b>2</b>
1.1. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD.....	3
<b>2.PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>5</b>
<b>3.ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....</b>	<b>5</b>
<b>4.INFORME DIAGNÓSTICO.....</b>	<b>6</b>
<b>4.1. BREVE HISTORIA Y FUNDAMENTACIÓN, CONSTITUCIÓN Y TRAYECTORIA DE LA FTASP.....</b>	<b>6</b>
<b>4.2. CARACTERÍSTICAS Y DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD DE LA FTASP..</b>	<b>13</b>
<b>4.3. ORGANIGRAMA/ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA FTASP.....</b>	<b>14</b>
<b>4.4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA. ....</b>	<b>15</b>
4.4.1. Antecedentes y materias/áreas de trabajo.....	15
4.4.2. Principales Resultados del Informe Diagnóstico que sustentan el II Plan de Igualdad.....	16
4.4.3. Conclusiones. ....	38
<b>5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....</b>	<b>41</b>
5.1. RESULTADOS DE AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	43
5.2. ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN.....	46
<b>6.MEDIDAS DE IGUALDAD Y CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN. ....</b>	<b>48</b>
<b>7.SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....</b>	<b>54</b>
<b>8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....</b>	<b>56</b>
8.1. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.....	57



Fundación  
**Tienda Asilo de San Pedro**  
Fundada el 1894



## 1. PRESENTACIÓN

### DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD

**ENTIDAD:** Fundación Tienda Asilo de San Pedro **N.I.F:** G. 30663579

**AÑO DE CONSTITUCIÓN:** 1894. **FECHA DE CLASIFICACIÓN:** 20 de marzo de 1897.

**SEDE SOCIAL:** Avda. Sánchez Meca N.º 68. 30202 CARTAGENA

**CORREO ELECTRÓNICO:** [pedroasilo@gmail.com](mailto:pedroasilo@gmail.com)

**PÁGINA WEB:** [www.fsanpedro.es](http://www.fsanpedro.es)

### RECONOCIMIENTOS:

EXCEMO. AYTO. CARTAGENA: COMPROMISO VOLUNTARIO 2014.

REGIÓN DE MURCIA: MEDALLA DE ORO 2019.

PREMIO ALUMNI 2024.

### INSCRIPCIÓN:

Registro Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, nº 30/0025

Agencia Española de Cooperación Internacional: nº 30/0025

Registro de Establecimientos Sanitarios: 20400246

Registro de Centros de Servicios Sociales de la Reg. Murcia: RCSS: 04/0617

Registro de Servicios Sociales de la Región de Murcia: RESS. E-400

Registro de Asociaciones Ayuntamiento de Cartagena: Nº S0048

### ENTIDAD INTEGRADA EN



cesida

coordinadora estatal  
de vih y sida



empresarios de formación  
de la región de murcia



## 1.1. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	FUNDACIÓN TIENDA ASILO DE SAN PEDRO
NIF	G-30.663.579
Domicilio social	AVENIDA SÁNCHEZ MECA, 68 (LO CAMPANO, CARTAGENA)
Forma jurídica	FUNDACIÓN
Año de constitución	1894
Responsable de la Entidad	
Nombre	NICOLASA MUÑOZ GONZÁLEZ
Cargo	PRESIDENTA
Telf.	968 12 24 61
e-mail	pedroasilo@gmail.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	Lucía Jiménez Gontán
Cargo	Educadora social/Agente de Igualdad
Telf.	968 12 24 61
e-mail	<a href="mailto:pedroasilo@gmail.com">pedroasilo@gmail.com</a> / <a href="mailto:educacionsocial.fundacion@gmail.com">educacionsocial.fundacion@gmail.com</a>
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Otra educación, n.c.o.p. // Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia.
CNAE	8559//8720
Descripción de la actividad	<p>La FTASP es una entidad sin ánimo de lucro, plural, aconfesional, no discriminatoria, abierta a toda persona (sin distinción de raza, color, confesión religiosa o de cualquier otro tipo) que comparta sus ideales altruistas de lucha para la consecución de un mundo mejor. Fundada en Cartagena y constituida el 15 de abril de 1894.</p> <p>Tiene como finalidad favorecer la integración social de aquellos sectores de la población vulnerables, en estado de necesidad y de exclusión, haciendo especial hincapié en la formación, promoción, la asistencia y la inclusión social. La FTASP desarrolla para la consecución de sus objetivos varios proyectos de atención social:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hogar Torre Nazaret: Es una casa de acogida en régimen residencial semihospitalario para personas afectadas por el VIH y discapacidad, que se encuentran en situación de exclusión social, desasistidos/as, en fase terminal o con criterios de enfermedad avanzada.</li><li>• Centro de Formación Profesional: Centro Autorizado y Homologado por la CCAA de la Región de Murcia para impartir cursos en varias especialidades formativas y que están dirigidos a personas con dificultades sociales que carecen de estudios o poseen escasa formación. En el Centro de Formación Profesional se desarrollan los siguientes servicios:<ul style="list-style-type: none"><li>- Proyecto Vía Inclusión: Tiene como finalidad acompañar a las personas en situación de exclusión social y habitantes de barrios en situación vulnerable, para que estas personas</li></ul></li></ul>



	<p>lideren los cambios que consideren necesarios tanto a nivel personal, grupal y comunitario a través del acompañamiento y el empoderamiento, para así generar territorios amables y justos donde convivir.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Servicio de Orientación: Tiene como finalidad conseguir que las personas destinatarias, mediante las diversas acciones que se desarrollan en el centro, se formen como profesionales y adquieran los valores y las habilidades necesarias para una inserción laboral plena y efectiva.</li><li>• Proyecto de Cooperación Internacional “Wend Be Ne Do”: La Fundación, en su área de Cooperación Internacional, tutela y proporciona recursos económicos y humanos necesarios para mantenimiento de este proyecto. El proyecto tiene en Bam (Burkina Faso) una sede y un centro polivalente para actividades, proporcionando atención médico- sanitario, psico-social, escolar y nutricional.</li></ul>					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	El que marque el ámbito de la Fundación Tienda Asilo de San Pedro.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	27	Hombres	10	Total	37
Centros de trabajo	HOGAR TORRE NAZARET//CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL (2 CENTROS)					
Facturación anual (€)	Gastos totales ejecutados en 2024: 1.413.822 € Ingresos totales ejecutados en 2024: 1.421.294 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal		SÍ. FORMADO POR 1 PERSONA TRABAJADORA				
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos		NO				
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores		Mujeres	2	Hombres	0	Total 2



## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora el Plan de Igualdad de la Fundación Tienda Asilo de San Pedro y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Suscriben y firman este Plan de Igualdad de la Fundación Tienda Asilo de San Pedro, las siguientes partes:

### ***En representación de FTASP:***

- Nicolasa Muñoz González (Presidenta de la FTASP).
- Julio Lillo Nieto (Director del Centro de Formación profesional, Responsable de RRHH de la FTASP, Secretario no Patrono de la FTASP y Responsable de Calidad)

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

- Lucía Jiménez Gontán, (Educadora Social, Agente de Igualdad y Representante de las Personas Trabajadoras del Centro de Formación de la Fundación Tienda Asilo de San Pedro).
- Aranzazu Molina Pérez (Supervisora del personal de sociosanitarios/as, Representante de las Personas Trabajadoras de Hogar Torre Nazaret).

Como parte asesora de la Comisión Negociadora/Igualdad de la FTASP, actuando con voz pero sin voto:

- Eugenio García López, (Responsable del Área Económica-Administrativa de la Fundación y Educador Social de Hogar Torre Nazaret).

## 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

La FTASP cuenta con dos centros de trabajo: Hogar Torre Nazaret y Centro de Formación Profesional, ubicados ambos en Cartagena (Murcia). El Plan de Igualdad aprobado será el mismo al ámbito que marque la FTASP y de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras, adscritas a cualquiera de los centros de trabajo de FTASP y, en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante el periodo de prestación de servicios.



Se determina un plazo de 4 años a contar desde su aprobación para alcanzar los objetivos acordados en el Plan de Igualdad mediante la implantación de las medidas incluidas en el mismo. La evaluación del plan se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del mismo y se comenzará con la negociación de un nuevo plan y se procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad de oportunidades, manteniéndose vigente el anterior hasta que no sea aprobado el siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

#### **4.INFORME DIAGNÓSTICO**

El Diagnóstico se ha realizado cumpliendo con lo establecido en el RD 901/2020, que prevé que con carácter previo a la negociación del Plan de Igualdad se realizará un diagnóstico de situación de la Igualdad en la Empresa.

Este diagnóstico ha sido negociado por las personas integrantes de la Comisión de Igualdad/Negociadora y se ha realizado sobre datos correspondientes al año 2025. relativos a todas las materias legalmente establecidas en la LOIEHOM.

##### **4.1. BREVE HISTORIA Y FUNDAMENTACIÓN, CONSTITUCIÓN Y TRAYECTORIA DE LA FTASP.**

*“A finales del Siglo XIX, nuestra ciudad estaba padeciendo una grave situación social, que había llevado a los estamentos más humildes a padecer grandes carencias. La seguridad de permanencia de los obreros en sus puestos de trabajo era muy precaria y siempre dependía de la voluntad o del capricho del patrono contratante. Había miseria y pobreza por todas partes. ¡ Y hambre !.*

*Fue en aquellos años cuando fueron surgiendo instituciones benéficas tales como la Casa de Misericordia, la Casa de Expósitos o el Asilo de Ancianos. Pero aún así quedaba un sector de personas marginadas que para subsistir precisaban al menos de un plato de comida caliente o unas ropas con las que abrigarse cuando llegaban los meses fríos de invierno.*

*En el año 1.894 un grupo de “gentes buenas” empezaron a servir comidas a los pobres que se acercaban a una casa habilitada para tal cometido en la calle del Conducto, propiedad de D. Pedro Conesa, rico comerciante Cartagenero, que según las crónicas fue un empresario con un origen humilde que fue incrementando su riqueza y*



*patrimonio. Fruto de ello lo atestigua la compra de varias casas en Cartagena, como el pasaje Conesa, o la construcción que mandó realizar como casa de muñecas para su nieta en el Barrio de Los Dolores denominado popularmente “Castillitos”. (Cartagena Siglo XX. Juan Mediano Durán).*

Según el libro “*Cartagena y su Caridad*”, “el rico comerciante de ésta, don Pedro Conesa Calderón, .../... montó una cocina económica en los bajos de su casa, esquina a la calle del Conducto, con el loable propósito de dar diariamente cien raciones gratuitas a los pobres”. Pronto se percató que su intención sería superada por la gran cantidad de pobres que intentaban comer en aquel sitio. Entonces, en colaboración con el periódico local “El Eco de Cartagena”, se hizo una campaña para la creación de la Tienda Asilo. Las autoridades prestaron su apoyo, así como todos los cartageneros y cartageneras, y se fundó la junta administrativa del establecimiento y siete días después se inauguraba en la misma calle del Conducto. El 8 de Abril de 1.894, se reunieron en Santa María de Gracia, los Señores siguientes: Don Vicente Monmeneu (Alcalde de Cartagena); don Juan Palacios (Secretario del Ayuntamiento); don Juan Manuel Pérez Gutiérrez (Arcipreste y Cura de Santa María); don Matías Garrigós (Cura del Carmen); don Eduardo Cánovas (por sí y en representación de Don Pedro Conesa); don Francisco Conesa Balanza, Don Manuel María Casado; Don Obdulio Moncada Calderón, Don Francisco Bosch Montaner, Don Juan J. Oliva y Don Emilio Pagán. Nombrándose así, la primera Junta Administrativa, compuesta de los señores siguientes:

- Presidente Honorario, Don Pedro Conesa Calderón.
- Presidente Efectivo, Don José María Artés.
- Tesorero, Don Eduardo Cánovas.
- Secretario, Don Juan Palacios.
- Vocales, Don Vicente Monmeneu; don Juan Manuel Pérez; don Joaquín Ayuste Ramírez, don Matías Garrigós; don Samuel Bas; don Francisco Conesa Balanza, don Obdulio Moncada Calderón, Don Manuel María Casado; don Francisco Bosch Montaner, don Juan J. Oliva; don Emilio Pagán y don Federico Romero Germes”.

*“Acudieron bandas de música y en nueve tandas sucesivas se dio de comer a 1.082 pobres. Los postres los iban entregando a la salida en la puerta los hijos del alcalde y del secretario del Ayuntamiento...” (Cartagena 1.900. Manuel López Paredes).*





El presidente nombrado, **José María Artés**, consiguió que el Ayuntamiento cediera la antigua casa llamada de las carnicerías (utilizado antiguamente como matadero de cerdos y cabritos, y en esa fecha en desuso) y se realizara en ellas un edificio destinado a comedores y cocinas. El edificio tiene una superficie de 376 metros cuadrados y su construcción se tasó en 45.000 pts. Su ubicación está en la calle Real. Posteriormente se construiría el Palacio Consistorial a escasos metros. *“Se realizó una exitosa campaña de suscripción popular para costear las obras, destacando entre los donativos recibidos 500 pesetas de la Reina Regente y 50 duros de la Infanta Isabel “la Chata”.*” (Cartagena 1.900. Manuel López Paredes). A lo largo de estos primeros años, la actividad fue enorme, atendido el servicio por las Hermanas de la Caridad. Era costumbre entre las personas adineradas realizar donativos de sufragios en efemérides especiales, existiendo un horario de misas de manera periódica. Un ejemplo de ello lo tenemos en el sufragio realizado por los herederos de don Pedro Conesa, que en la celebración del día de San Pedro daban una comida extraordinaria y pan gratis en memoria de sus difuntos padres. A ésta se le fue recordando con el nombre de **“la cocinilla”**.

En 1.909 fue declarada como de beneficencia particular por Real Orden. Los periódicos EL NOTICIERO, CARTAGENA NUEVA, EL PORVENIR, EL ECO DE CARTAGENA Y LA TIERRA ofrecían casi a diario cumplida información de la labor de la Tienda Asilo. Se siguen sirviendo comidas hasta 1.936.

Otro hecho importante en la historia de la Tienda Asilo de San Pedro fue el hundimiento del Transatlántico “SIRIO”, siendo la encargada de servir alimento a los naufragos del buque siniestrado. El domingo día 5 de agosto fueron servidas *“250 raciones de cocido, guisado de carne, pan, vino y postres”*, según la información facilitada aquel día a los periodistas locales. La mayoría de los naufragos pernoctó esa noche en los salones de la Casa Consistorial, en las 300 camas instaladas por la Capitanía Marítima. Manuel López Paredes. *“Cartagena 1900”*.

### **Acción Social Post-Guerra**

Después de la Guerra Civil, donde estuvo paralizada el servicio de comidas, se cedió el edificio al Auxilio Social para que éste desarrollara en el edificio de la Fundación sus fines asistenciales, volviendo a recuperar la Fundación sus locales en 1.943, fecha en la que se instalan también en el edificio las Hermanas de San Vicente de Paul, siendo remodelado expresamente para ello en 1.945. El presidente era D. Manuel Dorda Mesa.



En noviembre de 1948, a requerimiento del Almirante Bastarreche y del alcalde Zamora, se volvieron a ceder los locales al Auxilio Social. Desde esta época, la actividad sufre una paulatina reducción. El día 28 de abril de 1.959, se trasladan las oficinas de Cáritas Inter parroquial al edificio de la Tienda Asilo. En febrero de 1960 se celebran nuevas elecciones, y el nuevo patronato se propone reanudar la labor que se había abandonado durante varios años de dar comidas a los necesitados. Un año después, se reúnen con el alcalde Trillo-Figueroa para pedir ayuda con el fin de restablecer las labores del comedor social.

El 15 de marzo de 1963, el Gobierno Civil de Murcia ordena a la Fundación que debe reanudar el cumplimiento de los fines fundacionales que no eran otros que dar comida sana y abundante a aquellos que la solicitaran. A tal efecto, se instó a la Delegada de Auxilio Social a que abandonara las instalaciones pues, de lo contrario, ésta desaparecería pasando su patrimonio al Patronato de Fundaciones. En 1.967 se cambian los estatutos ampliando sus fines a residencia de señoritas estudiantes de fuera de la ciudad que lo necesitaran.

### **Cambio de estrategia**

Es a principios de la década de los noventa, ya bajo la presidencia de **D. Francisco Martínez Díaz**, quien era a su vez director de Cáritas en Cartagena, cuando la Fundación decide modificar los Estatutos y desarrollar políticas adaptadas a la realidad social, que tuvieran por objeto favorecer la integración social y laboral de los ciudadanos desfavorecidos y actuar en aquellos sectores de la población para cubrir su estado de necesidad, haciendo especial hincapié en la formación e inserción profesional, promoción, y asistencia como medios fundamentales para conseguir la integración social. Comienza a impartir cursos del INEM destinados a jóvenes desempleados en riesgo de exclusión social y del Plan de Desarrollo Gitano.

Por Decreto de 28/1997 de 23 de mayo, la Fundación Tienda Asilo de San Pedro es sometida al Protectorado de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Desde 1990 hasta 1.998, la Fundación coordina todos los centros de Cáritas de Cartagena, asumiendo dicha coordinación bajo la forma de “Cáritas Vicaría de Cartagena”. En 1.998, estas funciones fueron derivadas a Cáritas Diocesana en Murcia. En estas fechas adquiere una finca rústica que cede al colectivo “La Huertecica” para el desarrollo de un programa conjunto de desintoxicación de drogodependientes. Es también por estas fechas donde se vende la histórica sede de la calle Real a una empresa para la



construcción previo derribo de un hotel de cuatro estrellas, el actual NH Cartagena. Con los dividendos obtenidos se adquieren unas naves en el barrio de Lo Campano, que, tras remodelarlas, se convertirán en el Centro de Formación Ocupacional de la Fundación. Con el dinero restante, unos pocos años más, se construye la residencia para afectados por VIH: Hogar Torre Nazaret. En la actualidad se desarrollan proyectos de actuación social resumidos en las siguientes actuaciones:

### **Centro de Formación**

En 1.999 se inaugura en el barrio de Lo Campano, el Centro de formación Ocupacional, en el que se desarrollan cursos de formación para jóvenes en búsqueda del primer empleo o personas desempleadas que desean reciclar su dirección profesional. En el Centro se ofrece, a través del Servicio de Empleo y Formación (SEF), cursos gratuitos que buscan ofrecer una herramienta eficaz en la obtención de un empleo estable. A esta formación, se acompaña la preceptiva en prevención de riesgos laborales en el sector metal, que garantizan unos conocimientos básicos para que los alumnos, futuros trabajadores, apliquen los conocimientos adquiridos en la mejora de sus condiciones laborales. Para ayudar en la búsqueda de empleo, existe un servicio de orientación laboral con bolsa de empleo, en el que se ayuda a los candidatos en la confección de sus currículums, se mejora la actitud ante las entrevistas laborales y se intenta la realización de prácticas formativas pre-laborales mediante la realización de convenios con empresas, donde se incorporan, tras las prácticas realizadas, multitud del alumnado. Dentro de proceso, se hace un especial tratamiento a aquellos/as alumnos/as más vulnerables, facilitando la realización de acciones formativas adaptadas, cursos de competencias clave que dan acceso a otros cursos con certificado de profesionalidad, intentando facilitar la inserción efectiva. Por otro lado, se actúa con personas que viven en barrios de alta conflictividad social (Lo Campano, Barrio de Santiago y Santa Lucía) facilitando servicios de asesoramiento, sellado del carnet de desempleo, citas en diferentes estamentos (Seguridad Social, Trabajadora Social, Hospitales, ...), realización de recursos, ... Particularmente se está realizando un proyecto en colaboración con Cáritas de Lo Campano, donde se promueve la mejora de las condiciones de vida del vecindario del barrio.

### **Hogar Torre Nazaret**

HOGAR TORRE NAZARET es el programa de la Fundación Tienda Asilo de San Pedro dedicado a la acogida en régimen semi-hospitalario para la atención integral de



personas afectadas por VIH/Sida y/o discapacidad que se encuentran en situación de exclusión social, con criterios de enfermedad avanzada y sin apoyo social, familiar, económico, etc. Su inicio se remonta al año 1995, cuando un grupo de personas voluntarias se plantean la necesidad de dignificar la vida de las personas que tenían VIH/sida y fallecían en la calle, creando un hogar para ellas. Desde ese momento hasta la actualidad, se han atendido a más 130 residentes y el Hogar Torre Nazaret se ha convertido en el único Centro de la Región de Murcia con estas características. Como residencia permanente o casa de acogida, Hogar Torre Nazaret está abierto y atendido los 365 días del año durante 24 horas al día por personal sanitario, educativo y de servicios, así como por personas voluntarias, siendo el domicilio habitual de los residentes. En el Hogar se presta una atención integral; esto es, atención y seguimiento sanitario (atención semi-hospitalaria), social, psicológica, higiene, alimentación, acompañamiento y apoyo, talleres internos y externos, excursiones, salidas, visitas culturales (si se lo permite su estado de salud), formación permanente, integración socio laboral de aquellos residentes que puedan compaginarla con su estado de salud y participación en plataformas cívicas.

### **Proyecto Wend Be Ne Do**

El proyecto “Wend Be Ne Do”( “Dios con nosotros” –en idioma mooré- y cuyo lema es “Estar con”, como presencia silenciosa pero motivadora, de escucha, de comunión y de compasión (padecer, sentir con), presencia al lado de los pequeños, de los que sufren, pudiendo contribuir a aliviar su sufrimiento y hacer renacer su esperanza de vida) se concibe en Honda, Sabce, en setiembre de 2004, con la puesta en común de un grupo de personas de Burkina Faso con un miembro de la Fundación acerca del grave problema del sida en el país. Este grupo, integrado por miembros de la Fraternité Charles de FOUCAULD, se asesora desde la Fundación Tienda Asilo de San Pedro de Cartagena para la puesta en marcha de algún tipo de recurso que dé respuesta para paliar la pandemia del sida. Se elige el lugar más difícil, más apartado de la capital, Ouagadougou, más pobre y necesitado y donde los afectados por el VIH no tienen aún una organización que les atienda: el área de Bam y su provincia, la zona del país con mayor número de enfermos.

La sede de Wend Be Ne Do se encuentra en Kongoussi, provincia de Bam, en Burkina Faso, en África del Oeste, junto al Centre Médical Notre Dame de la Misericorde (Centro Médico Diocesano de Bam), de la diócesis de Ouahigouya, en dos edificios construidos gracias a las aportaciones de la Fundación Tienda Asilo, sede y dormitorio, sencillos y



equipados, en febrero de 2006. Uno hace de sede, con tres habitaciones para reuniones y despachos y un cuarto de aseo. Adosado a él se ha construido un hangar con bancos para grupos grandes, elaborado con material vegetal. Otro es dormitorio, con tres salas y un cuarto de aseo. El ámbito de acción de Wend Be Ne Do supone las áreas habitadas de Bam y de Kongoussi, con unas cuarenta aldeas, distantes algunas de ellas a 40 kilómetros de la sede, con una población que supera los 50.000 habitantes, mayoritariamente sumidos en extrema pobreza.

## **VOLUNTARIADO**

Uno de los pilares esenciales que el funcionamiento de las actuaciones de la Fundación es el equipo de voluntarios. No podemos olvidar que, desde sus inicios, el trabajo altruista de personas preocupadas por la situación de exclusión y abandono social ha propiciado la puesta en marcha de acciones en beneficio de los más vulnerables de la sociedad. En concreto, los voluntarios de la Fundación se encuentran actuando en mayor o menor medida en las actuaciones desarrolladas, con una especial incidencia en el Hogar Torre Nazaret. Desde su apertura en 1995, el número de voluntarios no ha hecho más que crecer, convirtiéndose en uno de los elementos distintivos de este Centro y que juegan un papel fundamental en la consecución de uno de los objetivos principales, esto es, que el Centro sea un Hogar. De esta manera los residentes encuentran, más allá de los cuidados y atenciones básicas, un lugar donde se establecen relaciones de amistad, cariño y compañerismo que constituyen una red de apoyo indispensable para la recuperación de los residentes a nivel psicológico, emocional y espiritual.

El papel del voluntariado en este proyecto no es suplir la función de los profesionales contratados sino apoyar y ayudar al equipo en sus funciones y a los residentes en su desarrollo. Por ello, es importante que los voluntarios se encuentren arropados desde su comienzo y se sientan como parte del equipo del Hogar. Todo esto se consigue gracias a un trabajo coordinado, donde al voluntario se le da la importancia que merece, con una buena formación inicial donde se despejan dudas, expectativas, etc., al igual que también es muy importante la formación continua en temas que repercuten en el funcionamiento del Centro y sus residentes, siendo un pilar fundamental las reuniones y convivencias entre trabajadores y voluntarios.



## 4.2. CARACTERÍSTICAS Y DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD DE LA FTASP.

La FTASP es una entidad sin ánimo de lucro, plural, aconfesional, no discriminatoria, abierta a toda persona (sin distinción de raza, color, confesión religiosa o de cualquier otro tipo) que comparta sus ideales altruistas de lucha para la consecución de un mundo mejor. Fundada en Cartagena y constituida el 15 de abril de 1894.

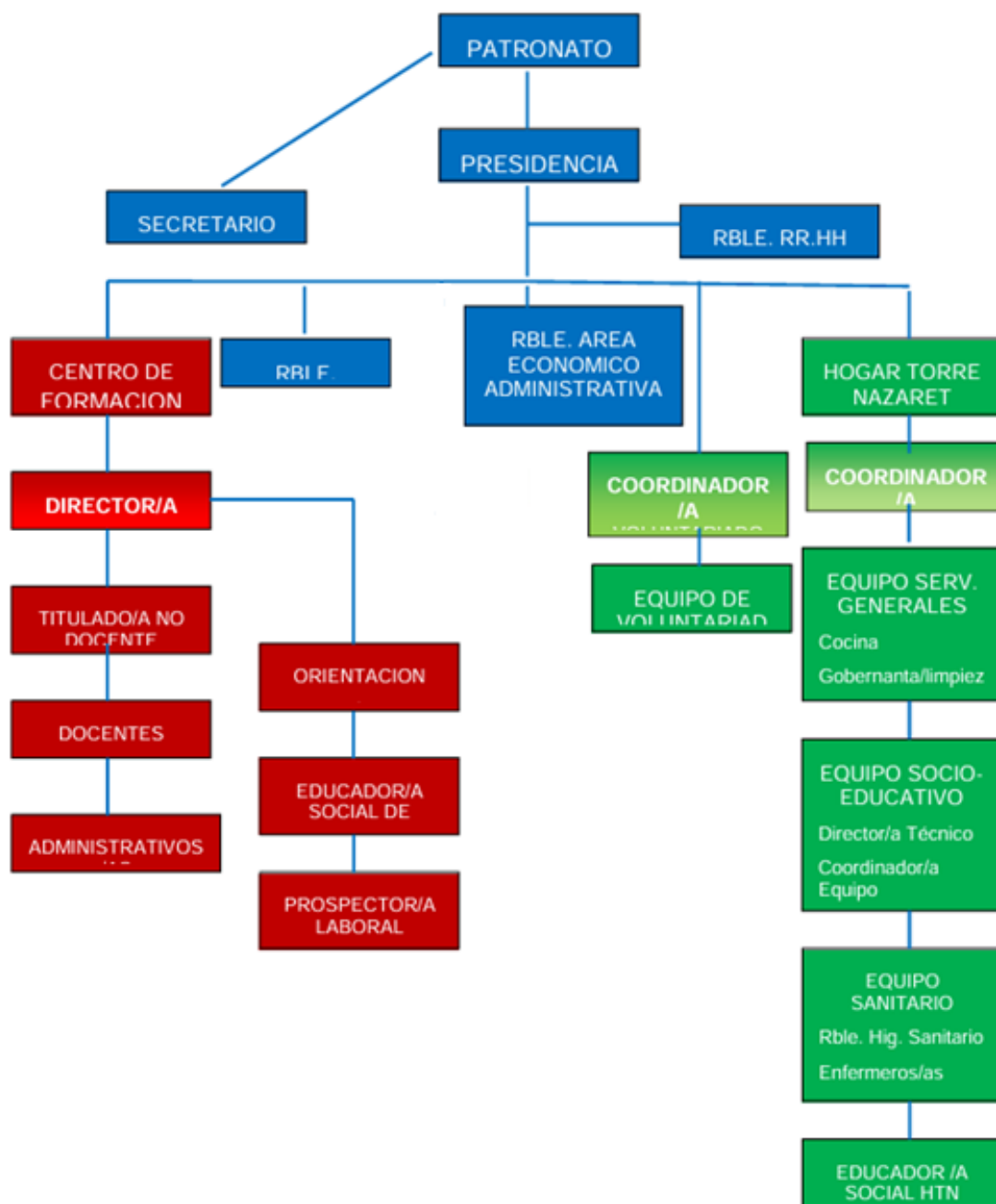
Tiene como finalidad favorecer la inclusión social de aquellos sectores de la población más vulnerables, que se encuentran en estado de necesidad y de exclusión social, reforzando la mejora de sus vidas a través de la formación, promoción, la asistencia y la inclusión social. La FTASP desarrolla para la consecución de sus objetivos varios proyectos de atención social:

- Hogar Torre Nazaret: Es una casa de acogida en régimen residencial semihospitalario para personas afectadas por el VIH y discapacidad, que se encuentran en situación de exclusión social, fase terminal o con criterios de enfermedad avanzada.
- Centro de Formación Profesional: Centro Autorizado y Homologado por la CCAA de la Región de Murcia para impartir cursos en varias especialidades formativas y que están dirigidos a personas con dificultades sociales que carecen de estudios o poseen escasa formación. En el Centro de Formación Profesional se desarrollan los siguientes servicios:
  - Proyecto Vía Inclusión: Tiene como finalidad acompañar a las personas en situación de exclusión social y habitantes de barrios en situación vulnerable, para que estas personas lideren los cambios que consideren necesarios tanto a nivel personal, grupal y comunitario a través del acompañamiento y el empoderamiento ..., para así generar territorios amables y justos donde poder vivir.
  - Servicio de Orientación: Tiene como finalidad conseguir que las personas destinatarias, mediante las diversas acciones que se desarrollan en el centro, se formen como profesionales y adquieran los valores y las habilidades necesarias para una inserción laboral plena y efectiva.
- Proyecto de Cooperación internacional “Wend Be Ne Do “: La Fundación, en su área de Cooperación Internacional, tutela y proporciona recursos, económicos y humanos necesarios, para el mantenimiento de este proyecto. El proyecto tiene



en Bam (Burkina Faso) una sede y un centro polivalente para actividades, proporcionando atención médico- sanitario, psico-social, escolar y nutricional.

#### 4.3. ORGANIGRAMA/ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA FTASP.







## **4.4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA.**

### **4.4.1. Antecedentes y materias/áreas de trabajo.**

La FTASP desde que inició su actividad ha estado comprometida a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres por tratarse de un derecho fundamental y un principio jurídico universal. Por este motivo y teniendo en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, a 17 de enero de 2019, la FTASP asume el compromiso de continuar trabajando para alcanzar este objetivo y por ello pone en marcha el desarrollo del Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Al tratarse del Segundo Plan de Igualdad, se toma como referencia la cultura que ya existe en la Fundación, así como los objetivos ya obtenidos durante la implementación del primer plan. En este caso, se parte de los resultados obtenidos por las encuestas realizadas en la evaluación del primer plan, que nos permiten obtener una visión más precisa sobre la situación actual de hombres y mujeres en la entidad.

A partir de este análisis, se recogen tanto las prácticas consolidadas como aquellas nuevas que han surgido, realizando un diagnóstico actualizado que identifica posibles desigualdades, sus causas y sus posibles mejoras. Con esta base, se definen objetivos que se pretenden alcanzar, potenciando el compromiso de la entidad con la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

El objetivo general del Segundo Plan de Igualdad sigue siendo; fortalecer el compromiso de la FTASP con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Dicho objetivo se agrupa en objetivos específicos cuantitativos y cualitativos estructurados como los objetivos de cada materia o área de trabajo (conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo:

- Proceso de selección, contratación y formación.
- Proceso de promoción, clasificación profesional y condiciones de trabajo y retribuciones.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y salud laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Lenguaje y comunicación no sexista.





#### **4.4.2. Principales Resultados del Informe Diagnóstico que sustentan el II Plan de Igualdad.**

El análisis diagnóstico es la base principal sobre el que se va a sustentar el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Fundación Tienda Asilo de San Pedro, mostrando de forma más detallada la situación actual de la fundación, en lo referido a la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.

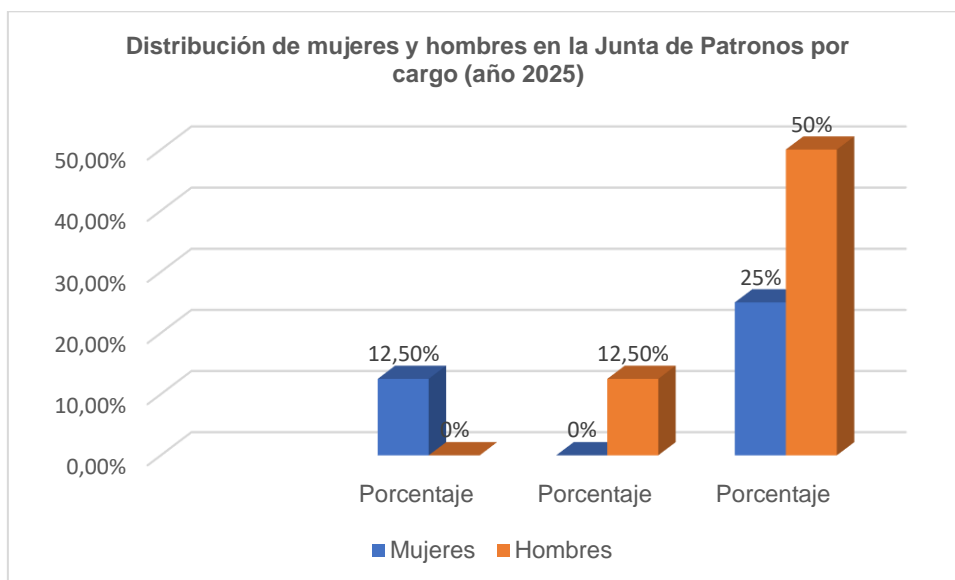
Los datos que se van a plasmar a continuación forman parte del Informe Diagnóstico. Para ello, se han seleccionado una serie de variables que muestran las características más relevantes de la situación del personal, teniendo en cuenta las diversas materias /áreas de trabajo enumeradas con anterioridad, y a partir de las actividades de recogida de información (convenios, organigramas, encuestas, plan de formación, plan de prevención...) se han podido recabar los resultados más reales y actuales, que han permitido formular las propuestas que se van a integrar en el II Plan de Igualdad.

##### **4.4.2.1. Condiciones generales. Principales resultados.**

Haciendo referencia a la distribución de La Junta de Patronos de la FTASP, en la gráfica 1 se puede observar que hay más presencia de hombres que mujeres, representando un 62,5% y el 37,5% respectivamente. Se puede comprobar que sí que se produce un equilibrio entre los cargos de presidencia y vicepresidencia, ya que ambos puestos son desempeñados por una mujer y un hombre respectivamente. Además, cabe señalar que en caso de juntas que cuentan con un número par de componentes, se le otorga el voto de la calidad a la presidencia, que en este caso es desempeñada por una mujer.

#### **Gráfica 1:**

*Distribución de mujeres y hombres en la Junta de Patronos por cargo (año 2025)*



Fuente: Elaboración propia (2025).

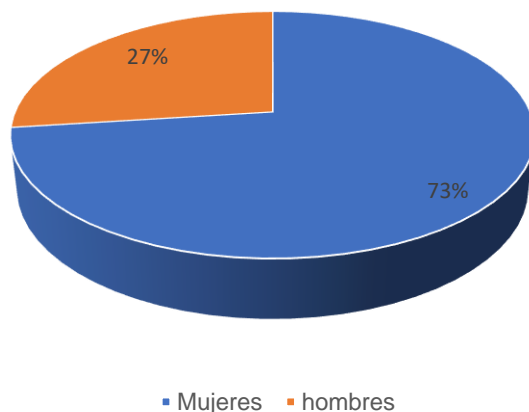
Analizando los datos actualizados del año 2025, en la gráfica 2 se puede observar que la plantilla está compuesta por 27 mujeres (que representan el 73%) y 10 hombres (que representan el 27%), dando un total de 37 personas trabajadoras. La cifra en referencia al I Plan de Igualdad ha disminuido en 10 personas, y esto puede deberse a que la Fundación ha ajustado el número de personas trabajadoras a las necesidades reales con las que podemos encontrarnos este último año. En la FTASP todavía no existe un equilibrio total, por lo que se seguirá trabajando para intentar compensar esta situación llevando a cabo las acciones necesarias para poder conseguirlo.

## Gráfica 2:

*Distribución de mujeres y hombres en FTASP (2025)*



**Distribución de mujeres y hombres en FTASP (2025)**



Fuente: Elaboración propia (2025).

Al hacer referencia a la edad del personal de la FTASP en el año 2025, en la tabla 1 y en la gráfica 3, se puede observar que, nuevamente, el intervalo de edad mayoritario es el que comprende al personal en más de 46 años (representando el 43% en mujeres y el 16% en hombres, lo que se interpreta en 16 mujeres frente a 6 hombres). La segunda edad más representada es la de la franja de 30 a 45 años, donde nos podemos encontrar un 14% de mujeres y un 8% de hombres. Seguimos con las edades entre los 20 y 29 años, donde las mujeres representan el 16% y los hombres tan solo el 3%.

**Tabla 1:**

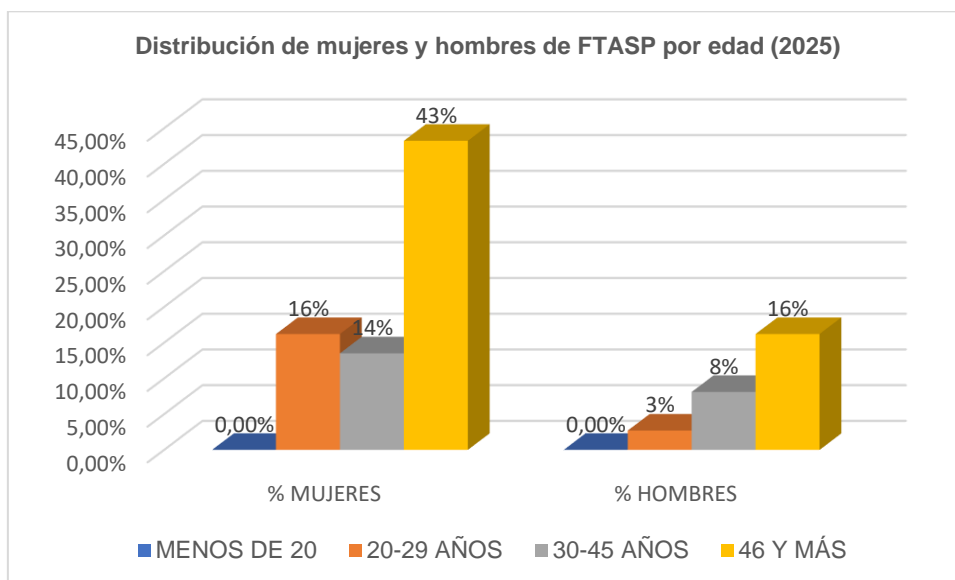
*Distribución de mujeres y hombres de la FTASP por edad (2025).*

DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DE FTASP POR EDADES (2025)						
BANDA DE EDADES	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL, H+M	% H+M
MENOS DE 20	0	0%	0	0%	0	0%
20-29 AÑOS	6	16%	1	3%	7	19%
30-45 AÑOS	5	14%	3	8%	8	22%
46 Y MÁS	16	43%	6	16%	22	59%
TOTAL	27	73%	10	27%	37	100%

Fuente: Elaboración propia (2025).

**Gráfica 3:**

*Distribución de mujeres y hombres de FTASP por edad (2025)*



Fuente: Elaboración propia (2025).

#### **4.4.2.2. Proceso de selección, contratación y formación. Principales resultados.**

En relación al área de selección y contratación, el Servicio de Orientación de la FTASP, dentro del Sistema de Gestión de Calidad (en adelante SGC) bajo la norma UNE EN ISO 9001:2015, cuenta con una bolsa de empleo, abierta a todas aquellas personas que quiera formar parte de ella, ante cualquier posible vacante que se oferte en la fundación, o en otras empresas que lo requieran para un puesto en concreto, sin hacer distinciones de ningún tipo. El proceso de recepción de las candidaturas puede ser por correo electrónico o entregándolo presencialmente en la sede de la FTASP, y está abierto a cualquier persona que quiera formar parte de la fundación. Habitualmente la FTASP cuenta con diversos perfiles profesionales inscritos en la bolsa de empleo que se adaptan a las necesidades de la entidad (Centro de Formación y Hogar Torre Nazaret), y a los requisitos requeridos para el puesto, por lo que, en las últimas incorporaciones, las diferentes ofertas de empleo no han sido publicadas.

El proceso de selección y contratación de personas trabajadoras es llevado a cabo por la presidencia, el responsable de personal y la coordinación/dirección, del centro contratante (FTASP u Hogar Torre Nazaret). Un hecho que destaca en la selección de personal en la FTASP es que se buscan perfiles profesionales donde lo primero que se valora es la formación y capacitación para desarrollar el puesto solicitado, así como, el compromiso, la responsabilidad, la implicación, la iniciativa, la adaptabilidad, la comunicación,...



Desde la publicación del primer plan, tan sólo se han publicado de manera oficial dos procesos de selección (en portales de empleo). Los restantes han sido seleccionados a través de la bolsa de empleo como se ha mencionado con anterioridad. En referencia a los dos procesos de selección (y haciendo alusión a los resultados de la encuesta de la evaluación del I Plan de Igualdad, cumplimentada por las personas trabajadoras de la FTASP) en la primera vacante, se ofertó un puesto de trabajo social en el Hogar Torre Nazaret. En dicho proceso participaron un hombre y una mujer (50%-50%), resultando finalmente contratado el candidato masculino.

En el segundo proceso, se ofertó un puesto para el departamento de contabilidad. Se presentaron un total de doce personas: diez mujeres y dos hombres (80%-20%). El proceso concluyó inicialmente con la contratación de uno de los candidatos masculinos, quien posteriormente decidió no incorporarse al puesto. Ante esta situación, y considerando las circunstancias del momento, se procedió a contratar a una mujer para el área de administración. La mujer ya se encontraba realizando prácticas en la Fundación, por lo que fue contratada directamente debido a las circunstancias específicas de fundación y al elevado volumen de trabajo en ese momento, lo que justificó la decisión de apostar por una persona ya formada e integrada en el equipo.

Desde la Fundación, se procura en todo momento promover la equidad de género en los procesos de selección, intentando equilibrar la representación de hombres y mujeres en las distintas áreas, especialmente cuando uno de los sexos se encuentra subrepresentado.

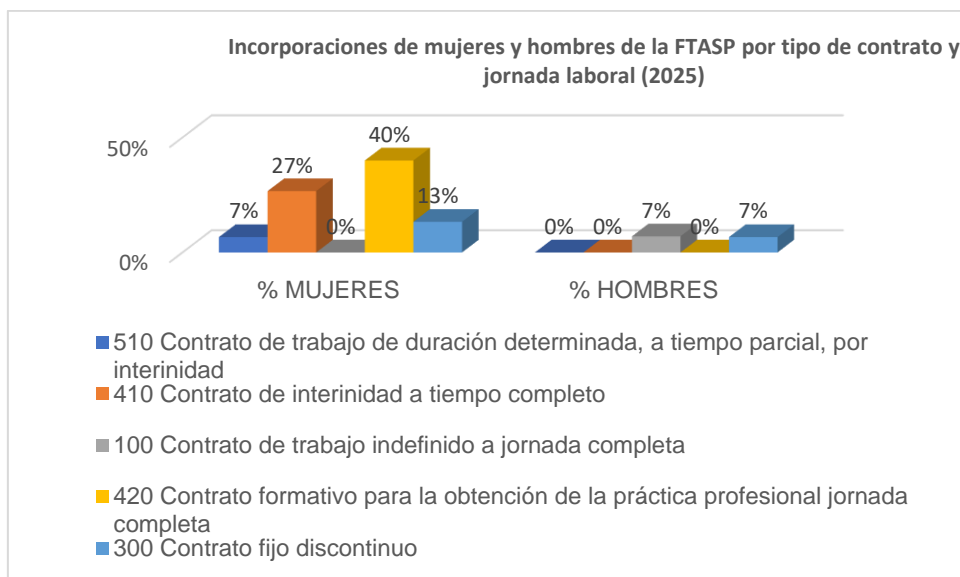
Del total de incorporaciones que se han producido en la FTASP a lo largo del 2025, en las gráficas 4, 5, 6 y 7 se pueden analizar las incorporaciones teniendo en cuenta la segregación de mujeres y hombres, por:

El tipo de contrato y la jornada laboral, tal y como se pudo observar en la gráfica 4, el 87% de las contrataciones han sido de mujeres, donde estas cifras se desglosan en que el 40% de han sido contratadas con un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional a jornada completa, el 27% tiene un contrato de interinidad a tiempo completo, el 13% cuenta con un contrato fijo discontinuo y tan sólo el 7% tiene un contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo parcial, por interinidad. En referencia a los hombres, hay que observar, que tan sólo el 7% ha obtenido un contrato indefinido a jornada completa y otro 7% ha obtenido un contrato fijo discontinuo.



#### Gráfica 4:

*Incorporaciones de mujeres y hombres de la FTASP por tipo de contrato y jornada laboral (2025)*



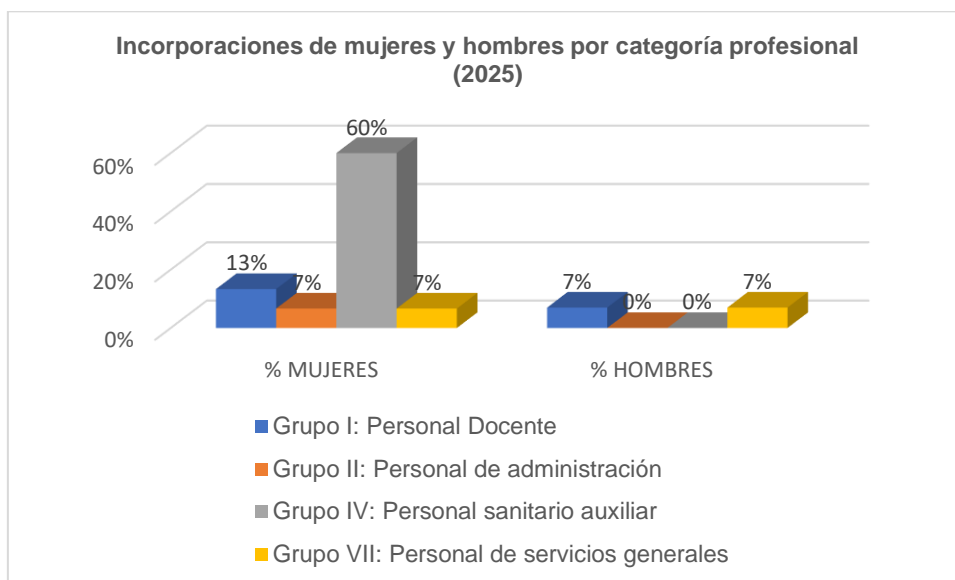
Fuente: Elaboración propia (2025).

En referencia a la contratación por categoría profesional, se puede observar que al hablar de las mujeres; el 60% pertenece al Grupo IV: Personal Sanitario Auxiliar, el 13% está representado en el Grupo I: Personal Docente, y el Grupo II: Personal de Administración y Grupo VII: Personal de Servicios Generales están representadas ambas, con un 7% respectivamente.

La categoría profesional donde podemos ubicar las últimas incorporaciones de los hombres, son en el Grupo I: Personal Docente y Grupo VII: Personal de Servicios Generales, que ambos grupos se encuentran representados con el 7%.

#### Grafica 5:

*Incorporaciones de mujeres y hombres por categoría profesional (2025)*

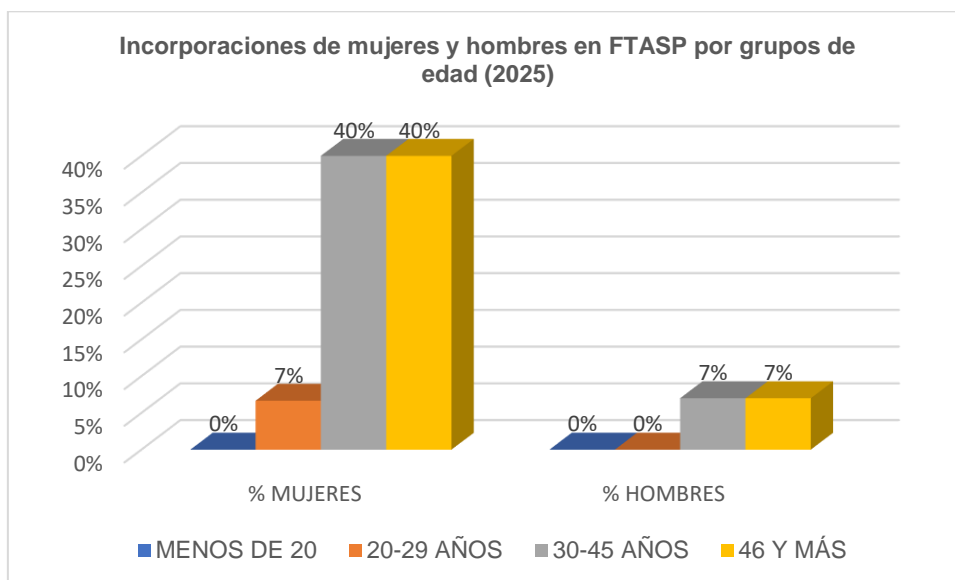


Fuente: Elaboración propia (2025).

Haciendo alusión a los grupos de edad de las nuevas incorporaciones de mujeres y hombres en la FTASP, se puede ver en la gráfica 6, como las edades más representadas son las comprendidas entre los 30-45 años (con un 40% de mujeres y 7% de hombres) y edades superiores a los 46 años (nuevamente con el 40% en mujeres y 7% en hombres). En la franja de edad de los 20 a los 29 años, tan sólo se puede ver representada por el 7% de las mujeres, y al hablar de menores de 20 años no se identifica ninguna incorporación.

#### **Gráfica 6:**

*Incorporaciones de mujeres y hombres en FTASP por grupos de edad (2025)*



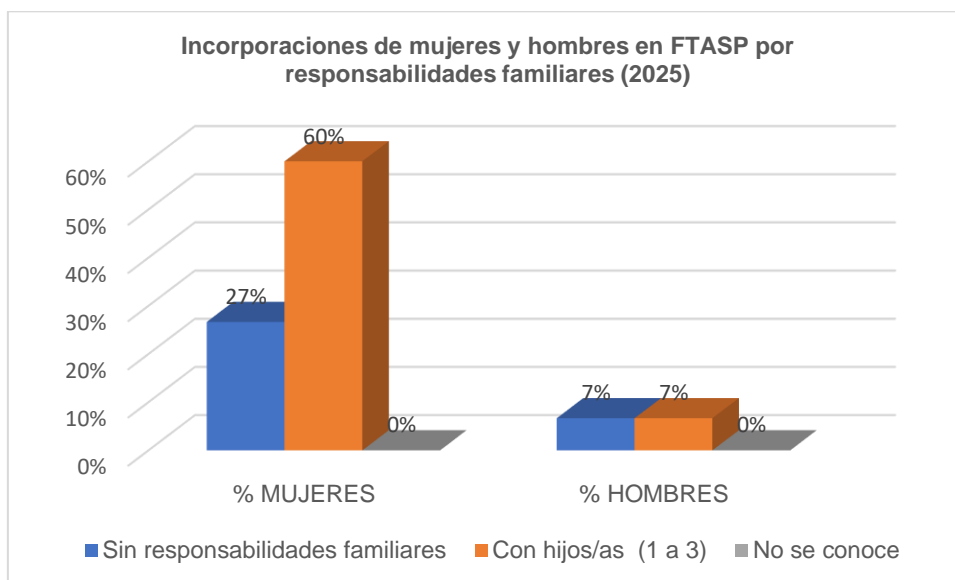
Fuente: Elaboración propia (2025).

Por último, en la gráfica 7 se puede observar las responsabilidades familiares que tienen las nuevas incorporaciones, donde el 27% de las mujeres no tienen responsabilidades familiares, frente a un 60% que afirma tener de 1 a 3 menores a cargo. Al referirnos a los hombres, un 7% no tiene responsabilidades familiares y un 7% si que tiene hijos/as por lo que tienen de 1 a 3 menores a cargo. Esto da un total del 67% de nuevas contrataciones con hijos/as frente al 33% que no tienen ningún tipo de carga familiar.

#### **Gráfica 7:**

*Incorporaciones de mujeres y hombres en FTASP por responsabilidades familiares (2025)*





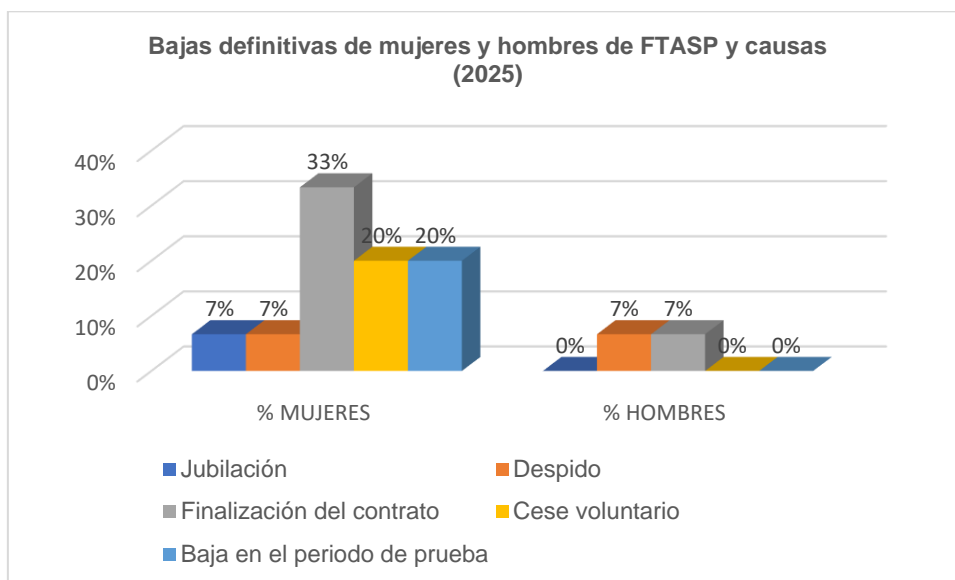
Fuente: Elaboración propia (2025).

En relación a las bajas definitivas que se han producido a lo largo del año 2025 en la FTASP, es necesario observar la gráfica 8. En ella podemos ver cómo el 40% (33% mujeres y 7% de hombres) ha cesado su contrato por la finalización del mismo. El 20% ha sido dado de baja por no superar el periodo de prueba (esta cifra está representada únicamente en las mujeres) y otro 20% ha finalizado su contrato por cese voluntario (de la misma manera, esta cifra se ve representada únicamente en mujeres).

Al hablar de la jubilación, debemos tener en cuenta que tenemos la misma cifra representativa tanto en mujeres como en hombres en un 7%. Y haciendo referencia al despido, el 7% ha sido de mujeres y el 7% de hombres.

#### **Gráfica 8:**

*Bajas definitivas de mujeres y hombres de FTASP y causas (2025)*

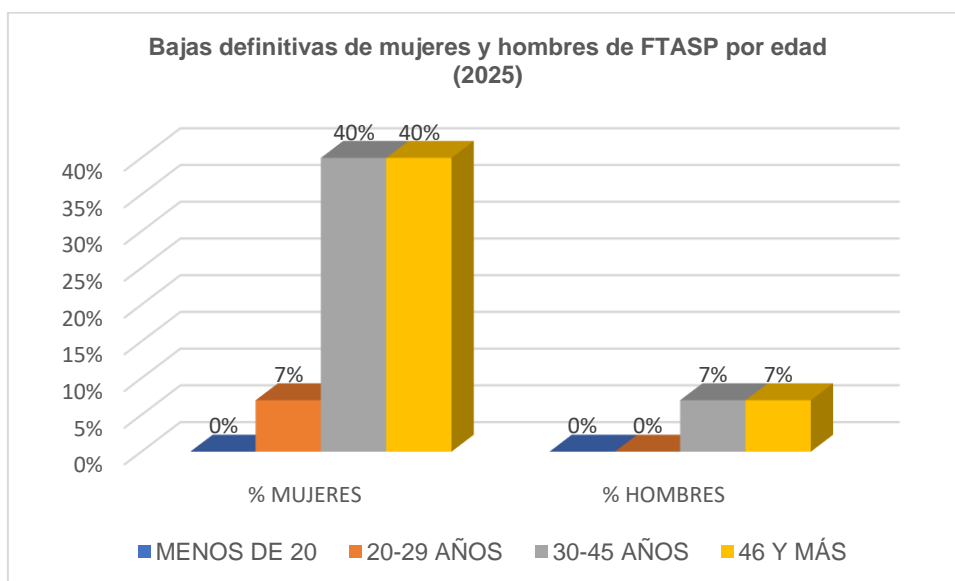


Fuente: Elaboración propia (2025).

Haciendo alusión a las bajas definitivas de mujeres y hombres de la FTASP por edad, se puede observar en la gráfica 9, que en las mujeres la franja de edad más representada es la de 30 a 45 años y la de 46 años o más, ambas con un 40% respectivamente. En la franja de 20 a 29 años podemos ver tan sólo una representación del 7%. En referencia a los hombres, sólo se encuentran reflejadas las edades de 30 a 45 años y 46 años o más, con un 7% cada una de ellas.

#### Gráfica 9:

*Bajas definitivas de mujeres y hombres de FTASP por edad (2025)*



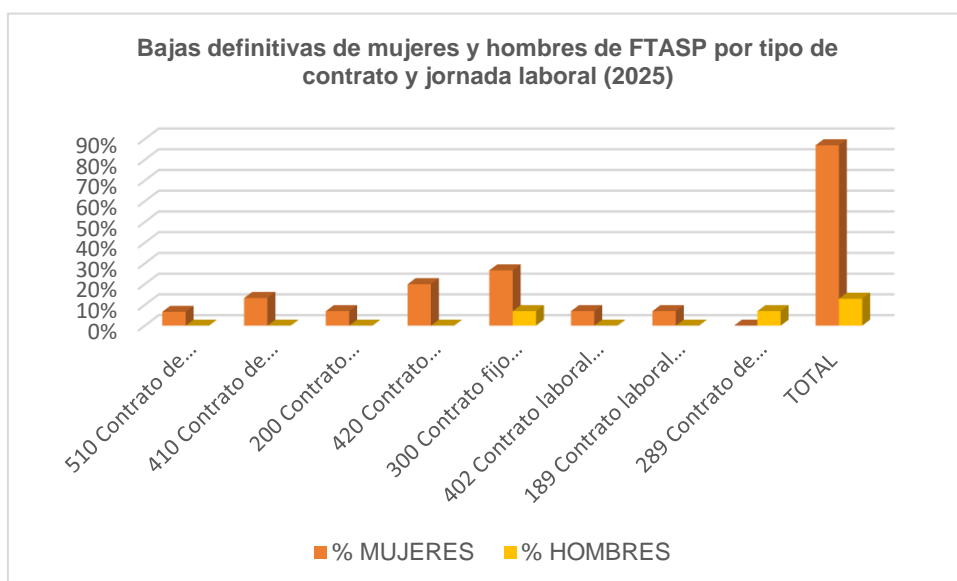


Fuente: Elaboración propia (2025).

Al hablar de las bajas definitivas de mujeres y hombres de la FTASP por tipo de contrato y jornada laboral (2025), en la gráfica 10 se puede observar como la mayoría de contratos que han finalizado son los fijos discontinuos (reflejado en 27% de mujeres y 7% de hombres). La segunda cifra más destacable es el 20% de mujeres con un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional jornada completa, seguida de el contrato por interinidad a tiempo completo que se encuentra representado en el 13% de mujeres. Haciendo referencia al contrato de trabajo por duración determinada a tiempo parcial (por interinidad), el contrato indefinido a tiempo parcial, el contrato laboral eventual por circunstancias de la producción y el contrato laboral indefinido a jornada completa se ve representado, por un 7% de mujeres, cada uno de ellos. Tan solo hay una baja (7%) masculina en el contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial.

#### Gráfica 10:

*Bajas definitivas de mujeres y hombres de FTASP por tipo de contrato y jornada laboral (2025)*



Fuente: Elaboración propia (2025).

En la tabla 2, se puede observar las bajas definitivas de mujeres y hombres de FTASP por categoría profesional (2025), los datos que se pueden extraer de dicha tabla son los siguientes; la cifra más alta de las mujeres se ve representada en el Grupo IV: personal sanitario auxiliar con el 40%, seguido del 27% de mujeres pertenecientes al Grupo I: personal docente frente al 7% de hombres. Tan solo una mujer (7%) ha pertenecido al



Grupo II: Personal de administración. Haciendo referencia al Grupo IV: titulado no docente (del X convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada) sólo se ve representado un hombre con el 7%. Finalmente, en el Grupo VII: personal de servicios generales, podemos observar como el 13% de este, es identificado únicamente por mujeres.

**Tabla 2:**

*Bajas definitivas de mujeres y hombres de FTASP por categoría profesional.*

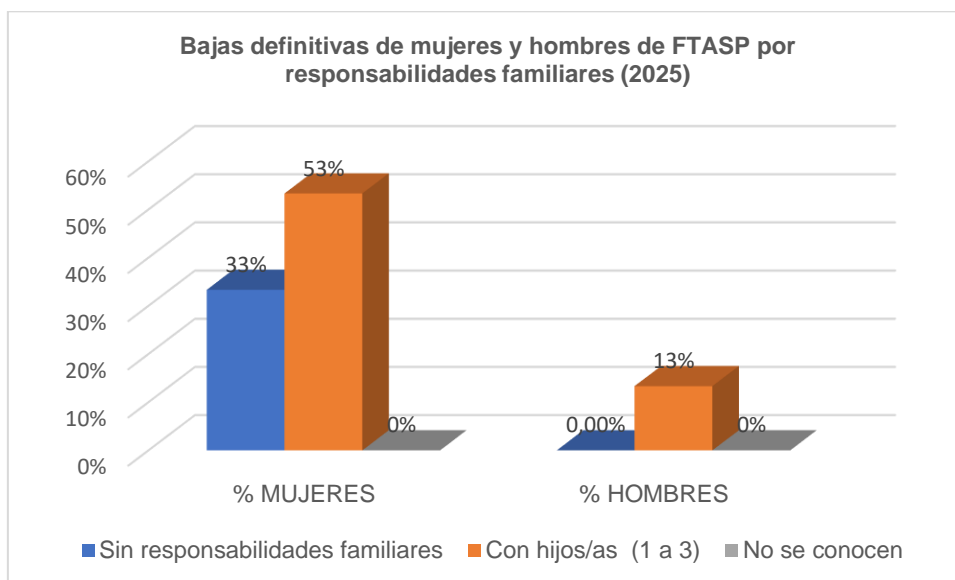
	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL, H+M	% H+M
Grupo I: Personal Docente	4	27%	1	7%	5	33%
Grupo II: Personal de administración	1	7%	0	0%	1	7%
Grupo IV: Personal sanitario auxiliar	6	40%	0	0%	6	40%
Grupo IV: Titulado No Docente	0	0%	1	7%	1	7%
Grupo VII: Personal de servicios generales	2	13%	0	0%	2	13%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>87%</b>	<b>2</b>	<b>13%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia (2025).

Como aspecto final para analizar en cuestiones relacionadas con las bajas definitivas que ha habido en la fundación a lo largo del 2025, se puede observar la gráfica 10, donde como último aspecto, se tiene en cuenta las responsabilidades familiares que han tenido esas bajas. El 33% de las mujeres afirman no tener responsabilidades familiares frente al 53% que confirman tener menores a cargo (de 1 a 3 hijos/as). En referencia a los hombres, en su totalidad con el 13% tiene de 1 a 3 hijos/as.

**Gráfica 11:**

*Bajas definitivas de mujeres y hombres de FTASP por responsabilidades familiares (2025)*



Fuente: Elaboración propia (2025).

En relación al nivel de estudios y la formación de las mujeres y hombres que forman parte de la FTASP en el año 2025, se puede comprobar en la tabla 3 que la cifra más elevada se sitúa en los “Estudios primarios completos y 1ª etapa de secundaria sin terminar”, con un 43% (representado en 35% de mujeres y 8% de hombres), ya que esta categoría se enmarca en el personal auxiliar sanitario, que poseen un certificado de profesionalidad en atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. La segunda cifra que le sigue, se ubica en los “estudios universitarios” donde se puede observar como representan el 35% del total con 22% de mujeres y 14% de hombres que poseen esta formación. En relación a las “enseñanzas de grado medio y superior” y a los “estudios primarios incompletos” se puede identificar con un 5% respectivamente, y en ambos casos el porcentaje total se atribuye a las mujeres.

**Tabla 3:**

*Distribución de mujeres y hombres en FTASP en función del nivel de formación (2025)*

	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL, H+M	% H+M
Estudios Universitarios	8	22%	5	14%	13	35%
Enseñanza Bachiller/COU	2	5%	2	5%	4	11%
Estudios Oficiales	2	5%	0	0%	2	5%
Especialización Profesional/ Enseñanzas de grado medio/ Enseñanzas de grado superior						



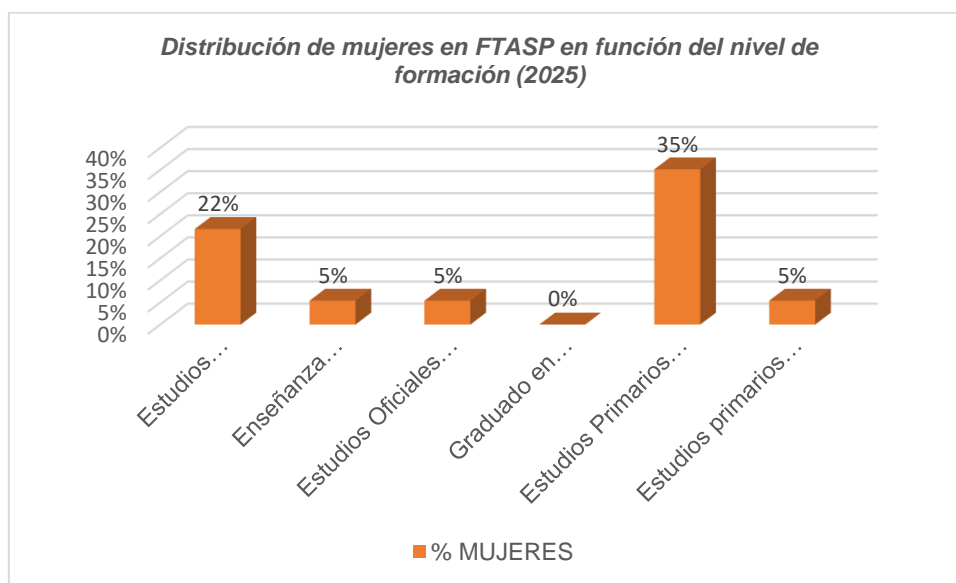
Graduado en ESO/BUP/EGB/ 1ª Etapa Educación Secundaria Completa	0	0%	0	0%	0	0%
Estudios Primarios Completos/ 1ª Etapa Secundaria sin terminar	13	35%	3	8%	16	43%
Estudios primarios incompletos	2	5%	0	0%	2	5%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>73%</b>	<b>10</b>	<b>27%</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia (2025).

Teniendo en cuenta los datos recogidos en las gráficas 12 y 13, en el año 2025, las mujeres poseen mayores niveles formativos (en cuanto a estudios universitarios y enseñanzas de grado medio y superior). No obstante, el 35% se ubica en “estudios primarios completos o la 1ª etapa de secundaria sin terminar” y el 5% tiene los “estudios primarios incompletos”. En referencia a los hombres, la cifra también es elevada con 14% con “estudios universitarios”, sin embargo, la cifra de “estudios primarios completos o la 1ª etapa de secundaria sin terminar” tan sólo se identifica con el 5% y no hay ningún hombre que no posea los estudios primarios.

#### Gráfica 12:

*Distribución de mujeres en FTASP en función del nivel de formación (2025)*

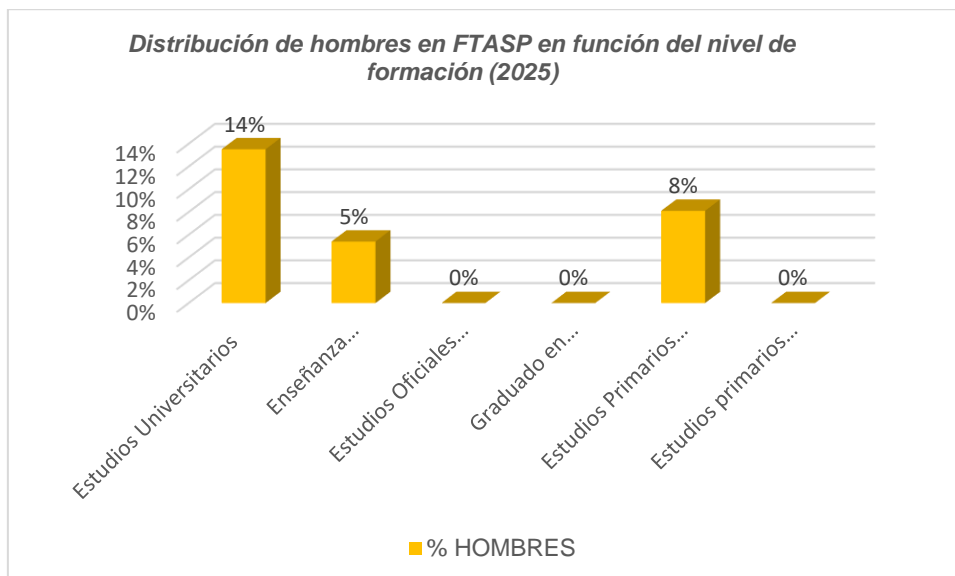


Fuente: Elaboración propia (2025).



### Gráfica 13:

*Distribución de hombres en FTASP en función del nivel de formación (2025)*



Fuente: Elaboración propia (2025).

En relación al área de formación profesional, la FTASP cuenta con un “Plan de Formación Anual” para el personal dentro del SGC bajo la norma UNE EN ISO 9001:2015. La FTASP, a partir de la coordinación y dirección de los centros, ofrece al personal actividades y cursos de formación tanto presenciales como a distancia y que pueden desarrollarse dentro y fuera de la jornada de trabajo, en función del tipo de curso de que se trate. Asimismo, se ofrece formación continua a la plantilla completa indistintamente del género que se tenga, así como, cursos de reciclaje de algunos puestos, cursos de informática, cursos de formación básica en igualdad, formación más técnica en función del puesto que se desarrolla, etc.... Una vez realizada la formación, el personal cumplimenta la “Ficha de Evaluación de Formación del Personal” disponible en el SGC, en donde se recoge la información, los objetivos y la evaluación de la eficacia del curso en cuestión. Luego, esa información se traslada al “Plan de Formación Anual” de la FTASP, también disponible en el SGC.

#### **4.4.2.3. Proceso de promoción, clasificación profesional y condiciones de trabajo y retribuciones. Principales resultados.**

Respecto al área de promoción y clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones, la FTASP se acoge al X Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No



Reglada y al Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia, para el Centro de Formación y Hogar Torre Nazaret respectivamente. Para el centro de formación, tal y como se recoge en el convenio citado anteriormente, las percepciones salariales del personal para las distintas categorías/grupos profesionales, estarán compuestas por el salario base, las gratificaciones extraordinarias (prorrata) y el complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional (CPP), así como el resto de complementos salariales que pudieran corresponder a las personas trabajadoras, tales como, los complementos de dedicación y demás complementos y mejoras que estime oportunos la entidad. Para el Hogar Torre Nazaret, tal y como se encuentra recogido en el Convenio citado con anterioridad, las percepciones salariales del personal estarán formadas por el salario base, las gratificaciones extraordinarias (prorrata) y complementos salariales, tales como, el complemento de antigüedad, complementos de puestos de trabajo (plus especialidad y plus de nocturnidad) y en el caso, de personas trabajadoras con hijos menores de 17 años, recibirá una cantidad fija al año durante el mes de octubre, en concepto de ayuda escolar.

Asimismo, el incremento de las retribuciones del personal surge como consecuencia de los incrementos producidos en los Convenios Colectivos anteriores.

En relación de las promociones internas del último año hay que tener en cuenta, que, a partir del 1 de marzo de 2025, Ignacio Fuentes Muñoz pasó del departamento de formación al departamento de economía, que es el encargado de todo lo relacionado con la gestión de lo económico en la FTASP. Por otro lado, María Beatriz Lillo Vidal, a partir del 1 de enero de 2025 ha pasado de ser psicóloga en Hogar Torre Nazaret a compartir sus funciones con las de dirección y las de gestión del centro mencionado.

En relación a la clasificación profesional de las personas trabajadoras de la FTASP en el 2025, tal como se puede observar en la tabla 4 y en la gráfica 14, la categoría/grupo profesional más numerosa es la del “Grupo IV: personal sanitario auxiliar” con un 35% (representado el 32% en mujeres y el 3% en hombres). Seguido del grupo “Grupo I: personal docente” y el “Grupo VII: personal de servicios generales” con un 19% y un 11% respectivamente. El “Grupo II: personal de administración” se queda en el cuarto lugar con una representación del 8% unitariamente formado por mujeres, junto con el “Grupo IV: titulados no docentes” con una representación del 8% únicamente masculina. En cuanto al “Grupo III: personal sanitario” podemos observar como está compuesto de manera igualitaria.





Por todo ello, los puestos de trabajo con mayor presencia femenina son: “personal docente”, “personal de administración”, “personal sanitario auxiliar” y “personal de servicios generales”. Por el contrario, las categorías menos representadas son: “personal técnico”, “personal sanitario”, y son inexistentes en “titulados no docentes” y “personal de oficios varios”.

Haciendo alusión a los puestos de trabajo con mayor presencia masculina son: “personal docente”, “titulado no docente” y “personal de oficios”. Por el contrario, las categorías menos representadas son: “personal técnico”, “personal sanitario”, “personal sanitario auxiliar”, y son inexistentes en “personal de administración” y “personal de servicios generales”.

**Tabla 4:**

*Distribución de mujeres y hombres de FTASP por categoría/grupo profesional (2025)*

	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL, H+M	% H+M
Grupo I: Personal Docente (X Conv. Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada)	5	14%	2	5%	7	19%
Grupo II: Personal Técnico (Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia)	2	5%	1	3%	3	8%
Grupo II: Personal de administración (X Conv. Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada)	3	8%	0	0%	3	8%
Grupo III: Personal Sanitario (Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia)	1	3%	1	3%	2	5%
Grupo IV: Titulado No Docente (X Conv. Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada)	0	0%	3	8%	3	8%
Grupo IV: Personal sanitario auxiliar (Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia)	12	32%	1	3%	13	35%

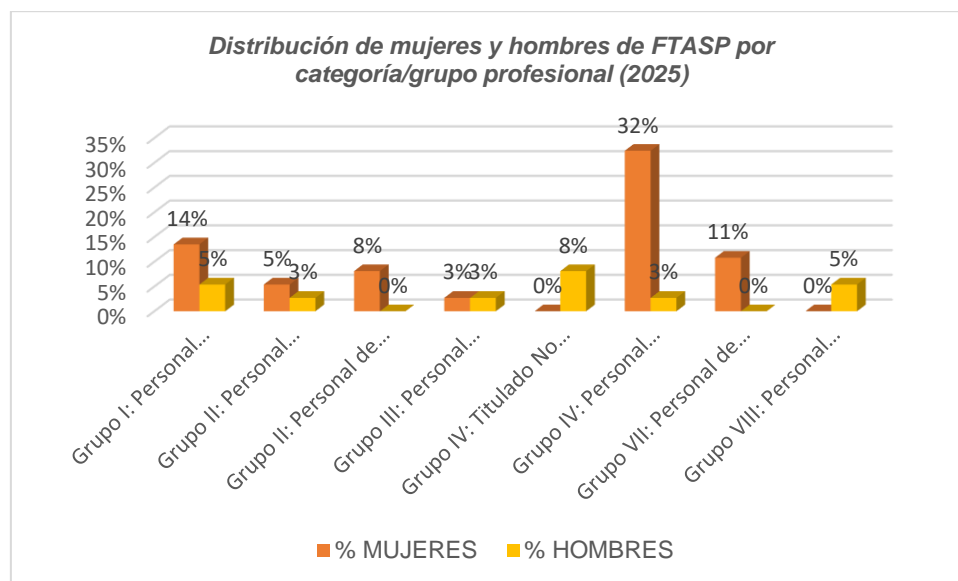


Grupo VII: Personal de servicios generales (Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia)	4	11%	0	0%	4	11%
Grupo VIII: Personal de oficios varios (Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia)	0	0%	2	5%	2	5%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>73%</b>	<b>10</b>	<b>27%</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia (2025).

#### Gráfica 14:

*Distribución de mujeres y hombres de FTASP por categoría/grupo profesional (2025)*



Fuente: Elaboración propia (2025).

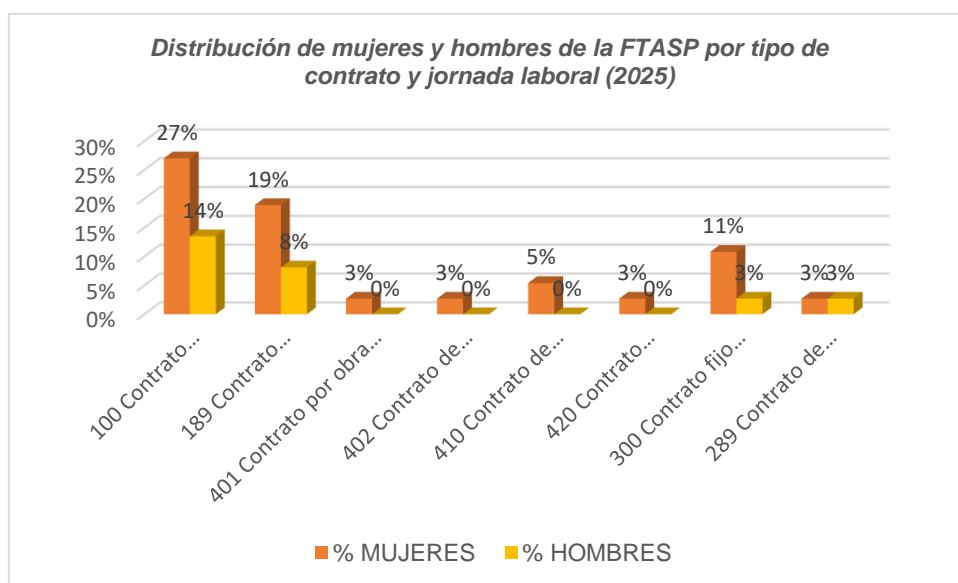
En relación a los tipos de contrato y a la jornada laboral, se puede observar como en la gráfica 15 las contrataciones mayoritarias en el 2025 en la FTASP son “el contrato indefinido a tiempo completo” y el “contrato indefinido a jornada completa” este último tipo de contrato es una modificación de un contrato temporal a un contrato indefinido manteniendo la antigüedad de la persona trabajadora. Hay una representación del 41% (27% de mujeres y 14% de hombres) y 27% (19% de mujeres y 8% de hombres) respectivamente. Le sigue el “contrato fijo-discontinuo” que está asociado al 14% (11%



de mujeres y 3% de hombres). El “contrato de interinidad” está representado por el 5% (2 mujeres) y “el contrato por obra y servicio determinado a tiempo completo”, “contrato eventual”, “contrato formativo” y “contrato indefinido a tiempo parcial” están tan solo representados con un 3% y en todas las categorías hay mujeres excepto en el “contrato indefinido a tiempo parcial” que está representado por un hombre. Además, hay que destacar que el horario desarrollado por el personal es continuo para todos los grupos/categorías profesionales. Asimismo, parte del personal sanitario y sanitario auxiliar desarrolla su trabajo a turnos, para que la residencia pueda funcionar de forma ininterrumpida los 365 días al año.

### Gráfica 15:

*Distribución de mujeres y hombres de la FTASP por tipo de contrato y jornada laboral (2025)*



Fuente: Elaboración propia (2025).

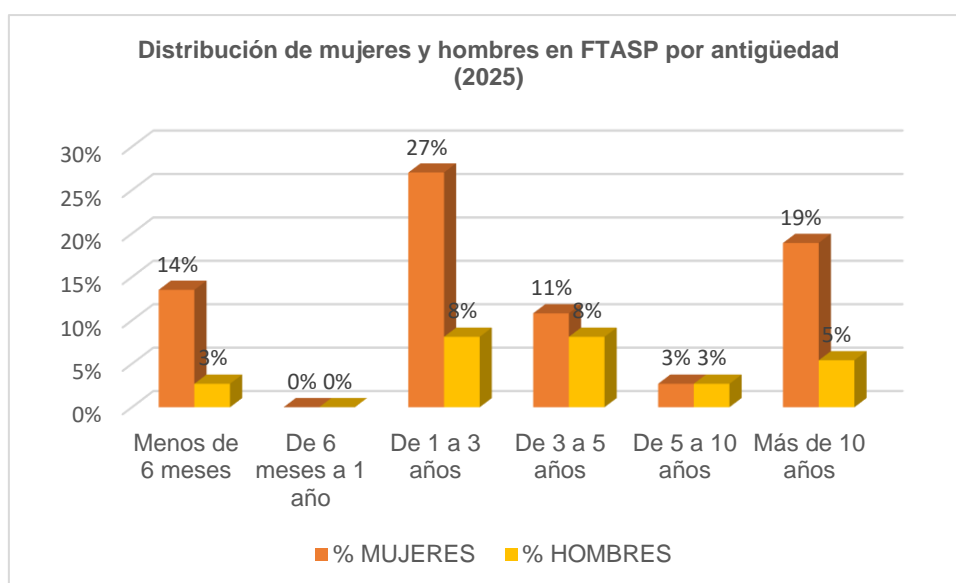
Al hablar de la antigüedad de las personas trabajadoras, es necesario hacer referencia a la gráfica 16, donde se puede observar como el 35% tiene una antigüedad de 1 a 3 años (representado el 27% en mujeres y el 8% en hombres), el 24% lleva en la FTASP más de 10 años (19% de mujeres y 5% de hombres), el 19% de 3 a 5 años (representando el 11% en mujeres y el 8% en hombres), el 16% está en la FTASP menos de 6 meses (14% de mujeres y 3% hombres), y finalmente de 5 a 10 años se puede extraer tan sólo el 5% representado en su mayoría por hombres.



De los datos anteriores, se puede decir que la proporción de mujeres supera a la de hombres en cuanto antigüedad se refiere, por lo que desde la FTASP se va a intentar llevar a cabo acciones que equilibren esta desigualdad. En referencia al plan anterior, se han llevado a cabo acciones para la retención del talento, conservando a las personas trabajadoras que desarrollan su trabajo de manera favorable, tienen buena actitud y realizan tareas de calidad en lo que al trabajo se refiere.

#### Gráfica 16:

*Distribución de mujeres y hombres en FTASP por antigüedad (2025)*



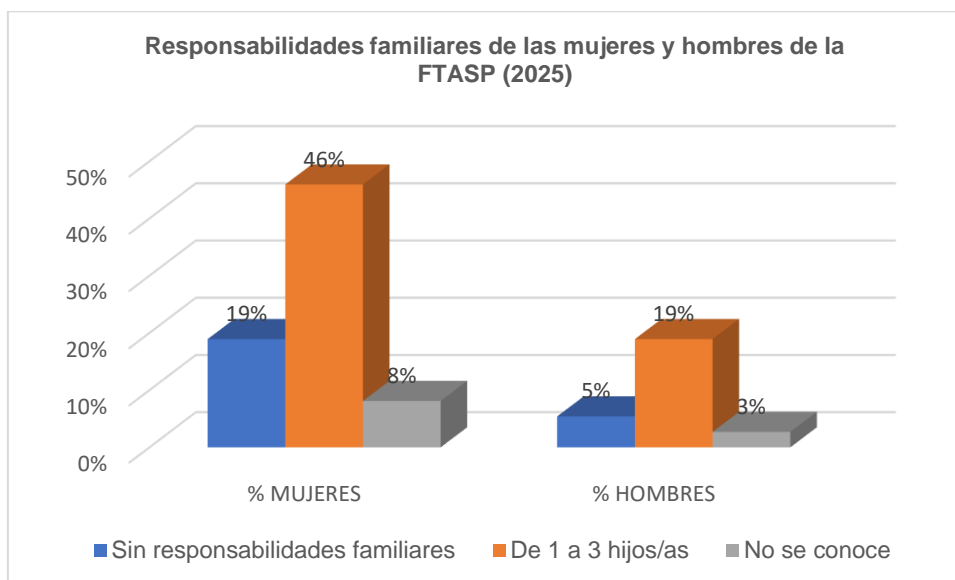
Fuente: Elaboración propia (2025).

#### 4.4.2.4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y salud laboral Principales resultados.

Al hacer mención de las responsabilidades familiares de la plantilla actual de la FTASP en el 2025, se puede apreciar en la gráfica 17 que 65% de las personas trabajadoras afirman tener de 1 a 3 hijos (siendo el 46% mujeres y el 7% hombres). Por otro lado, el 24% afirma no tener responsabilidades familiares (19% mujeres y 5% hombres), y por el contrario el 11% no ha hecho alusión a su situación, por lo que se desconoce realmente si cuentan con responsabilidades familiares o no.

#### Gráfica 17:

*Responsabilidades familiares de las mujeres y hombres de la FTASP (2025)*



Fuente: Elaboración propia (2025)

En el año 2025, en relación a los permisos y excedencias solicitadas a la FTASP, una trabajadora de Hogar Torre Nazaret con contrato indefinido a jornada completa y con una edad comprendida entre 20 y 29 años solicitó el permiso de maternidad en el 2024, que perduró hasta el 10 de enero de 2025. Además, amplió su baja por lactancia hasta el 14 de febrero. Otra persona trabajadora con un contrato indefinido a jornada completa con una edad superior a los 46 años solicitó una excedencia que comenzó el 09 de noviembre de 2024 y se prolongó hasta el 31 de marzo de 2025.

La FTASP en el área del “Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral” cuenta con una guía en donde se recoge la importancia y las ventajas de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las distintas medidas de conciliación existentes en la FTASP, por centros y basadas en los convenios colectivos establecidos en la fundación, en la legislación vigente y en aportaciones propias. Además, las medidas de conciliación han sido comunicadas y se han puesto a disposición de las personas trabajadoras. Dado el caso, de manera informal las personas trabajadoras, a partir de demandas individuales a la Coordinación/Dirección/Representante de los Trabajadores pueden solicitar más información al respecto, facilitándose la información disponible y valorando las distintas opciones existentes.

Respecto al área de salud laboral, la FTASP tiene contratado un servicio de prevención ajeno con Valora Prevención, S.L. para garantizar la salud del personal. Además, contamos con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y con un Plan de



Autoprotección y anualmente, se realiza un simulacro de incendios tal y como establece la normativa. Asimismo, dadas las circunstancias, se revisará y adaptará las tareas y ocupaciones, especialmente en los casos de embarazo y lactancia.

#### **4.4.2.5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Principales resultados.**

En relación al área de “prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo” la FTASP elaboró en el I Plan de Igualdad un protocolo en material de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral y se realizó con el objetivo de garantizar una prevención integral, y mejorar así las condiciones de trabajo, seguridad y salud de las personas trabajadoras. Se pretende prevenir cualquier tipo de violencia laboral derivada del acoso sexual o por razón de sexo, protegiendo a la totalidad de las personas que componen la Fundación Tienda Asilo de San Pedro.

Con este protocolo se establece el procedimiento para realizar una denuncia, así como las medidas que se adoptarán para dar solución a la problemática planteada. Asimismo, se definen de manera clara las faltas que se consideran muy graves, graves y leves, junto con las sanciones correspondientes a cada tipo de infracción, garantizando así un marco de actuación justo y coherente con los principios de la organización.

En referencia al protocolo frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, hasta la fecha no ha sido necesario activar dicho protocolo, ya que no se han registrado situaciones de acoso sexual ni por razón de sexo, tanto en la Fundación como en el Hogar Torre Nazaret.

No obstante, el protocolo ha sido debidamente difundido a través de los canales de comunicación internos de la entidad, con el objetivo de garantizar que todas las personas vinculadas a la Fundación conozcan su existencia y sepan cómo actuar en caso de sentirse acosadas. Esta difusión forma parte del compromiso de la organización con la prevención, la seguridad y el respeto en el entorno laboral.

#### **4.4.2.6. Lenguaje y comunicación no sexista. Principales resultados.**

Respecto al área de sensibilización y comunicación, no se observa en la web ni en nuestras comunicaciones a nivel interno y externo un lenguaje e imágenes sexistas. No obstante, en la encuesta de evaluación final del plan anterior se preguntó si “el plan de



igualdad había servido para extender el uso del lenguaje y la comunicación no sexista” a lo que 22 personas (14 mujeres y 8 hombres) de las 27 encuestadas afirmaron esta pregunta asegurando que este hecho había mejorado, mientras que 1 hombre opinó lo contrario y 4 personas no contestaron a la pregunta (1 hombre y 3 mujeres).

#### **4.4.3. Conclusiones.**

##### **4.4.3.1. Principales conclusiones (problemas y dificultades detectadas y propuestas de actuación.**

- En relación a la distribución de la Junta de Patronos, de nuevo el número de hombres supera al de mujeres, representando el 62,5% y el 37,5% respectivamente. Aunque por parte de la FTASP se ha intentado aumentar la figura femenina en la junta, no se han podido incorporar más mujeres debido a que, en términos generales, no ha habido nuevas incorporaciones a la junta durante el desarrollo del plan.
- Las cifras actuales de 2025, nos dejan cifras de una plantilla formada por el 73% de mujeres y el 27% de hombres. Estos porcentajes son iguales a los que se extrajeron en el año 2020. Las cifras desde que se presentó el primer plan han variado y ha vuelto a aumentar el porcentaje de mujeres. En la FTASP todavía no existe un equilibrio total, por lo que se intentará paliar esta situación llevando a cabo las acciones necesarias para conseguirlo.
- Las contrataciones producidas en el 2025 se han debido principalmente para cubrir las necesidades de la FTASP con contratos de interinidad de tiempo completo (27%) y contratos formativos para la obtención de la práctica profesional (40%).
- La categoría donde se han producido más contrataciones en el 2025 han sido en el “Grupo IV: Personal sanitario auxiliar”, en el centro de trabajo de Hogar Torre Nazaret, ya que al tratarse de una residencia ha sido necesario realizar diversas incorporaciones que cubrieran las necesidades existentes del momento.
- En referencia a las nuevas incorporaciones que se han producido en el 2025, hay que tener en cuenta que un 87% han sido mujeres y un 13% hombres, de los cuales la edad más repetida han sido las franjas comprendidas entre los 30 a 45 años, y 46 años o más.





- De las nuevas incorporaciones el 67% tiene menores a cargo y el 33% no tiene responsabilidades familiares de ningún tipo.
- El mayor porcentaje de bajas se deben a la finalización por contrato con un 40% y que recaen principalmente en el Grupo IV: personal sanitario auxiliar.
- Respecto a la formación de las personas trabajadoras de la FTASP se puede constatar que el nivel de formación de la plantilla es alto con 51% (con estudios mínimos en grado medio y estudios máximos universitarios).
- Se puede comprobar el 68% de las personas trabajadoras tiene un contrato indefinido, lo que ha permitido poder conservar a aquellas personas que demuestran calidad en su trabajo y buen desempeño en sus funciones.
- En este II Plan de Igualdad, se sigue sin contar con una metodología específica del desempeño, ni planes de carrera definidos y protocolarizados. Por lo tanto, se deben desarrollar acciones que vayan orientadas a la evaluación del desempeño con perspectiva de género.
- En relación al área de salud laboral se revisarán y adaptarán las tareas y ocupaciones, especialmente en los casos de embarazo y lactancia.
- En relación al área de “prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo” la FTASP cuenta con un protocolo en material de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, comunicado y puesta a disposición del personal. Para poder proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la FTASP irá actualizando el protocolo actual conforme a la normativa vigente y se pondrá a disposición de las personas trabajadoras.
- La FTASP cuenta con una guía en donde se recoge la importancia y las ventajas de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las distintas medidas de conciliación existentes en la misma. Para impulsar la conciliación se revisará y se irá actualizando conforme a la legislación vigente y se pondrá a disposición del personal.
- Se analizará en profundidad si en nuestras comunicaciones se usa un lenguaje inclusivo, teniendo en cuenta el Decálogo desarrollado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para aplicar el enfoque de género a la información y comunicación en esta área y de forma transversal a todas las demás.

Cabe destacar que al tratarse de la realización del II Plan de Igualdad, el diagnóstico también se ha basado en los resultados finales, del primer plan, que se han podido extraer de las encuestas que se han realizado al equipo directivo, a la comisión de





seguimiento y a la plantilla de la FTASP (Centro de Formación y Hogar Torre Nazaret). Las conclusiones finales de los resultados de las encuestas han sido los siguientes:

Es fundamental destacar el papel que ha tenido el Plan de Igualdad en la FTASP, especialmente por tratarse del primer plan que se ha elaborado, desarrollado y evaluado en la entidad. A pesar de las dificultades surgidas durante su implementación (como los cambios de personal que impidieron el desarrollo con normalidad de algunas acciones) los resultados obtenidos han sido muy favorables en esta evaluación final. La valoración media otorgada por la Comisión de Seguimiento ha sido de 8,5 (media de las puntuaciones individuales: 9, 9, 9 y 7), lo que refleja una percepción claramente positiva respecto al desarrollo y resultados del Plan de Igualdad. Por su parte, la dirección ha valorado de forma unánime que la implementación del plan ha supuesto una mejora significativa para la Fundación (2 de 2 personas así lo han manifestado).

Los resultados de la evaluación del cuestionario para la plantilla, la puntuación media obtenida ha sido de 7,7, lo cual indica una valoración general positiva. No obstante, este resultado también sugiere que existen aspectos que requieren seguimiento y refuerzo en futuros planes para lograr un mayor impacto y satisfacción por parte del conjunto de la FTASP.

En cuanto a las medidas previstas se han ejecutado en la medida de lo posible, logrando avances significativos en los objetivos planteados.

De cara al próximo Plan de Igualdad, se propone reforzar aquellas medidas que ya fueron contempladas en el anterior plan, consolidando así el trabajo realizado. Entre las propuestas para el siguiente periodo, se encuentran las siguientes acciones:

- Garantizar que el 100 % de la plantilla reciba formación en igualdad, incluyendo a las nuevas incorporaciones, que deberán realizar el curso de forma obligatoria.
- Actualizar los protocolos existentes conforme a los cambios de la normativa vigente (si los hubiese) y elaborar nuevos protocolos en caso de que surjan necesidades específicas que deban ser abordadas.
- Reforzar los procesos de selección para asegurar un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en la cobertura de puestos de trabajo.
- Potenciar la difusión del Plan de Igualdad a través de los canales internos de la Fundación, dando visibilidad tanto al contenido del plan como a la persona de



referencia designada, a quien podrá acudir en caso de dudas o necesidades relacionadas con la igualdad.

- Elaborar informes periódicos que permitan un adecuado seguimiento del plan, facilitando así un análisis riguroso en la evaluación final.

En definitiva, este primer Plan de Igualdad ha supuesto un avance importante para la organización, y sienta las bases para continuar construyendo una cultura laboral más justa, inclusiva y comprometida con la igualdad de oportunidades.

## **5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

El objetivo general del II Plan de Igualdad es; Fortalecer el compromiso de la FTASP con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. La normativa vigente que regula el II Plan de Igualdad de la FTASP se rige en:

- La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- El Real Decreto 901/2020, sobre los procedimientos para elaborar y registrar los planes de igualdad.
- El Real Decreto 902/2020, sobre igualdad retributiva.
- Y más recientemente, la Ley Orgánica 2/2024, que refuerza la paridad y el enfoque de género en ámbitos públicos y privados.

Los objetivos que se plantean para poder abordar cada área de trabajo, mencionada con anterioridad, son los siguientes:

1. Proceso de selección, contratación y formación.
  - a. Objetivo: *Promover y garantizar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.*
    - Desde la FTASP se pretende alcanzar un grado de consecución del 80% en la implantación y en el seguimiento de las medidas durante la vigencia del Plan. Se pretende que al menos el 80% de la plantilla realice una formación básica en igualdad y no discriminación.
  - b. Objetivo: *Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.*
    - Que al menos el 70% de los procesos de selección incluyan acciones donde se fomente la participación del sexo menos representado. La FTASP como se ha mencionado con



anterioridad, va a promover que se tenga en cuenta al sexo menos representado. No obstante, la selección final se realizará teniendo en cuenta la cualificación, la formación, la experiencia y la adecuación al puesto, sin que el sexo de la persona sea determinante ni preferente.

2. Proceso de promoción, clasificación profesional y condiciones de trabajo y retribuciones.

a. *Objetivo: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.*

- Se establece un porcentaje de consecución del 70%, donde la FTASP garantiza que la clasificación profesional se lleve a cabo de forma objetiva y promoviendo siempre la igualdad. Es decir, que por desempeñar el mismo puesto de trabajo se corresponda la misma clasificación y las condiciones, sin tener en cuenta el sexo.

b. *Objetivo: Crear un proceso de evaluación del desempeño con perspectiva de género.*

- Desde la FTASP se establece un grado de consecución del 80%, creando un proceso que evalúe a las personas trabajadoras sin prejuicios ni estereotipos, garantizando que tanto mujeres como hombres sean valorados con los mismos criterios y oportunidades independientemente de su sexo.

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

a. *Objetivo: Impulsar la conciliación de la vida laboral y personal.*

- La FTASP se compromete a que toda persona que requiera conciliación laboral, familiar y personal, se vea beneficiado/a de las diferentes medidas que se recogen en el Plan de Igualdad.

b. *Objetivo: Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad, siempre que se pueda, teniendo en cuenta el puesto de trabajo que se desarrolle.*

- Con la aplicación del plan, la FTASP garantiza que aquellas personas que necesiten hacer uso de las medidas de conciliación, verán modificados sus puestos de trabajo con jornadas más



flexibles, medidas de teletrabajo o trabajo por turnos (siempre que sea posible y el puesto de trabajo así lo permita), y apoyo por parte de la Fundación para que la persona que requiera de estas medidas no se sienta rechazada.

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

a. *Objetivo: Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.*

- Hacer uso del protocolo frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, siempre que alguna persona así lo requiera. Por otro lado, con el II Plan de Igualdad se pretende que al menos el 90% de la plantilla, reciba formación en prevención de acoso y discriminación.

5. Lenguaje y comunicación no sexista.

a. *Objetivo: Promover y difundir una imagen interna y externa de la FTASP comprometida con la igualdad de oportunidades.*

- Desde la FTASP se aplica el enfoque de género a la información y a la comunicación en esta área y de forma transversal a todas las demás, para así poder garantizar que la imagen que se promueve y difunde de manera tanto interna como externa, es una entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

b. *Objetivo: Promover la formación y sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo.*

- Se pretende que al menos el 90% de las personas trabajadoras conozcan con este II Plan, la guía del lenguaje inclusivo (pendiente de realizar con las medidas de este plan) y que se dé difusión interna para poder mejorar las competencias sobre el uso del lenguaje inclusivo y poder ponerla en práctica en los diferentes puestos de trabajo.

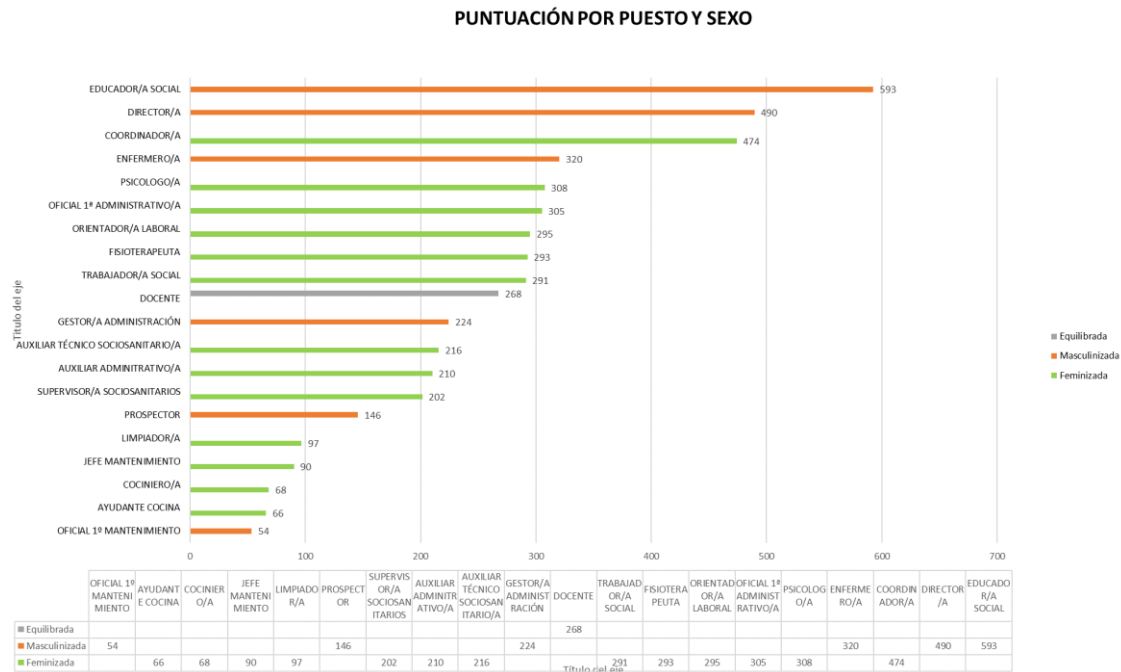
## 5.1. RESULTADOS DE AUDITORIA RETRIBUTIVA.

Los resultados de la auditoría retributiva se pueden ver reflejados en la siguiente gráfica:



## Gráfica 18:

### Puntuación por puesto y sexo



Fuente: Elaboración propia (2025)

La clasificación de los puestos se divide en feminizados, masculinizados y equilibrados y se puede observar que:

La mayoría de los puestos de trabajo que se desarrollan en la FTASP están muy definidos en puestos feminizados o masculinizados, con casi inexistencia de puestos equilibrados. Esto da lugar a que la estructura laboral de la organización está segmentada, lo que puede suponer un factor de riesgo para las desigualdades retributivas no intencionales.

Las desigualdades retributivas son diferencias salariales que no están justificadas y pueden deberse a; la responsabilidad, la cualificación, a la antigüedad o a la dificultad del puesto. Son desigualdades que no son intencionales, es decir, no se hacen a conciencia, por lo que no es discriminación directa.

Al hacer referencia a la gráfica debemos tener en cuenta que los puestos donde hay mayor puntuación son el de director y el de educador social, que en ese caso ambos puestos están masculinizados. Los puestos feminizados también se encuentran con una alta puntuación (coordinador/a, enfermero/a y psicólogo/a), aunque no llegan a alcanzar los dos puestos mencionados con anterioridad.



Por otro lado, los puestos feminizados están sobrerrepresentados en las puntuaciones medias y bajas. Estos son los de enfermería, auxiliares, administración, limpieza, cocina, trabajo social...

Muchas de estas ocupaciones casualmente están asociadas con el cuidado y la prestación de servicios y se sitúan en la franja media-baja del gráfico, y esto puede asociarse a puestos de trabajo en los que el salario base es más bajo en comparación a los puestos mencionados con anterioridad.

Un hecho destacable, es que la ocupación de docente está equilibrada, es decir, la representación femenina y masculina es equitativa, y además se sitúa en un rango intermedio.

Los resultados que hemos obtenido reflejan la realidad actual de la FTASP, que se caracteriza por una segregación horizontal (son los diferentes puestos que ocupan en base al mercado laboral, la formación o la cultura) derivada de como se distribuyen las mujeres y los hombres dentro de los diferentes puestos dentro de la empresa. Es importante mencionar, que o se detecta discriminación directa, intencional o consciente por parte de la organización.

La mayor presencia femenina en las puntuaciones medias y bajas, no se corresponde con acciones retributivas diferenciadas, sino a un fenómeno estructural ya que son los puestos donde se generan mayor número de vacantes, y, en consecuencia, son los que atraen un volumen muy alto de candidaturas femeninas. La entidad recibe para estas posiciones un alto porcentaje de currículum de mujeres, lo que daría explicación a que la composición actual de la plantilla en estos niveles sea femenina, en vez de ser tan equilibrada.

En relación con los puestos de dirección y educador social, ambos se posicionan con roles de mayor responsabilidad dentro de la FTASP. La presencia masculinizada en estos puestos no se corresponde a decisiones discriminatorias, sino a factores que se vinculan con la formación, la trayectoria profesional y la antigüedad que se requiere para alcanzar estos puestos. Estas ocupaciones están representadas por personal que tiene una amplia trayectoria en la entidad y poseen las competencias técnicas, las habilidades laborales y la experiencia necesaria para poder asumir dichas responsabilidades. Por ello, la adquisición de responsabilidades en estos mandos son el resultado de los factores mencionados con anterioridad, y no de la preferencia de un género sobre otro.



No obstante, hay que destacar que la entidad cuenta con una figura femenina que desempeña la presidencia, el puesto con máxima responsabilidad. Este hecho evidencia que no existe impedimento estructural ni cultural para el acceso de las mujeres a roles directivos dentro de la organización.

Por todo ello, y para hacer todo lo posible para que la ocupación de los puestos sea más equilibrada, de cara a futuros procesos de selección, desde la FTASP como se ha mencionado a lo largo del plan en reiteradas ocasiones, se aplicarán criterios objetivos que se basen en la formación, la experiencia profesional y las habilidades necesarias para el desempeño del puesto, garantizando así que el sexo de la persona no sea un factor de valoración a la hora de la contratación.

Sin embargo, en consonancia con las recomendaciones en materia de igualdad efectiva, en los casos en los que las dos candidaturas se encuentren en igualdad de condiciones, la FTASP priorizará la contratación del sexo menos representado en el puesto de trabajo ofertado, corrigiendo así los desequilibrios que existen y avanzando hacia una plantilla más equilibrada y diversa.

## 5.2. ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN.

Prioridad	3
Área/Materia a desarrollar	Proceso de selección, contratación y formación.
Objetivo	Promover y garantizar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
Medida	Formación de las personas trabajadoras en materia de igualdad de oportunidades, preferentemente en horario laboral.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"><li>- Número de personas que han recibido formación en materia de igualdad de oportunidades.</li><li>- Número de personas que consideran la formación útil y relevante.</li><li>- Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo.</li><li>- Número de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo.</li><li>- Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li></ul>

Prioridad	4
Área/Materia a desarrollar	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y salud laboral





Objetivo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Impulsar la conciliación de la vida laboral y personal.</li><li>- Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad, siempre que se pueda teniendo en cuenta el puesto de trabajo que se desarrolle</li></ul>
Medida	<ul style="list-style-type: none"><li>- Revisión y actualización (dado el caso) de la guía de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la FTASP conforme a la legislación vigente.</li><li>- Realización de actuaciones de información sobre el contenido de la guía de medidas de conciliación y corresponsabilidad.</li><li>- Difusión interna de las medidas de conciliación y corresponsabilidad aprobadas al conjunto de la plantilla</li><li>- Recogida de solicitudes de las personas trabajadoras de la FTASP en relación a las necesidades de conciliación que les puedan ir surgiendo.</li></ul>
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"><li>- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</li><li>- Actualización y revisión (dado el caso) de las medidas de conciliación y corresponsabilidad conforme a la legislación vigente en cada momento</li><li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de las medidas de conciliación.</li><li>- Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.</li><li>- Difusión interna de la guía de medidas de conciliación y corresponsabilidad</li><li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.</li><li>- Número, desagregado por sexo, de solicitudes recogidas de posibles necesidades de conciliación del personal.</li></ul>

Prioridad	4
Área/Materia a desarrollar	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivo	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Medida	<ul style="list-style-type: none"><li>- Revisión y actualización (dado el caso) del Protocolo en material de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral de la FTASP conforme a la legislación vigente.</li><li>- Realización de actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.</li><li>- Difusión interna del Protocolo siguiendo los canales de comunicación de la fundación.</li></ul>
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"><li>- Actualización y revisión (dado el caso) del Protocolo en material de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral de la FTASP conforme a la legislación vigente en cada momento.</li><li>- Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.</li><li>- Difusión interna del protocolo en material de acoso</li></ul>





sexual y/o por razón de sexo.

\*El nivel de priorización viene marcado siendo 1 del nivel más bajo y 5 el más alto.

## 6.MEDIDAS DE IGUALDAD Y CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN.

### Ficha de Medida 1

<b>Área de actuación</b>	Proceso de selección, contratación y formación
<b>Medida</b>	Formación de las personas trabajadoras en materia de igualdad de oportunidades, preferentemente en horario laboral.
<b>Objetivos que persigue</b>	Promover y garantizar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Mantenimiento y actualización de una formación específica de toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades. Las nuevas incorporaciones de la FTASP deben realizar la formación.
<b>Personas destinatarias</b>	Personas trabajadoras de la FTASP.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan.
<b>Responsable</b>	Presidencia de la FTASP. Coordinación/Dirección de los centros de la FTASP. Comisión de Igualdad.
<b>Medios</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Plataforma de formación online o aula presencial (según la modalidad de la formación).</li><li>- Materiales didácticos de la formación.</li><li>- Canal de comunicación para programar la formación.</li></ul>
<b>Recursos</b>	<b>Recursos Humanos.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Personal especializado de la formación.</li><li>- Dirección de los centros de la FTASP para organizar.</li><li>- Comisión de igualdad.</li></ul> <b>Recursos Materiales y Económicos.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ordenadores y plataforma en línea para poder realizar el curso online.</li><li>- Aula y materiales de apoyo para las personas asistentes (si fuese presencial).</li><li>- Presupuesto para abordar la elaboración de la formación.</li></ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Número de personas que han recibido formación en materia de igualdad de oportunidades.</li><li>- Número de personas que consideran la formación útil y relevante.</li><li>- Número y porcentaje de asistentes, desagregado por</li></ul>



	sexo. <ul style="list-style-type: none"><li>- Número de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo.</li><li>- Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li></ul>
--	--

### Ficha de Medida 2

<b>Área de actuación</b>	Proceso de selección, contratación y formación
<b>Medida</b>	Realización de actuaciones que fomenten la incorporación del sexo menos representativo.
<b>Objetivos que persigue</b>	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realización de actuaciones que fomenten la incorporación del sexo menos representativo (siempre que sea posible).
<b>Personas destinatarias</b>	Personas trabajadoras de la FTASP.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan.
<b>Responsable</b>	Presidencia de la FTASP. Coordinación/Dirección de los centros de la FTASP. Personal Comisión de Igualdad.
<b>Medios</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Canales de difusión interna y externa.</li><li>- Formación en igualdad de oportunidades.</li></ul>
<b>Recursos</b>	Recursos Humanos. <ul style="list-style-type: none"><li>- Equipo de RRHH.</li></ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Número total de procesos de selección realizados.</li><li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li><li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li><li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li></ul>

### Ficha de Medida 3

<b>Área de actuación</b>	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y salud laboral.
<b>Medida</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Revisión y actualización (dado el caso) de la guía de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la FTASP conforme a la legislación vigente.</li></ul>



		<ul style="list-style-type: none"><li>- Realización de actuaciones de información sobre el contenido de la guía de medidas de conciliación y corresponsabilidad.</li><li>- Difusión interna de las medidas de conciliación y corresponsabilidad aprobadas.</li><li>- Recogida de solicitudes de las personas trabajadoras de FTASP en relación a las necesidades de conciliación que les vayan surgiendo.</li></ul>
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Impulsar la conciliación de la vida laboral y personal.</li><li>- Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad, siempre que se pueda teniendo en cuenta el puesto de trabajo que se desarrolle.</li></ul>
<b>Descripción detallada de la medida</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>- Revisión y actualización (dado el caso) de la guía de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la FTASP conforme a la legislación vigente.</li><li>- Realización de actuaciones de información sobre el contenido de la guía de medidas de conciliación y corresponsabilidad.</li><li>- Difusión interna de las medidas de conciliación y corresponsabilidad aprobadas.</li><li>- Recogida de solicitudes individuales de las personas trabajadoras de la FTASP en relación a las necesidades de conciliación que les vayan surgiendo.</li></ul>
<b>Personas destinatarias</b>		Personas trabajadoras de la FTASP.
<b>Cronograma de implantación</b>	<b>de</b>	Durante la vigencia del plan.
<b>Responsable</b>		Presidencia de la FTASP. Coordinación/Dirección de los centros de la FTASP. Comisión de Igualdad. Representante de las personas trabajadoras de los centros de la FTASP.
<b>Medios</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>- Canales de difusión interna para dar a conocer las medidas de conciliación y corresponsabilidad.</li></ul>
<b>Recursos</b>		Recursos Humanos. <ul style="list-style-type: none"><li>- Comisión de igualdad.</li></ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>de</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Número de medidas propuestas y puestas en marcha</li><li>- Actualización y revisión (dado el caso) de las medidas de conciliación y corresponsabilidad conforme a la legislación vigente en cada momento</li><li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de las medidas de conciliación.</li><li>- Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.</li><li>- Difusión interna de la guía de medidas de conciliación y corresponsabilidad</li><li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de</li></ul>



personas que teletrabajan.

- Número, desagregado por sexo, de solicitudes recogidas de posibles necesidades de conciliación del personal.

#### Ficha de Medida 4

<b>Área de actuación</b>	Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
<b>Medida</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Revisión y actualización (dado el caso) del Protocolo en material de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral de la FTASP conforme a la legislación vigente.</li><li>- Realización de actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.</li><li>- Difusión interna del Protocolo siguiendo los canales de comunicación de la fundación.</li></ul>
<b>Objetivos que persigue</b>	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Revisión y actualización (dado el caso) del Protocolo en material de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral de la FTASP conforme a la legislación vigente</li><li>- Realización de actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.</li><li>- Difusión interna del Protocolo siguiendo los canales de comunicación de la fundación.</li></ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Personas trabajadoras de la FTASP.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan.
<b>Responsable</b>	Presidencia de la FTASP. Coordinación/Dirección de los centros de la FTASP. Comisión de Igualdad.
<b>Medios</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Canales de difusión internos para dar a conocer el documento del protocolo vigente.</li></ul>
<b>Recursos</b>	<b>Recursos Humanos.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Comisión de igualdad.</li></ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Actualización y revisión (dado el caso) del Protocolo en material de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral de la FTASP conforme a la legislación vigente en cada momento.</li><li>- Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.</li><li>- Difusión interna del protocolo en material de acoso sexual y/o por razón de sexo.</li></ul>

#### Ficha de Medida 5



<b>Área de actuación</b>	Proceso de promoción, clasificación profesional y condiciones de trabajo y retribuciones.
<b>Medida</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Adopción de un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto.</li><li>- Realización de los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.</li></ul>
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Adopción de un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto.</li><li>- Realización de los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.</li></ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Personas trabajadoras de la FTASP.
<b>Cronograma de implantación</b>	Se realizará en el primer año de la aprobación y se aprobará durante toda la vigencia del plan.
<b>Responsable</b>	Presidencia de la FTASP. Coordinación/Dirección de los centros de la FTASP. Personal Laboral. Comisión de Igualdad.
<b>Medios</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Herramienta de valoración de los puestos (evaluación del desempeño).</li><li>- Información interna sobre las funciones y responsabilidades de cada puesto.</li></ul>
<b>Recursos Humanos</b>	<b>Recursos Humanos.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dirección de los centros de la FTASP.</li><li>- Comisión de igualdad.</li></ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</li><li>- Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.</li><li>- Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.</li><li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.</li></ul>

### Ficha de Medida 6

<b>Área de actuación</b>	Proceso de promoción, clasificación profesional y condiciones de trabajo y retribuciones.
<b>Medida</b>	Elaboración de un proceso de evaluación de desempeño de FTASP incorporando la perspectiva de género.
<b>Objetivos que persigue</b>	Crear un proceso de evaluación del desempeño con perspectiva de género.



<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaboración de una metodología para la evaluación de desempeño de FTASP incorporando la perspectiva de género.
<b>Personas destinatarias</b>	Personas trabajadoras de la FTASP.
<b>Cronograma de implantación</b>	Se realizará en el primer año de la aprobación y se aprobará durante toda la vigencia del plan.
<b>Responsable</b>	Presidencia de la FTASP. Coordinación/Dirección de los centros de la FTASP. Personal Laboral. Comisión de Igualdad.
<b>Medios</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Herramienta de valoración de los puestos (evaluación del desempeño).</li><li>- Información interna sobre las funciones y responsabilidades de cada puesto.</li></ul>
<b>Recursos Humanos</b>	<b>Recursos Humanos.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dirección de los centros de la FTASP.</li><li>- Comisión de igualdad.</li></ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Proceso de evaluación del desempeño creado.</li><li>- Proceso revisado con perspectiva de género.</li></ul>

#### Ficha de Medida 7

<b>Área de actuación</b>	Lenguaje y comunicación no sexista.
<b>Medida</b>	Incorporación del compromiso de la FTASP con la igualdad de oportunidades en las comunicaciones.
<b>Objetivos que persigue</b>	Promover y difundir una imagen interna y externa de la FTASP comprometida con la igualdad de oportunidades.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Incorporación del compromiso de la FTASP con la igualdad de oportunidades en las comunicaciones.
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Todas las personas que forman parte de la FTASP a nivel interno.</li><li>- El resto de agentes a nivel externo.</li></ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan.
<b>Responsable</b>	Presidencia de la FTASP. Coordinación/Dirección de los centros de la FTASP. Persona encargada de los medios de comunicación de la FTASP. Comisión de Igualdad.
<b>Medios</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Canales de comunicación interna y externa.</li><li>- Documento de la guía del lenguaje inclusivo.</li></ul>
<b>Recursos Humanos</b>	<b>Recursos Humanos.</b>





	- Comisión de igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Difusión interna y externa del Plan de Igualdad.

### Ficha de Medida 8

<b>Área de actuación</b>	Lenguaje y comunicación no sexista.
<b>Medida</b>	Sensibilización en materia de uso del lenguaje inclusivo.
<b>Objetivos que persigue</b>	Promover la formación y la sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Formación voluntaria para aquellas personas trabajadoras que lo demanden para el buen desarrollo de su trabajo.</li><li>- Elaboración de una guía de uso del lenguaje inclusivo.</li><li>- Sensibilización y difusión interna de la Guía de uso de lenguaje inclusivo elaborada a través de los canales de comunicación de la FTASP.</li></ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Personas trabajadoras de la FTASP.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan.
<b>Responsable</b>	Presidencia de la FTASP. Coordinación/Dirección de los centros de la FTASP. Comisión de Igualdad.
<b>Medios</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Formaciones específicas que traten el lenguaje inclusivo (voluntario).</li><li>- Canales de comunicación interna y externa.</li><li>- Documento de la guía del lenguaje inclusivo.</li></ul>
<b>Recursos Humanos</b>	<b>Recursos Humanos.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Comisión de igualdad.</li></ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</li><li>- Índice de contenidos de la formación.</li><li>- Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li><li>- Número de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo.</li><li>- Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li><li>- Difusión interna de la Guía elaborada.</li></ul>

## 7.SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

Llevar a cabo un seguimiento durante todo el desarrollo del II Plan de Igualdad, permitirá poder comprobar que los objetivos que se han propuesto para cada medida o acción,



se estén cumpliendo. Además, este proceso nos da a conocer el desarrollo del plan, con el fin de poder introducir otras medidas si fuesen necesarias para poder corregir posibles fallos.

La evaluación del plan va a permitir que se pueda desarrollar una revisión lo más realista posible, para poder extraer los resultados del cumplimiento de los objetivos marcados en el propio plan, y mencionados con anterioridad.

Las personas responsables del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad serán la Comisión de Igualdad que coincide de manera integral con la Comisión Negociadora, quienes serán los encargados de llevar a cabo una evaluación de seguimiento, utilizando las medidas necesarias para garantizar que se cumplen efectivamente las acciones desarrolladas. La comisión será la encargada de analizar, interpretar y evaluar el grado de consecución de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Reunirse semestralmente de forma ordinaria, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando las necesidades lo requieran.
- Recoger sugerencias y quejas de las personas trabajadoras en caso de producirse, con el fin de poder analizarlas y proponer soluciones.

En relación al seguimiento, la información que se recoja se plasmará en los informes de seguimiento anuales, que, a su vez, servirán para la evaluación del Plan. Para la elaboración de este informe, se diseñará y se utilizará una ficha de seguimiento que nos permita conocer si las medidas se están desarrollando. El informe de seguimiento resumirá la información sobre la ejecución de las acciones, indicando que acciones se están realizando, cuales no se están pudiendo llevar a cabo y porqué, a que obstáculos se está enfrentando el plan... entre otras. Los informes elaborados serán trasladados a la Presidencia y a la Junta de Patronos para su conocimiento y valoración de los logros y los avances de la FTASP en la aplicación del II Plan de Igualdad.

La revisión se lleva a cabo en paralelo con la ejecución y el seguimiento de las medidas y se procederá 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 a los objetivos propuestos. 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.

Por último, debemos tener en cuenta la evaluación que es la que nos permite conocer si las medidas que se han tomado y las acciones ejecutadas han contribuido a obtener los objetivos marcados en el plan. Además, la evaluación también nos permite detectar aquellas medidas que son necesarias mantener a lo largo del tiempo y que aspectos hay que mejorar o desarrollar en más profundidad de cara a futuros planes. Los principales objetivos de la evaluación del Plan de Igualdad son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- 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 de Igualdad se realizará dentro del último trimestre de vigencia del Plan a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente y aunará información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de éste, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. La evaluación final del plan constituirá la base para acometer un nuevo diagnóstico que culminará en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

## **8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.**

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) *“Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
- b) *Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- c) *En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*



- d) *Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*
- e) *Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”*

En caso de ser preciso y necesario, se modificará el Plan de Igualdad. Las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Igualdad, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

## 8.1. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

Este procedimiento está pensado para poder resolver de forma rápida, eficaz y organizada cualquier duda, discrepancia o desacuerdo que pueda surgir durante la aplicación, el seguimiento, la evaluación o la revisión.

Al hablar de duda, discrepancia o desacuerdo, podemos encontrarnos con:

- Diferencias a la hora de interpretar alguna medida específica del plan.
- Estar en desacuerdo sobre el cumplimiento de los objetivos planteados.
- Dudas sobre los datos que se han utilizado para el seguimiento.
- Desacuerdos sobre el contenido de un informe.
- Falta de acuerdo sobre la prioridad de una medida.
- Diferencias en referencia a los recursos necesarios para poder aplicar una medida con eficacia.
- Conflicto sobre si el Plan necesita una revisión o no.

Algunos de estos ejemplos, pueden ser los más comunes a los que podemos enfrentarnos, sin embargo, pueden aparecer otro tipo de discrepancias que se resolverían bajo el mismo procedimiento que se desarrolla a continuación.

### 1. Comunicación de la discrepancia.

- a. La parte que haya detectado una discrepancia debe realizar una



notificación por escrito a la Comisión de Seguimiento del Plan. En esa notificación debe indicar qué medida o aspecto del II Plan de Igualdad es el que provoca el desacuerdo y debe indicar una propuesta de solución.

2. Reunión para tratar la discrepancia.
  - a. La Comisión de Igualdad, una vez recibida la notificación, deberá convocar una reunión específica en un plazo máximo de 10 días hábiles. Una vez fijada la reunión, deberá comunicarlo a todas las partes afectadas. En dicha reunión, cada parte explicará su punto de vista y aportará la información necesaria que justifique su propuesta.
3. Búsqueda de acuerdo.
  - a. La Comisión intentará, en la medida de lo posible en la mayoría de los casos, llegar a un acuerdo por consenso.
  - b. Si esto se consigue, todo lo acordado quedará reflejado en acta y se incorporará al expediente del plan, y si se considera necesario, se modificará la medida afectada.
4. Si no hay acuerdo.
  - a. Las partes pueden solicitar mediación externa para poder llegar a un consenso.
  - b. Si recurriendo a esta opción, tampoco existe resolución, quedará constancia de la discrepancia y las partes afectadas pueden acudir a las instancias legales o convencionales previstas.
5. Archivo y comunicación Interna.
  - a. Todo el proceso mencionado con anterioridad, quedará registrado y archivado por la Comisión.
  - b. Si finalmente, se modifica alguna medida o hay algún cambio sustancial que afecte de manera directa al Plan, se comunicará a toda la plantilla.