



Fundación  
**Tienda Asilo de San Pedro**

Fundada el 1894

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



## ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	2
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN .....	4
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	5
4. INFORME DIAGNÓSTICO.....	6
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	47
6. MEDIDAS DE IGUALDAD Y CRONOGRAMA/CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN.....	49
7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	60
8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	62



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 Nº 68. 30202 CARTAGENA

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

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

### RECONOCIMIENTOS:

EXCMO. AYTO. CARTAGENA: COMPROMISO VOLUNTARIO 2014

REGIÓN DE MURCIA: MEDALLA DE ORO 2019

### 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



Asociación Española de Fundaciones



Coordinadora estatal  
de VIH y sida



**ACPFE**  
Asociación de Centros Profesionales de  
Formación para el Empleo

**amcap** | empresarios de formación  
de la región de murcia



## INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA	
<b>Razón social</b>	FUNDACIÓN TIENDA ASILO DE SAN PEDRO (en adelante FTASP)
<b>NIF</b>	G-30.663.579
<b>Domicilio social</b>	AVENIDA SÁNCHEZ MECA, 68 (LO CAMPANO, CARTAGENA)
<b>Forma jurídica</b>	FUNDACIÓN
<b>Año de constitución</b>	1894
Responsable de la Entidad	
<b>Nombre</b>	NICOLASA MUÑOZ GONZÁLEZ
<b>Cargo</b>	PRESIDENTA
<b>Telf.</b>	968122461
<b>e-mail</b>	pedroasilo@gmail.com
Responsable de Igualdad	
<b>Nombre</b>	María Encarnación Martínez Vidal
<b>Cargo</b>	Gestión Económica-Administrativa/Agente de Igualdad
<b>Telf.</b>	968122461
<b>e-mail</b>	pedroasilo@gmail.com
ACTIVIDAD	
<b>Sector Actividad</b>	Otra educación, n.c.o.p.// Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia
<b>CNAE</b>	8559//8720
<b>Descripción de la actividad</b>	<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 integración social. La</p> <p>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, en fase terminal o con criterios de enfermedad avanzada.</li><li>• Taller Ocupacional de Ebanistería, Restauración, Carpintería de Armar y Acabado del Mueble. Taller dirigido a personas con cualquier tipo de discapacidad, personas en riesgo de exclusión social, portadores del VIH y personas con enfermedad mental controlada, que por su estado de salud y circunstancias no se pueden dedicar a una vida laboral plena, pero sienten la necesidad</li></ul>



	<p>de tener una ocupación que les motive y les llene en su vida, y que les haga sentirse útiles y realizados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> <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 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.</li> <li>- Servicio de Orientación: Tiene como finalidad conseguir que los destinatarios, 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> </ul> </li> </ul>					
<b>Dispersión geográfica y ámbito de actuación</b>	El que marque el ámbito de la Fundación Tienda Asilo de San Pedro					
<b>DIMENSIÓN</b>						
<b>Personas Trabajadoras</b>	Mujeres	29	Hombres	14	Total	43
<b>Centros de trabajo</b>	HOGAR TORRE NAZARET//CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL					
<b>Facturación anual (€)</b>	Gastos totales ejecutados en 2020: 968.307,38 € Ingresos totales ejecutados en 2020: 968.867,63 €					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
<b>Dispone de departamento de personal</b>	La gestión laboral la lleva 1 persona trabajadora					
<b>Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos</b>	NO					
<b>Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras</b>	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 FTASP 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 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:***

- M<sup>a</sup> Encarnación Martínez Vidal (Gestión Económica-administrativa, Agente de Igualdad y Representante de las Personas Trabajadoras del Centro de Formación de la FTASP)
- Mercedes Grela Peralta (Representante de las Personas Trabajadoras de Hogar Torre Nazaret de la FTASP)

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

- Eugenio García López (Responsable Económico de la FTASP y Educador Social de Hogar Torre Nazaret)
- Antonio Sánchez Puertas (Coordinador 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 3 años a contar desde su firma para alcanzar los objetivos acordados en el Plan de Igualdad mediante la implantación de las medidas incluidas en el mismo. Pasados los 3 años se comenzará la negociación del 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 los integrantes de la Comisión de Igualdad/Negociadora y se ha realizado sobre datos correspondientes al año 2021. 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 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. Nombrose 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 éstos 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 fué 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 Bastarache 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 Interparroquial 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 éstas 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 de alumnos. Dentro de proceso, se hace un especial tratamiento a aquellos alumnos 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, encargándonos de la inserción laboral de mujeres del Barrio.

### **Taller Ocupacional “Manos Vihvas”**



En el Centro de Formación también se realiza el Taller Ocupacional de Madera “Manos Vihvas, adaptado a personas con discapacidad en riesgo o exclusión social, en el que se realizan productos artesanales de madera, así como la restauración y mejora de mobiliario. Estas personas, por su estado de salud y sus circunstancias (en su mayoría afectados por vih o por enfermedades mentales) no se puedan dedicar a una vida laboral plena, pero sienten la necesidad de tener una formación y una ocupación que les motive y les ilusione en su vida, que les haga sentirse útiles y realizados, y que, en definitiva, les aporte bienestar y felicidad.

El programa consiste en un **taller ocupacional** para personas con discapacidad física o psíquica, portadores del vih, con posibilidad de acoger a personas con enfermedad mental controlada, que posean las capacidades mínimas para realizar trabajos básicos artesanales o de montaje de madera y metal. El horario de atención se establece por la mañana y se adapta a las necesidades del usuario.

Paralelamente a esta actuación, se desarrolla la necesaria orientación laboral y la búsqueda de alternativas de empleo para estas personas en riesgo o exclusión social. En este servicio no solo se atiende a los usuarios de Torre Nazaret, sino que está a disposición de toda persona en estas circunstancias. La orientación es llevada a cabo por un equipo multidisciplinar de varios profesionales: psicólogo-orientador (terapeuta) y docente-maestro de taller.

### **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



morían en la calle, creando un hogar para ellos. 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 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 integración 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 semi-hospitalario para personas afectadas por el VIH y discapacidad, que se encuentran en situación de exclusión social, desasistidos, en 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:





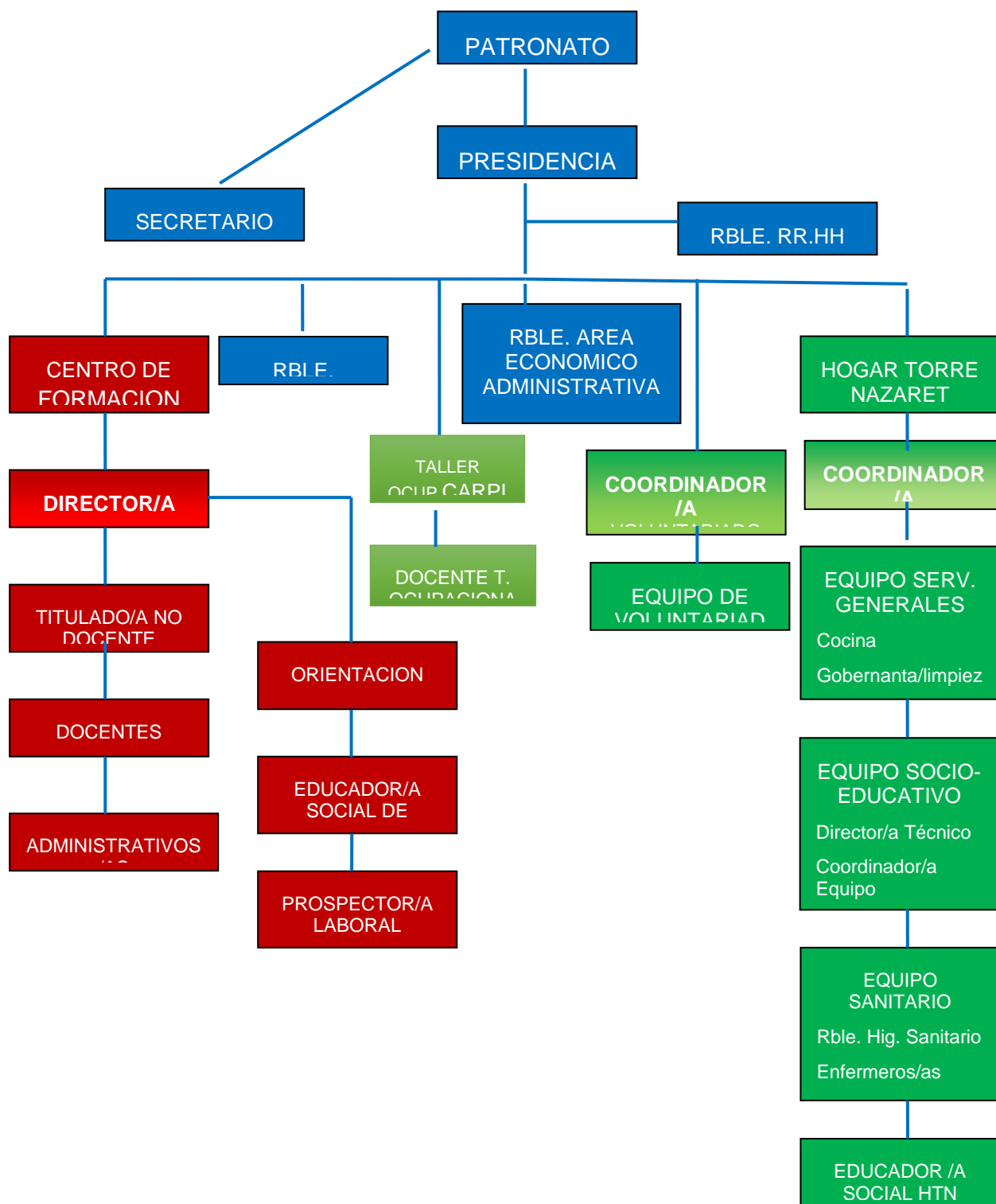
- Proyecto Vía Inclusión: Tiene como finalidad acompañar a las personas en situación de exclusión social y habitantes de barrios en situación vulnerable, para que estas personas lideren los cambios que consideren necesarios tanto a nivel personal, grupal y comunitario a través del acompañamiento y el empoderamiento ..., para así generar territorios amables y justos donde convivir.

- Servicio de Orientación: Tiene como finalidad conseguir que los destinatarios, 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.

- Taller Ocupacional de Ebanistería, Restauración, Carpintería de Armar y Acabado del Mueble. Taller dirigido a personas con cualquier tipo de discapacidad, personas en riesgo de exclusión social, portadores del VIH y personas con enfermedad mental controlada, que por su estado de salud y circunstancias no se pueden dedicar a una vida laboral plena, pero sienten la necesidad de tener una ocupación que les motive y les llene en su vida, y que les haga sentirse útiles y realizados.
- 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 Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Como Primer Plan, se aspira a plasmar la cultura de igualdad que existe en la organización, recogiendo todas aquellas prácticas existentes y las nuevas detectadas, realizando un análisis diagnóstico de situación para conocer en qué situación se hallan las mujeres y hombres de la entidad, identificando los aspectos en los que pudieran estar dando desigualdades y las causas que están detrás de las mismas y se establecen los objetivos que se pretenden alcanzar,

El objetivo general del Plan de Igualdad es 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 I Plan de Igualdad**

El análisis diagnóstico es la base principal sobre la que se va a asentar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la FTASP, que nos va a mostrar de forma detallada la situación de igualdad de la fundación, en cuanto a oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

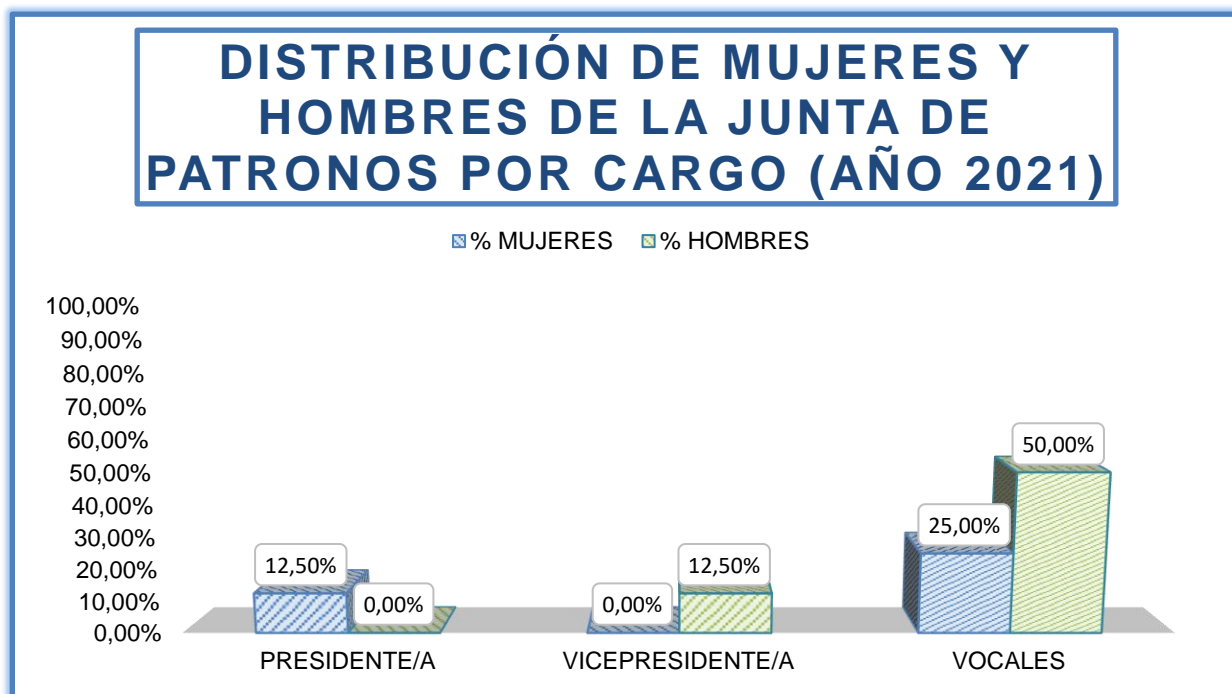
Los datos presentados a continuación forman parte del Informe Diagnóstico. Para ello, se han seleccionado una serie de variables para mostrar algunas de las características más relevantes de la situación del personal, teniendo en cuenta las materias/áreas de trabajo enumeradas anteriormente, a partir de actividades de recogida de información (convenios, organigrama, encuestas, plan de formación, plan de prevención,), de análisis, ... Una vez recabada toda esta información se ha procedido a analizar y a formular las propuestas a integrar en el Plan de Igualdad.

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

En relación a la distribución de la Junta de Patronos de la FTASP, en la gráfica 1 se aprecia a nivel general que hay más hombres que mujeres, representando el 62,50% y el 37,50%, respectivamente. Además, comprobamos que existe equilibrio en los cargos de presidencia y vicepresidencia, ya que son desempeñados por una mujer y un hombre, respectivamente. Asimismo, hay que destacar que en caso de juntas que cuentan con un número par de miembros, se le otorga el voto de calidad a la presidencia, que en este caso es desempeñada por una mujer. No obstante, atendiendo a los datos anteriores, la FTASP intentará aumentar la proporción de miembros femeninos en la junta de patronos.



**Gráfica 1: Distribución de mujeres y hombres en la Junta de Patronos por cargo (Año 2021)**

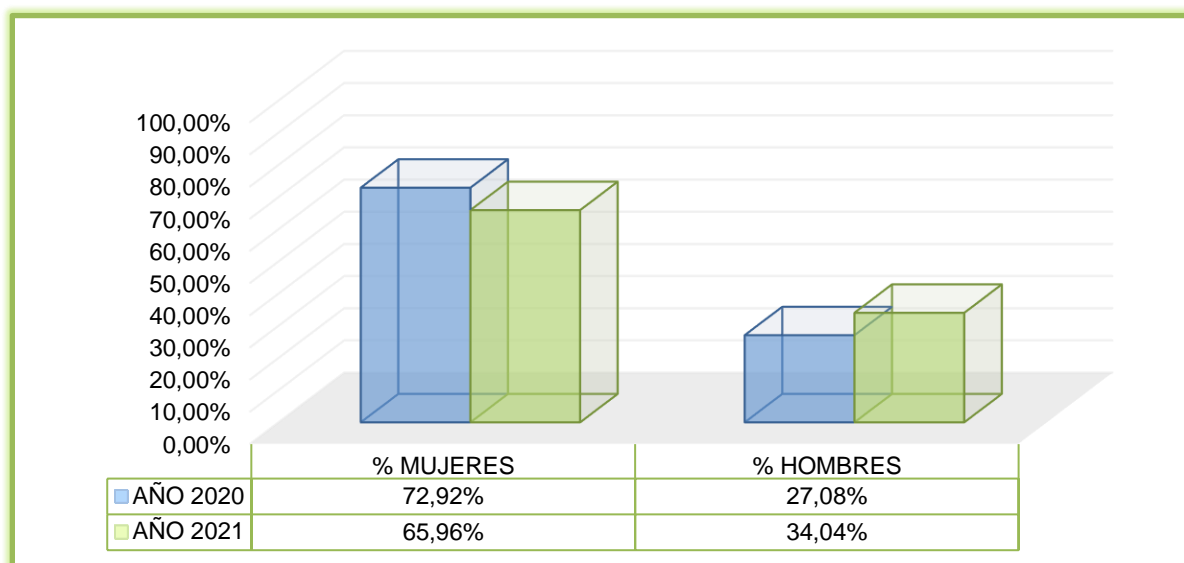


Fuente: Elaboración propia

Tomando como referencia los datos recogidos en los años 2020 Y 2021, en la gráfica 2, observamos que en la plantilla constan 48 y 47 personas trabajadoras, respectivamente. Además, comprobamos que en FTASP de 2020 a 2021 ha disminuido el número de mujeres (pasando de 72,92% a 65,96%) y ha aumentado el número de hombres (pasando de 27,08% a 34,04%), atendiendo a la recomendación de contar con una plantilla equilibrada entre mujeres y hombres. No obstante, en la FTASP todavía no existe equilibrio total, por lo que se intentará paliar esta situación llevando a cabo las acciones necesarias para conseguirlo.



**Grafica 2: Distribución de mujeres y hombres en FTASP (Años 2020 y 2021)**



Fuente: Elaboración propia

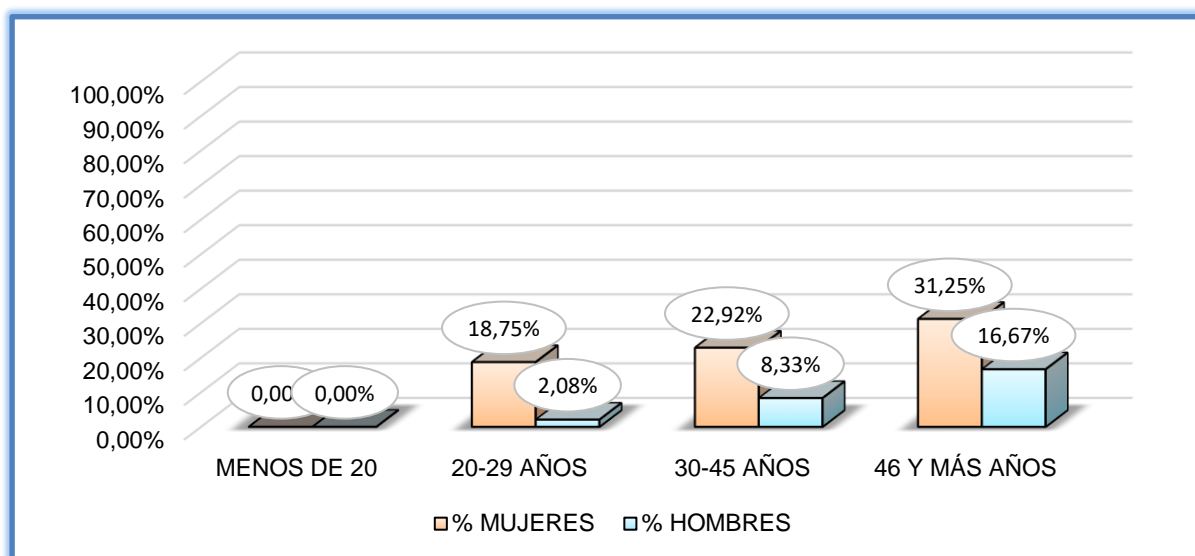
Respecto a la edad del personal de la FTASP en el año 2020, tal y como se puede observar en la tabla 1 y gráfica 3, el intervalo de edad mayoritario es el que comprende entre los 46 y más años, representando el 47,92% (un 9,53% inferior al año 2021), seguido de la edad comprendida entre los 30 y 45 años (con un 31,25%) y la edad entre los 20 y 29 años, representando un 20,83%.

En relación a la edad del personal en el año 2021, en la tabla 2 y gráfica 4 se constata que el intervalo de edad mayoritario también es el que va desde los 46 y más años, representando el 57,45%. Del total de mujeres, comprobamos que la mayor proporción (concretamente el 58,06%) tienen una edad comprendida entre los 46 y más años, seguida por un 32,26% la edad comprendida entre los 30 y 45 años y con 9,68% la edad comprendida entre los 20 y 29 años. Del conjunto total de hombres, se puede observar que el intervalo de edad donde existen mayor proporción es el de 46 y más años (56,25%), seguido de la edad comprendida entre los 30 y 45 años (31,25%) y los 20 y 29 años (12,50%).



**Tabla 1 y gráfica 3: Distribución de mujeres y hombres de FTASP por edad (Año 2020)**

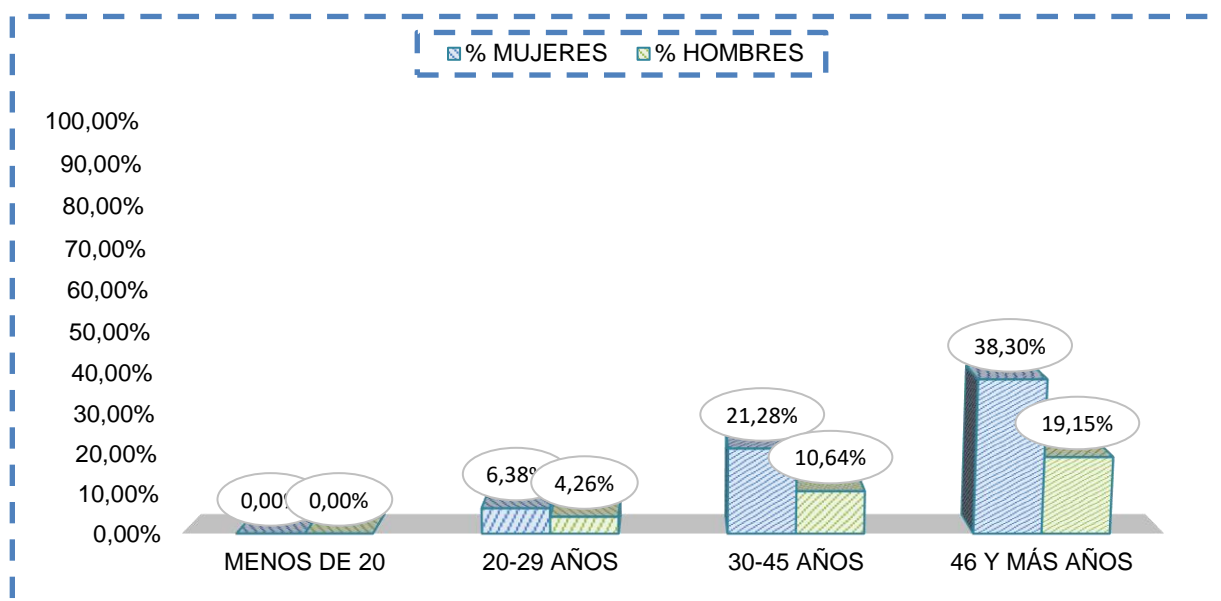
DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DE FTASP POR EDADES (AÑO 2020)						
BANDA DE EDADES	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL, H+M	% H+M
MENOS DE 20	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
20-29 AÑOS	9	18,75%	1	2,08%	10	20,83%
30-45 AÑOS	11	22,92%	4	8,33%	15	31,25%
46 Y MÁS AÑOS	15	31,25%	8	16,67%	23	47,92%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>72,92%</b>	<b>13</b>	<b>27,08%</b>	<b>48</b>	<b>100,00%</b>



Fuente: Elaboración propia

**Tabla 2 y gráfica 4: Distribución de mujeres y hombres de FTASP por edad (Año 2021)**

DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DE FTASP POR EDAD (AÑO 2021)						
BANDA DE EDADES	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL, H+M	% H+M
MENOS DE 20	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
20-29 AÑOS	3	6,38%	2	4,26%	5	10,64%
30-45 AÑOS	10	21,28%	5	10,64%	15	31,91%
46 Y MÁS AÑOS	18	38,30%	9	19,15%	27	57,45%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>65,96%</b>	<b>16</b>	<b>34,04%</b>	<b>47</b>	<b>100,00%</b>



Fuente: Elaboración propia

#### 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 trabajo, abierta a toda persona que quiera formar parte de ella, ante cualquier posible vacante que oferte la fundación u otras empresas que lo requieran para un puesto en concreto, sin distinciones de ningún tipo. El proceso de recepción de candidaturas puede ser vía correo electrónico, presencial o a partir de la página web y está abierto a cualquier persona que quiera formar parte de la fundación, sin distinción de ningún tipo. Debido a necesidades de selección y contratación de un perfil en concreto, y siempre que no existan curriculumms en la bolsa de trabajo que se adapten a los requisitos requeridos para el puesto, la FTASP, publica ofertas de empleo en prensa escrita, así como, en las distintas bolsas de universidades, colegios profesionales, otras entidades colaboradoras, etc.....





El proceso de selección y contratación de personas trabajadoras es llevado a cabo por la presidencia, el responsable de personal y la coordinación/dirección, en función del centro contratante. En definitiva, se puede destacar que la FTASP que las características generales que la FTASP busca en sus candidatos/as son: formación y capacitación adecuada al puesto solicitado, así como, compromiso, responsabilidad, implicación, iniciativa, adaptabilidad, comunicación,...

Según los datos arrojados en la encuesta cumplimentada por el personal de la FTASP, la mayor parte de las personas trabajadoras opinan que hay igualdad de oportunidades en la selección y el acceso a la FTASP y que se tienen en cuenta factores tales como: experiencia, capacitación, formación, compromiso etc....para acceder a la misma

Del total de incorporaciones que se han producido en FTASP a lo largo de 2021, en las gráficas 5,6,7 y 8 se observa que el 60% han sido mujeres con contratos temporales o de duración determinada a tiempo parcial o completo y el 40% han sido hombres (el 33,33% con contratación temporal/duración determinada a tiempo completo o parcial y el 6,67% con contratación indefinida a tiempo parcial) y por cuenta ajena.

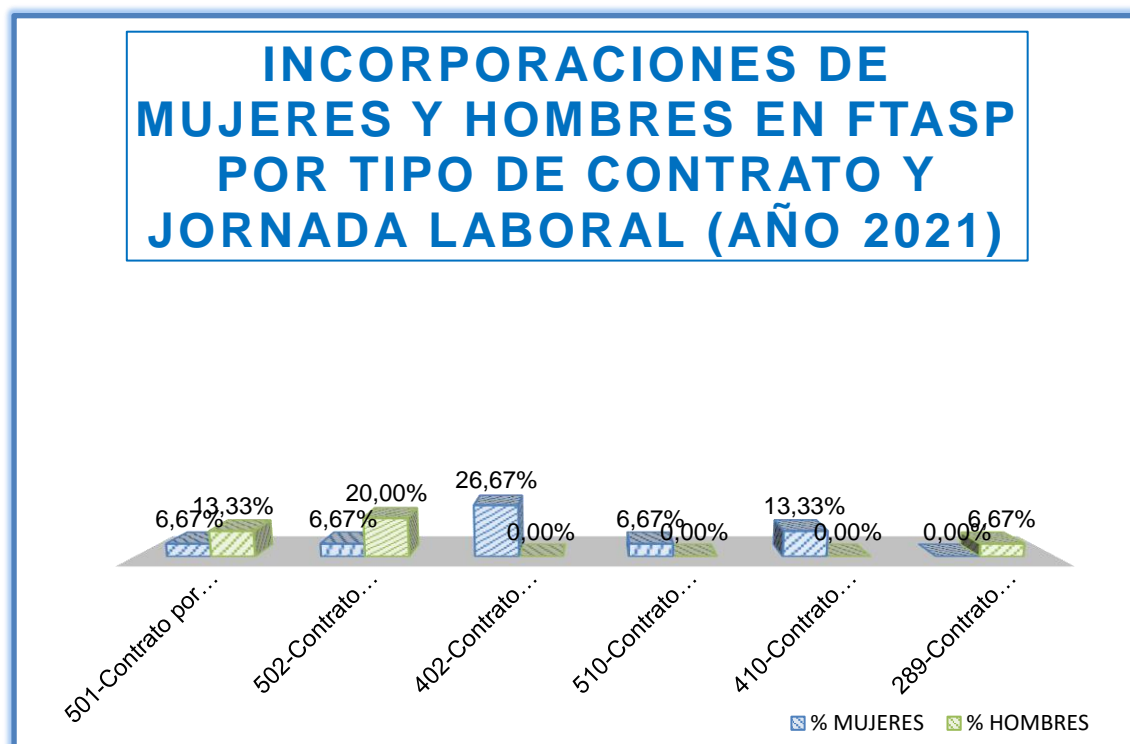
Teniendo en cuenta los datos arrojados en las gráficas 5,6,7 y 8, se puede comprobar que, del total de las mujeres incorporadas a la plantilla, el 100% de ellas (9 trabajadoras) han sido contratadas de forma temporal. De esas 9 incorporaciones, el 55,56% de las mujeres se han contratado como personal sanitario auxiliar, el 22,22% como personal de servicios generales, el 11,11% como docente y el 11,11% restante como personal sanitario. Asimismo, del total de mujeres incorporadas en la FTASP, el 77,78% son mujeres de 46 y más años y que el 22,22% restante tiene una edad comprendida entre los 20 y 45 años. Finalmente, el 55,55% del total de mujeres incorporadas han comunicado que no tienen hijos a cargo y el 33,33% que tienen responsabilidades familiares.



Del total de los hombres incorporados a FTASP, se desprende que el 83,33% (5 trabajadores) han sido contratado de forma temporal y el 16,67% (1 trabajador) ha sido contratado de forma indefinida. De esas 6 incorporaciones, el 33,33% de los hombres han sido contratados como docente, el 33,33% como personal sanitario, el 16,67% como personal sanitario auxiliar y el 16,67% restante como personal técnico. Además, del total de hombres incorporados en la FTASP, el 33,33% son hombres con 46 y más años y el 66,67% restante tiene una edad comprendida entre los 20 y 45 años. Finalmente, el 83,33% del total de hombres incorporados han comunicado que no tienen hijos a cargo y el 16,67% que tienen responsabilidades familiares.

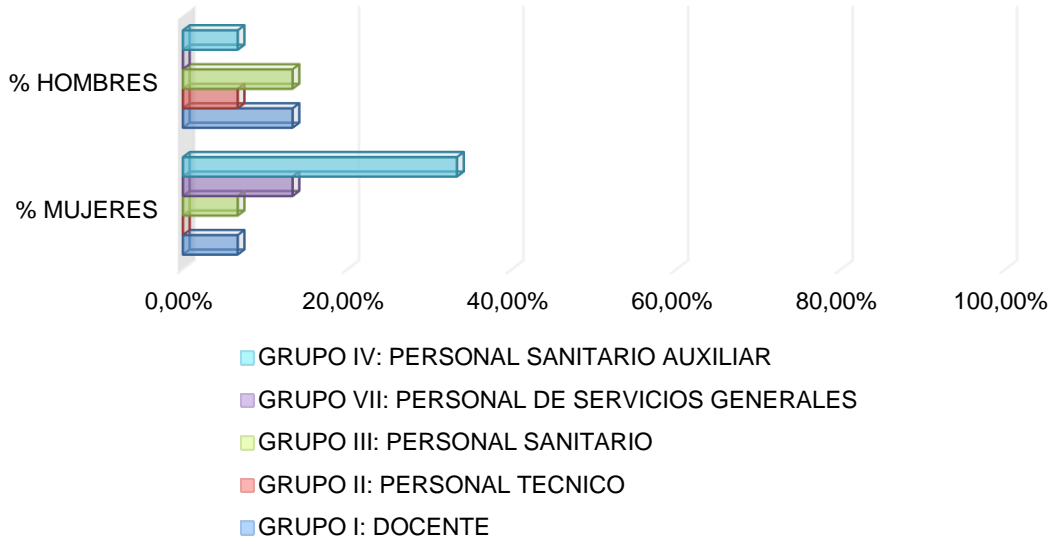
Por todo lo anterior, hay que resaltar que el 93,33% de las incorporaciones de nuevas personas trabajadoras en la plantilla son contrataciones temporales, fruto de las necesidades puntuales existentes en la FTASP.

**Gráficas 5, 6, 7 y 8: Incorporaciones de mujeres y hombres de FTASP por tipo de contrato y jornada laboral, por categoría/grupo profesional, por grupos de edad y por responsabilidades familiares (Año 2021)**

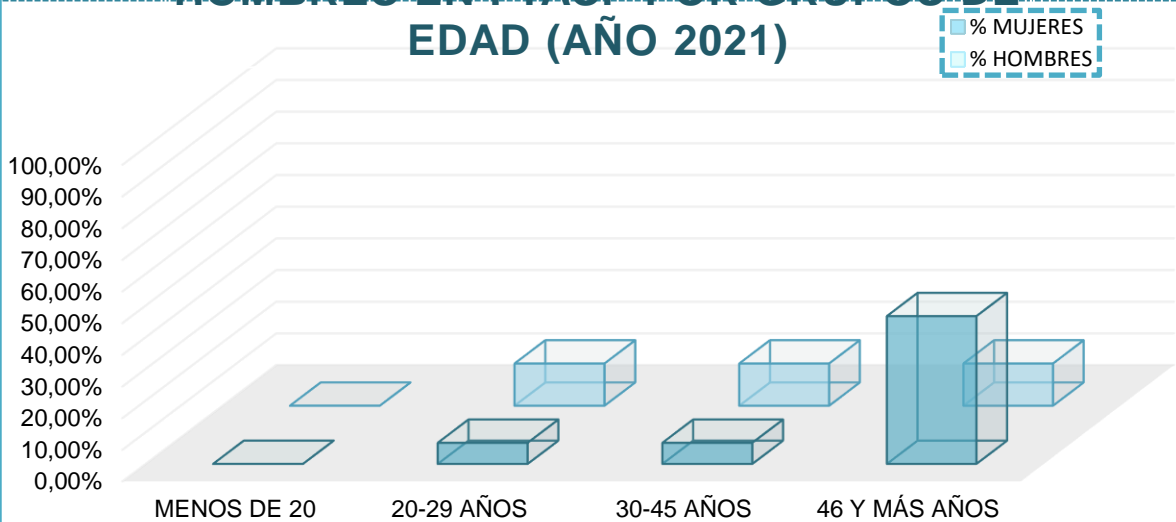


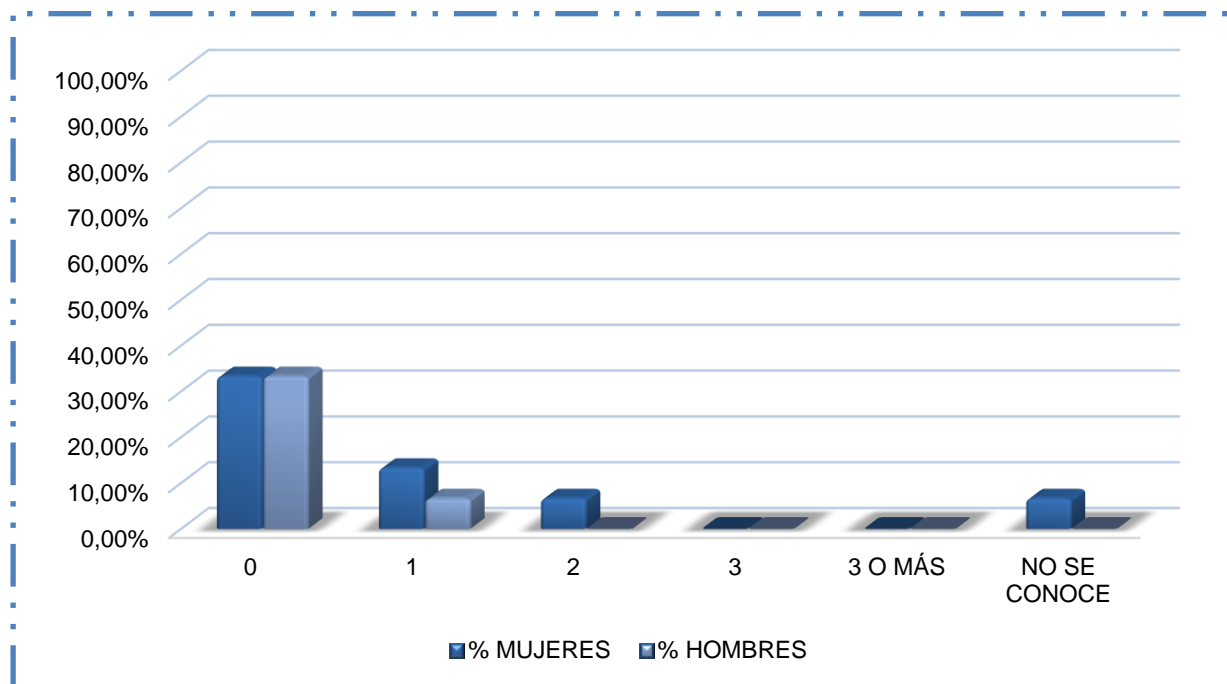


### INCORPORACIONES DE MUJERES Y HOMBRES POR CATEGORÍA/GRUPO PROFESIONAL (AÑO 2021)



### INCORPORACIONES DE MUJERES Y HOMBRES EN FTASP POR GRUPOS DE EDAD (AÑO 2021)





Fuente: Elaboración propia

En relación a las bajas definitivas que se han producido en el último año en la FTASP, teniendo en cuenta las gráficas 9, 10, 11 y 12 y la tabla 3, podemos apreciar que el 75% ha sido por finalización de contrato, el 16,67% por cese voluntario y el 8,33% por despido. Del total de bajas definitivas el 66,67% han sido mujeres y el 33,33% han sido hombres.

Por un lado, de las 8 bajas definitivas de mujeres, 7 de ellas (87,50%) han sido por finalización del contrato y 1 de ellas (12,50%) ha sido por despido. Asimismo, el 62,50% del total de mujeres dadas de baja de forma definitiva tienen 46 y más años y el 37,50% restante tiene una edad comprendida entre los 20 y 45 años. Además, el 87,5% de las bajas se trataban de contrataciones temporales y el 12,5% era indefinidas. También, el 50% del total de mujeres formaban parte del personal sanitario y del personal sanitario auxiliar, el 25% era personal de servicios generales y el 25% restante era personal docente. Para terminar, el 62,5% de las mujeres dadas



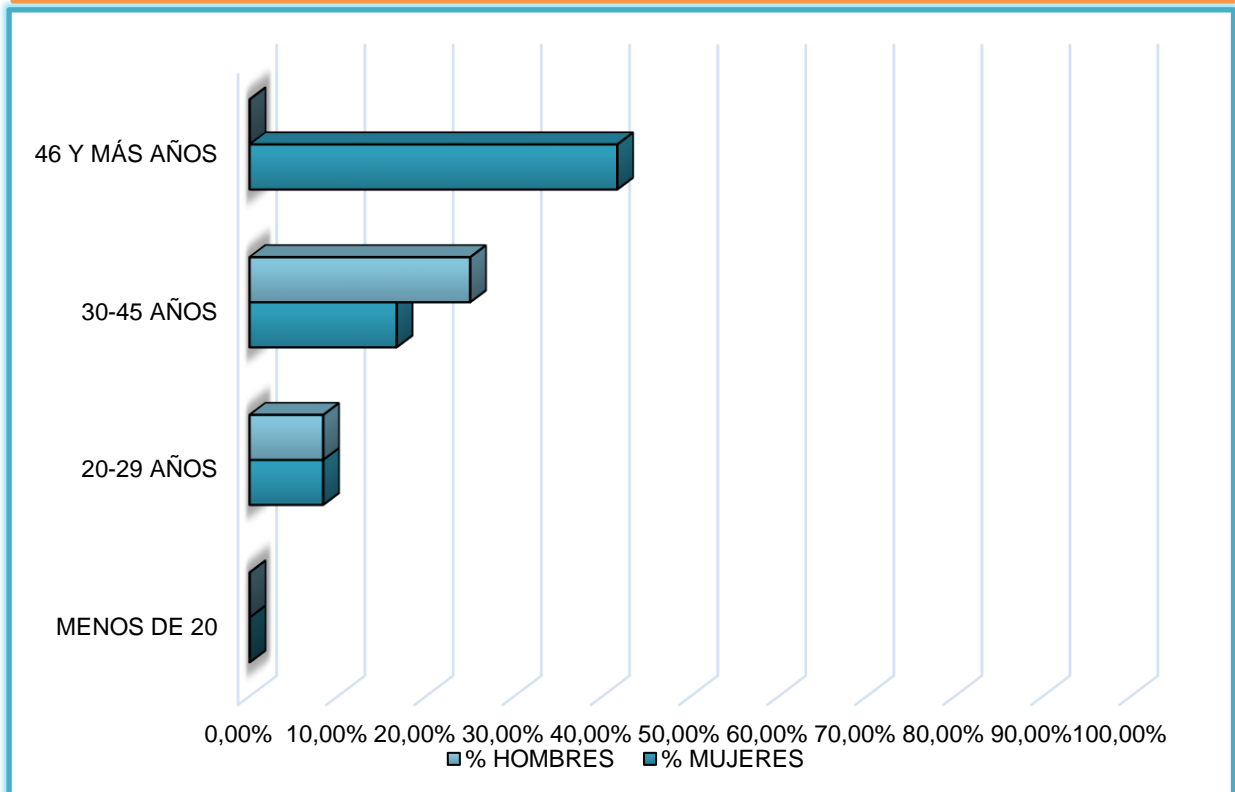
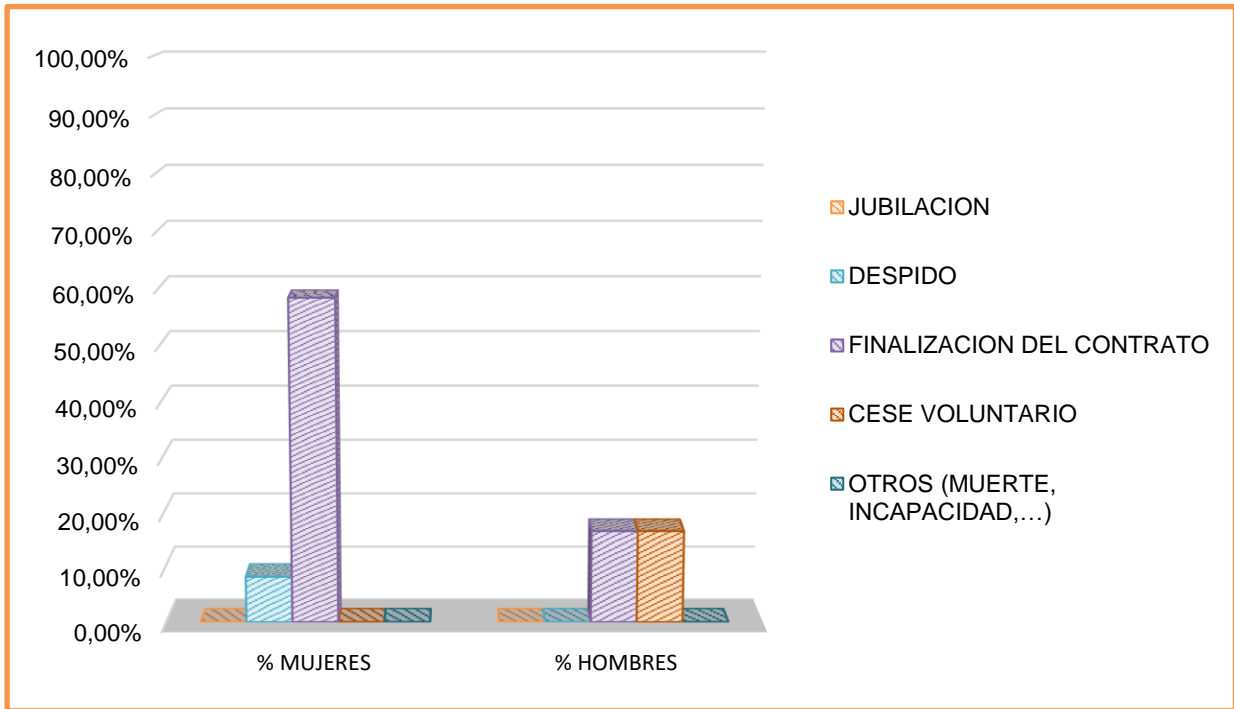
de baja han comunicado que no tienen responsabilidades familiares y el 25% sí que tienen hijos a cargo.

Por otro lado, del total de los hombres dados de baja definitiva en la FTASP, se desprende que el 50% (2 trabajadores) ha sido por finalización de contrato y el 50% restante (2 trabajadores) ha sido por cese voluntario. Además, el 75% del total de hombres dados de baja tienen entre 30 y 45 años y el 25% restante entre 20 y 29 años. Asimismo, el 75% de las bajas eran contrataciones de carácter temporal y formaban parte del personal sanitario y del personal sanitario auxiliar y el 25% restante era contratación indefinida y formaba parte como personal titulado universitario no docente. Finalmente, el 100% del total de hombres dados de baja en la FTASP han comunicado que no tienen hijos a cargo.

Por todo lo anterior, se desprende que el 75% de las bajas definitivas han sido contrataciones temporales, fruto de las necesidades puntuales existentes en la FTASP.



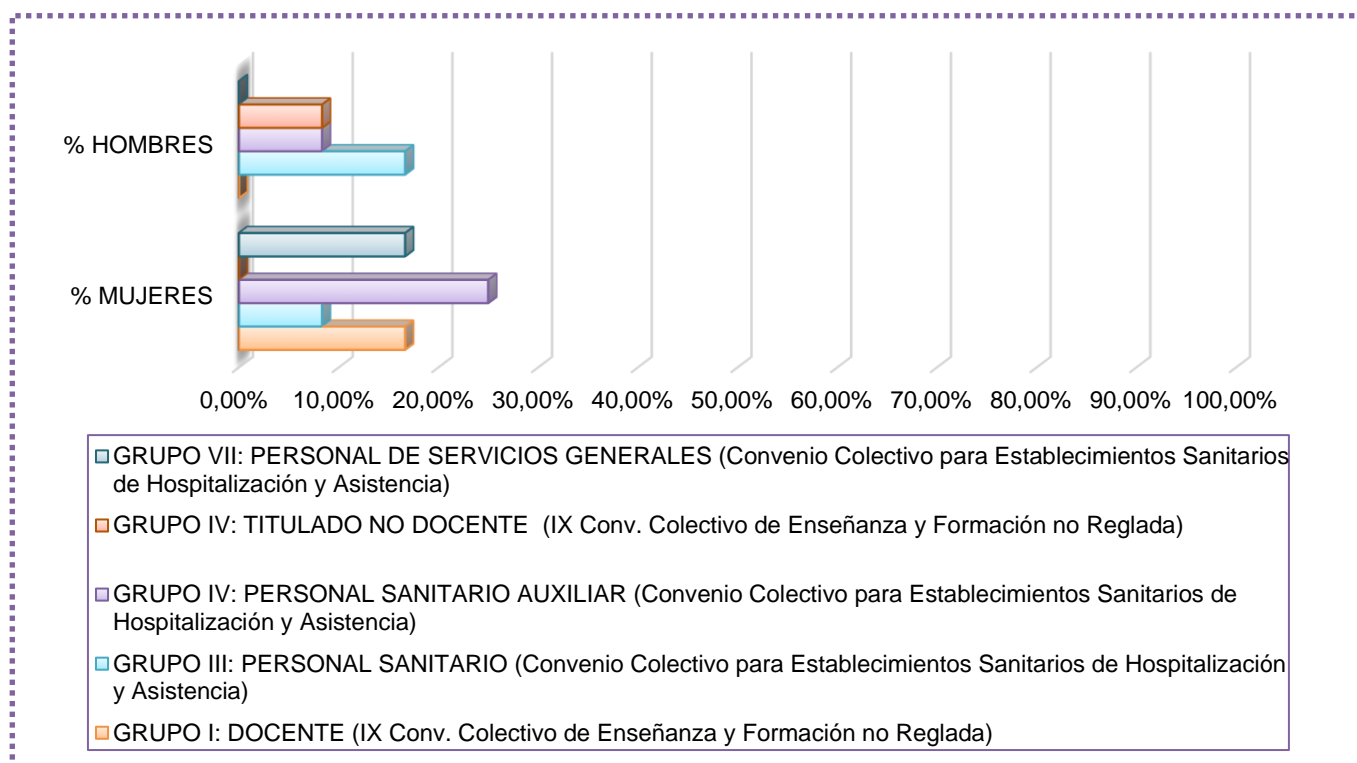
**Gráficas 9, 10, 11 y 12 y tabla 3: Bajas definitivas de mujeres y hombres de FTASP y causas, por grupos de edad, por tipo de contrato y jornada laboral, por categoría/grupo profesional y por responsabilidades familiares (Año 2021)**

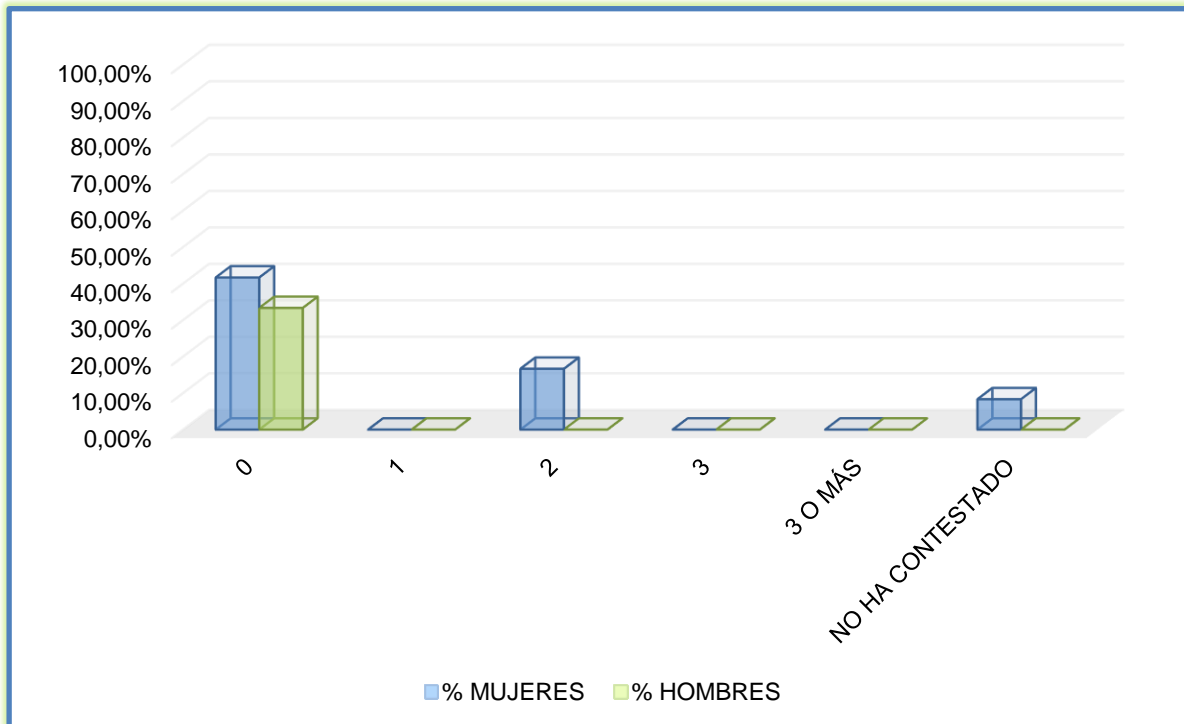




**BAJAS DEFINITIVAS MUJERES Y HOMBRES DE FTASP POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA LABORAL (AÑO 2021)**

TIPO DE CONTRATO Y JORNADA LABORAL	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL, H+M	TOTAL, H+M (%)
<b>DURACIÓN DETERMINADA/TEMPORAL</b>	<b>7</b>	<b>58,33%</b>	<b>3</b>	<b>25,00%</b>	<b>10</b>	<b>83,33%</b>
501-Contrato por obra o servicio parcial	1	8,33%	0	0	1	8,33%
502-Contrato eventual por circunstancias de la producción parcial	2	16,67%	2	16,67%	4	33,33%
402-Contrato eventual por circunstancias de la producción completo	2	16,67%	1	8,33%	3	25,00%
401-Contrato por obra y servicio completo	2	16,67%	0	0,00%	2	16,67%
<b>INDEFINIDO</b>	<b>1</b>	<b>8,33%</b>	<b>1</b>	<b>8,33%</b>	<b>2</b>	<b>16,67%</b>
189-Contrato indefinido completo	1	8,33%	1	8,33%	2	16,67%
<b>TOTALES</b>	<b>8</b>	<b>66,67%</b>	<b>4</b>	<b>33,33%</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>





Fuente: Elaboración propia

En relación al nivel de estudios y la formación de las mujeres y hombres que han formado parte de la FTASP en el año 2020, se puede comprobar en la tabla 4 que más de la mitad (el 54,17%) tienen formación universitaria. El 45,83% restante tiene estudios inferiores a los universitarios. Del total de mujeres y del total de hombres, se puede observar que la mayor proporción (concretamente el 51,43% y 61,54%, respectivamente) tienen formación universitaria.





**Tabla 4: Distribución de mujeres y hombres de FTASP en función del nivel de formación (Año 2020)**

<b>DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DE FTASP POR NIVEL DE ESTUDIOS (AÑO 2020)</b>						
<b>NIVEL DE ESTUDIOS</b>	<b>MUJERES</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>TOTAL, H+M</b>	<b>TOTAL, H+M (%)</b>
Estudios Universitarios	18	37,50%	8	16,67%	26	54,17%
Enseñanza Bachiller/COU	2	4,17%	0	0,00%	2	4,17%
Estudios Oficiales Especialización Profesional/Enseñanzas grado medio/Enseñanzas grado superior	1	2,08%	1	2,08%	2	4,17%
Graduado en ESO/BUP/EGB/1ª Etapa Educación Secundaria Completa	6	12,50%	4	8,33%	10	20,83%
Estudios Primarios Completos/1ª Etapa Secundaria sin terminar	7	14,58%	0	0,00%	7	14,58%
Estudios primarios incompletos	1	2,08%	0	0,00%	1	2,08%
<b>TOTALES</b>	<b>35</b>	<b>72,92%</b>	<b>13</b>	<b>27,08%</b>	<b>48</b>	<b>100,00%</b>

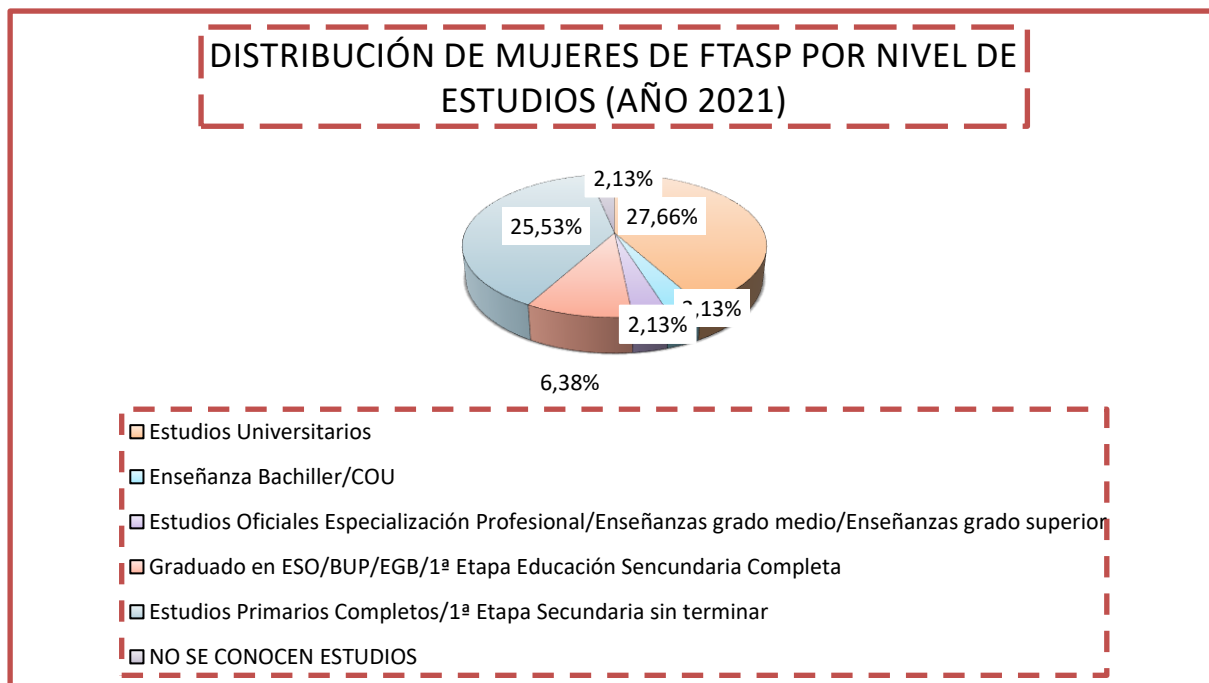
Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta los datos recogidos en las gráficas 13 y 14, en el año 2021 más de la mitad de las personas trabajadoras que han pasado por la FTASP (51,06%) tienen un alto nivel de cualificación formativa, poseen estudios universitarios. El 48,94% restante poseen estudios inferiores a los universitarios. Del total de mujeres y del total de hombres, comprobamos que la mayor proporción (concretamente el 41,94% y el 68,75% respectivamente) tienen estudios universitarios.

En conclusión, de los datos arrojados respecto a la formación de las personas trabajadoras de la FTASP en los años 2020 y 2021, se puede constatar que en ambos años el nivel de formación de la plantilla es alto.

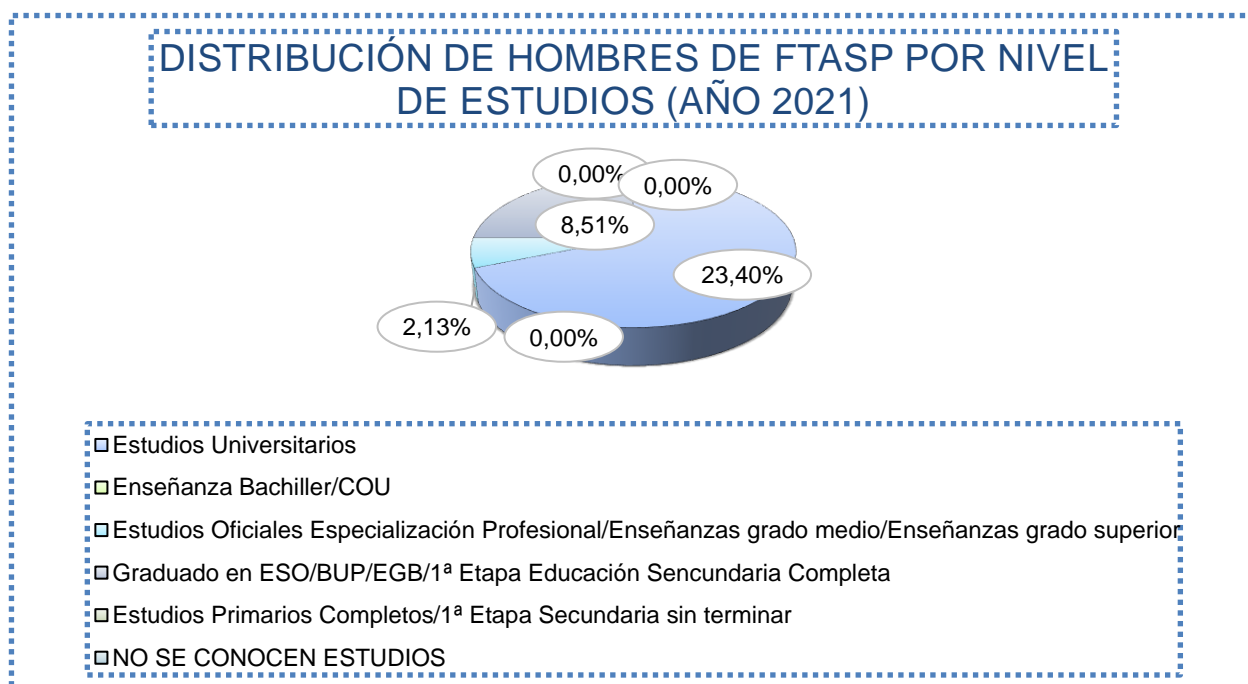


**Gráfica 13: Distribución de mujeres en FTASP en función del nivel de formación (Año 2021)**



Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 14: Distribución de hombres en FTASP en función del nivel de formación (Año 2021)**



Fuente: Elaboración propia



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, ofrece formación continua tanto a hombres como a mujeres indistintamente del género que se tenga, así como, cursos de reciclaje de algunos puestos, cursos de informática, cursos de formación básica en igualdad y específica de medidas ante el COVID-19, formación más técnica en función del puesto desarrollado, 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 IX 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.

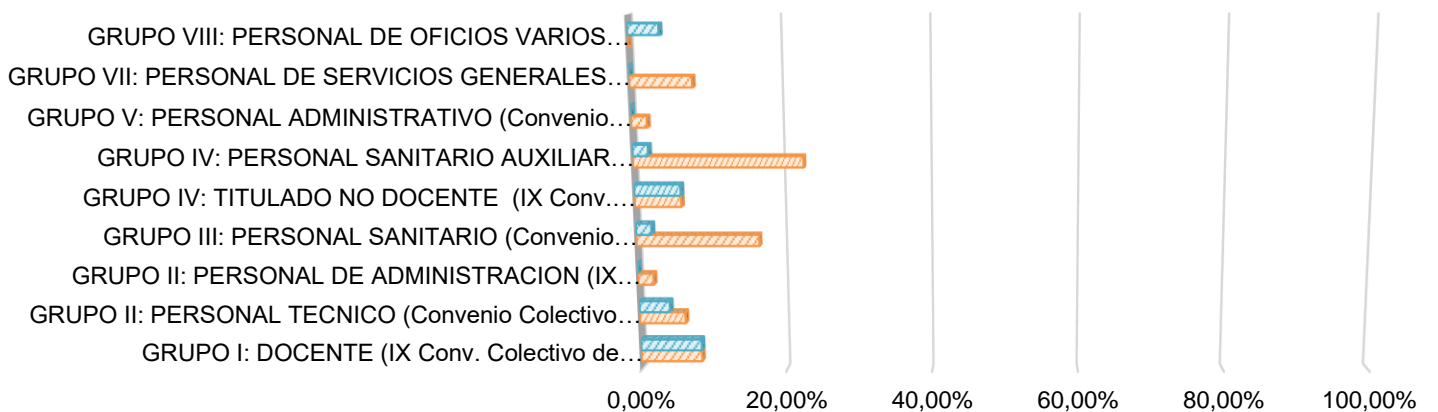
En relación a las promociones en los últimos años, hay que destacar el paso a la dirección y coordinación de los centros de Julio Lillo y M<sup>a</sup> del Carmen Pérez. A 1 de diciembre de 2021, la coordinación de Hogar Torre Nazaret deja de llevarla M<sup>a</sup> del Carmen Pérez Hernández pasando a realizar sus funciones como psicóloga de la residencia. Asimismo, a 7 de enero de 2022, ha accedido un nuevo trabajador a la plantilla como coordinador de Hogar Torre Nazaret, encargado de llevar la dirección y gestión de la residencia a partir de este momento. Finalmente, debido a las necesidades puntuales de la FTASP, el trabajador que realizaba actuaciones en la residencia como auxiliar técnico educativo y en el centro de formación como profesor auxiliar del taller ocupacional de carpintería pasa a formar parte como administrativo al 100% de la jornada en el centro de formación.

En relación a la clasificación profesional de las personas trabajadoras de la FTASP en el año 2020, tal y como se observa en la gráfica 15, la categoría/grupo profesional más numerosa es la de “Grupo IV: Personal Sanitario Auxiliar” con un 25% (representando el 91,66% las mujeres y el 8,34% los hombres, es decir, las mujeres está sobrerrepresentadas) seguida de la de “Grupo III: Personal Sanitario” con un 18,75% (representando el 88,88% las mujeres y el 11,12% los hombres, es decir, las mujeres está sobrerrepresentadas), la de “Grupo I: Docente” con un 16,67% y la de “Grupo IV: Titulado Universitarios No Docente” con un 12,50% (representando el 50% las mujeres y el 50% los hombres en ambas categorías/grupos profesionales).



Asimismo, los puestos de trabajo con mayor presencia femenina son: “Personal sanitario auxiliar”, “personal sanitario”, “docencia” y “personal de servicios generales”. Los puestos de trabajo con mayor presencia masculina son: “docencia”, “titulado universitario no docente”, “personal de oficios varios” y “personal técnico”. Para terminar, los puestos de trabajo de menor presencia femenina son el de “personal de oficios varios” seguido del de “personal de administración y “personal administrativo”. Los puestos de trabajo con menor presencia masculina son los de “personal de servicios generales” y “personal de administración” y “personal administrativo”, seguido del de “personal sanitario auxiliar” y “personal sanitario”.

**Gráfica 15: Distribución de mujeres y hombres de FTASP por categoría/grupo profesional (año 2020)**



	GRUPO I: DOCENTE (IX Conv. Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada)	GRUPO II: PERSONAL TECNICO (Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia)	GRUPO II: PERSONAL DE ADMINISTRACION (IX Conv. Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada)	GRUPO III: PERSONAL SANITARIO (Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia)	GRUPO IV: TITULADO NO DOCENTE (IX Conv. Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada)	GRUPO IV: PERSONAL SANITARIO AUXILIAR (Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia)	GRUPO V: PERSONAL ADMINISTRATIVO (Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia)	GRUPO VII: PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES (Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia)	GRUPO VIII: PERSONAL DE OFICIOS VARIOS (Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia)
% HOMBRES	8,33%	4,17%	0,00%	2,08%	6,25%	2,08%	0,00%	0,00%	4,17%
% MUJERES	8,33%	6,25%	2,08%	16,67%	6,25%	22,92%	2,08%	8,33%	0,00%

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la gráfica 16, la categoría/grupo profesional más numerosa en el año 2021 es la de “Grupo IV: Personal Sanitario Auxiliar” con un 29,79%

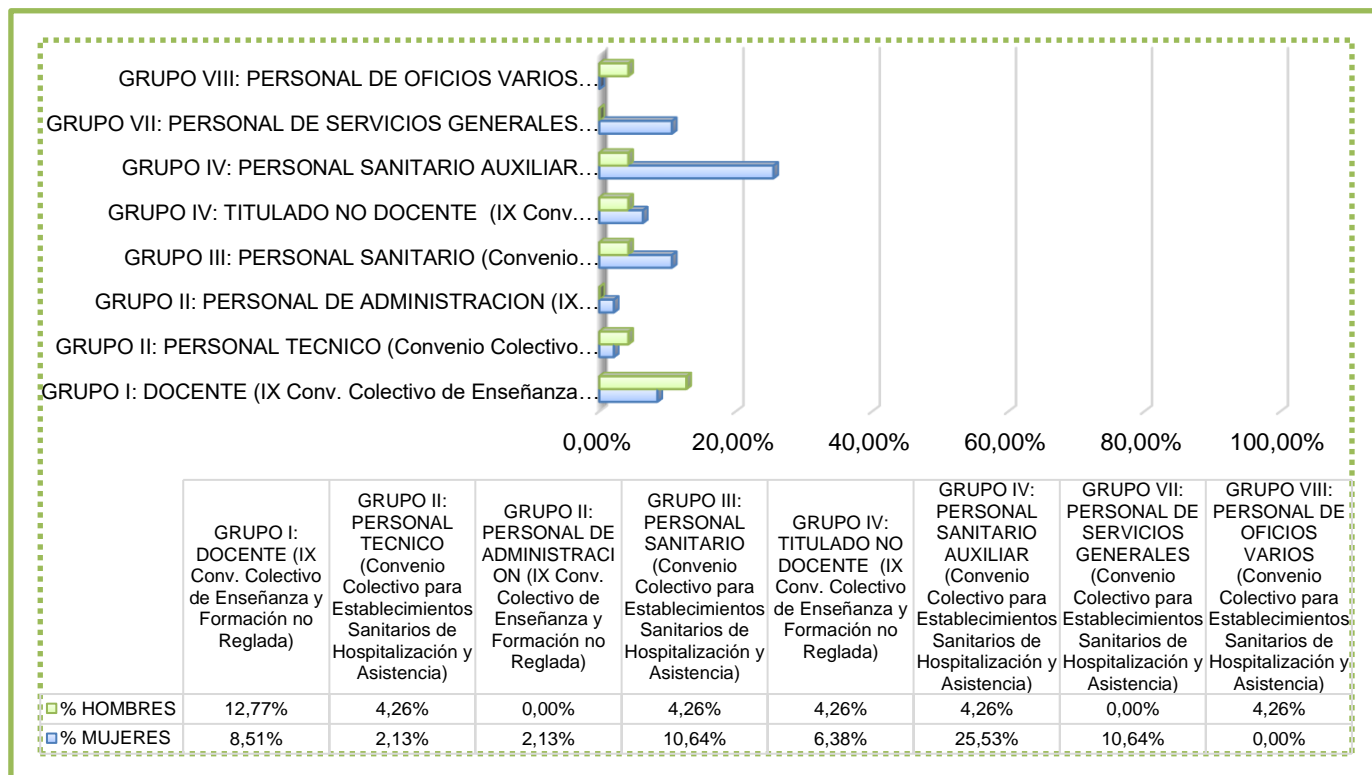


(representando el 85,71% las mujeres y el 14,29% los hombres, es decir, las mujeres están sobrerrepresentadas) seguida de la de “Grupo I: Docente” con un 21,28% (representando el 40% las mujeres y el 60% los hombres) y la de “Grupo III: Personal Sanitario” con un 14,89% (representando el 71,42% las mujeres y el 28,58% los hombres, es decir, las mujeres están sobrerrepresentadas). Además, los puestos de trabajo con mayor presencia femenina son: “Personal sanitario auxiliar”, “personal sanitario”, “personal de servicios generales” y “docencia”. Los puestos de trabajo con mayor presencia masculina son: “docencia”, “titulado universitario no docente”, “personal de oficios varios”, “personal sanitario”, “personal sanitario auxiliar” y “personal técnico”. Para terminar, los puestos de trabajo de menor presencia femenina son el de “personal de oficios varios” seguido del de “personal de administración” y “personal técnico”. Los puestos de trabajo con menor presencia masculina son los de “personal de servicios generales” y “personal de administración”.

Por todo lo anterior, se va a intentar realizar acciones para garantizar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las distintas categorías/grupos profesionales.



**Gráfica 16: Distribución de mujeres y hombres de FTASP por categoría/grupo profesional (año 2021)**



Fuente: Elaboración propia

En relación a los tipos de contratación y a la jornada laboral, por un lado, en la gráfica 17 se puede observar que las contrataciones mayoritarias en el año 2020 en la FTASP son la indefinida y la de duración temporada/temporal, con una representación del 47,92% cada una, seguida de la contratación fija-discontinua con un 4,17%. Por otro lado, en la gráfica 18 comprobamos que la contratación mayoritaria en 2021 es la indefinida con un 48,94%, seguida de la de duración determinada/temporal con un 46,84% y la fija-discontinua con un 4,26%. Además, hay que destacar que el horario desarrollado por el personal es continuo para todos los grupos/categorías profesionales, excepto, en algunos casos, como del/de la fisioterapeuta que realiza actividades en jornada partida. 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.



En el año 2020, tal y como se muestra en la gráfica 17, respecto al conjunto total de las mujeres de la plantilla, observamos que el 48,57% están contratadas de forma indefinida a tiempo completo o parcial, el 48,57% están contratadas de forma temporal o con una duración determinada a tiempo completo o parcial y el 2,86% restante tienen un contrato fijo-discontinuo. Respecto al conjunto total de hombres de la FTASP, se puede comprobar que el 46,15% tienen un contrato indefinido a tiempo completo o parcial, el 46,15% están contratados de forma temporal o con una duración determinada a tiempo completo o parcial y el 7,69% restante tiene un contrato fijo-discontinuo. Por lo tanto, teniendo en cuenta los datos anteriores, podemos decir que el porcentaje de contratación indefinida y temporal supera el 40% en ambos casos, tanto en el conjunto total de hombres como de mujeres.

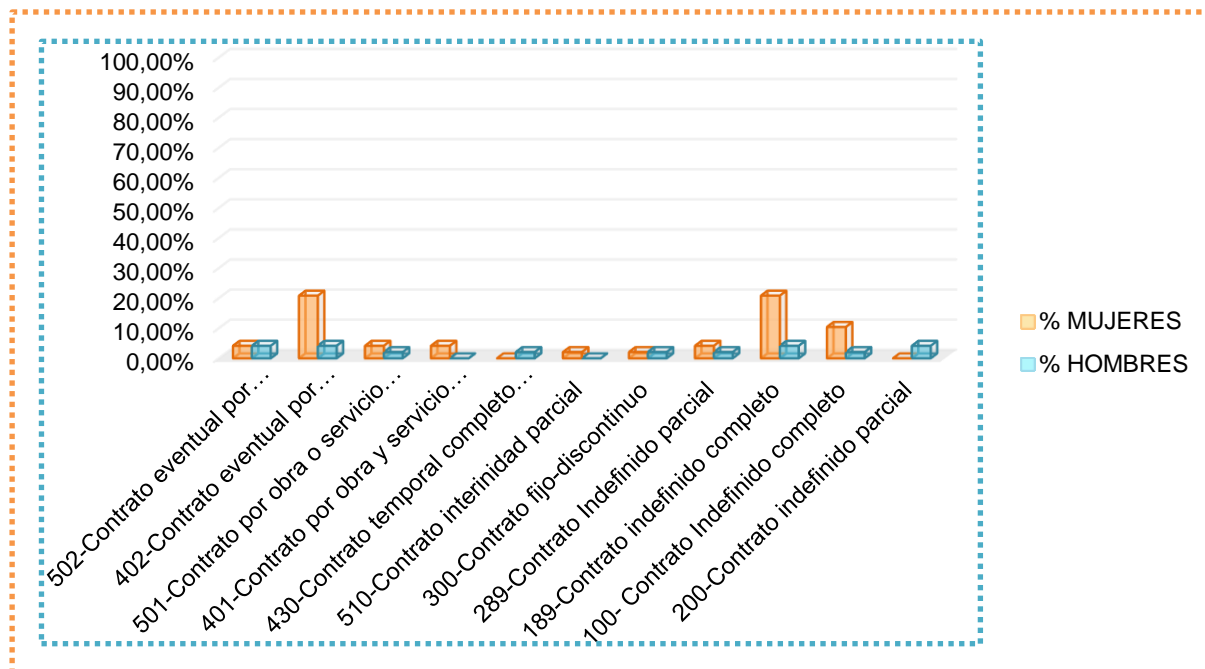
En el año 2021, se puede comprobar en la gráfica 18, que, del total de mujeres, la contratación indefinida y la de duración determinada o temporal a tiempo completo y parcial representa para ambas contrataciones el 48,39%. Además, se puede observar que el 3,23% restante tienen un contrato fijo-discontinuo. Del total de hombres, el 50% están contratados de forma indefinida a jornada completa o parcial, el 43,75% tienen contratos temporales o de duración determinada a jornada completa o parcial y el 6,25% tienen contratos fijos-discontinuos. Por lo tanto, teniendo en cuenta los datos anteriores, se puede decir que aproximadamente la mitad de los hombres y la mitad de las mujeres están contratados de forma indefinida y que la otra mitad son temporales.

Por todo lo anterior, la FTASP intentará llevar a cabo actuaciones que fomenten la contratación indefinida, siempre que se pueda, es decir, va a intentar llevar a cabo acciones para poder conservar a aquellas personas que demuestran calidad en el trabajo, buen desempeño y actitud (retención del talento).



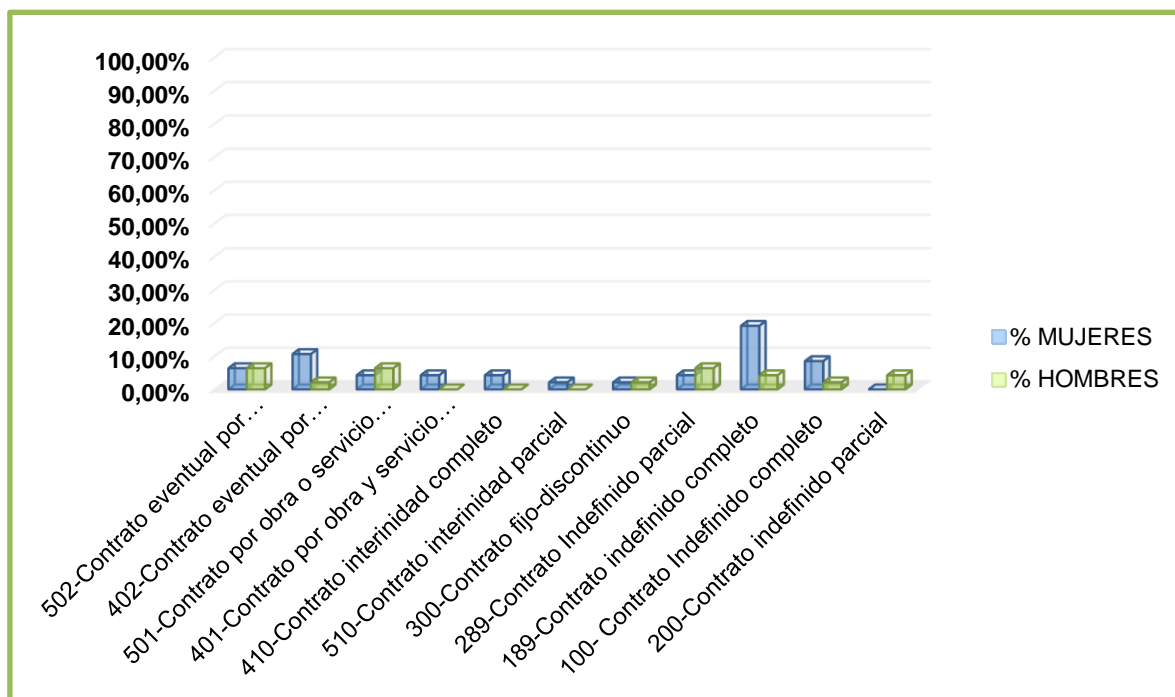


**Gráfica 17: Distribución de mujeres y hombres de la FTASP por tipo de contrato y jornada laboral (Año 2020)**



Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 18: Distribución de mujeres y hombres de la FTASP por tipo de contrato y jornada laboral (Año 2021)**



Fuente: Elaboración propia



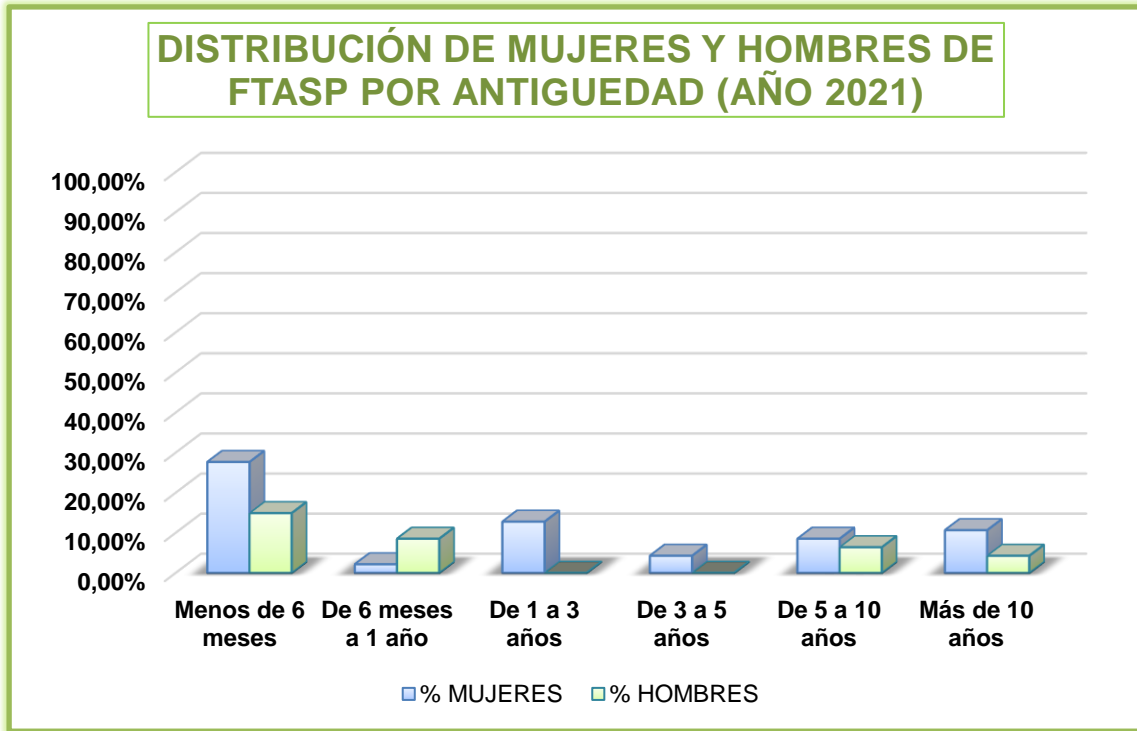
En relación a la antigüedad de las personas trabajadoras en el año 2021, tal y como se refleja en la gráfica 19, se puede destacar que el 29,79% cuentan con una antigüedad de al menos 5 años, el 27,66% con una antigüedad entre 6 meses y 5 años y el 42,55% restante con una antigüedad de menos de 6 meses.

Del conjunto total de hombres de la FTASP se aprecia que el 43,75% cuentan con una antigüedad de menos de 6 meses, el 25% cuentan con una antigüedad entre 6 meses y 5 años y el 31,25% cuentan con una antigüedad superior a 5 años. Del conjunto total de mujeres de la FTASP podemos destacar que el 41,94% cuenta con una antigüedad de menos de 6 meses, el 29,03% cuentan con una antigüedad entre 6 meses y 5 años y el 29,03% cuenta con una antigüedad de más de 5 años.

Finalmente, de los datos anteriores, podemos decir que existe una proporción bastante equilibrada de hombres y mujeres que cuentan con una antigüedad en la FTASP de más de 5 años (representando el 29,79%). No obstante, teniendo en cuenta el % tan alto de personas trabajadoras que cuentan con una antigüedad de menos de 6 meses, para contrarrestar esta situación, la FTASP va a intentar llevar a cabo acciones para la retención de talento, es decir, para conservar a aquellas personas que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud, ya que contar con personas así, además de aportar valor a la entidad, es clave ante cualquier estrategia.



**Gráfica 19: Distribución de mujeres y hombres de la FTASP por antigüedad (Año 2021)**



Fuente: Elaboración propia

Según los datos arrojados en la encuesta cumplimentada por el personal de la FTASP, se desprende que no existe una metodología específica de evaluación del desempeño, ni planes de carrera definidos y protocolarizados. Por lo tanto, una de las acciones a desarrollar en materia de igualdad será la creación de un proceso de evaluación del desempeño con perspectiva de género.

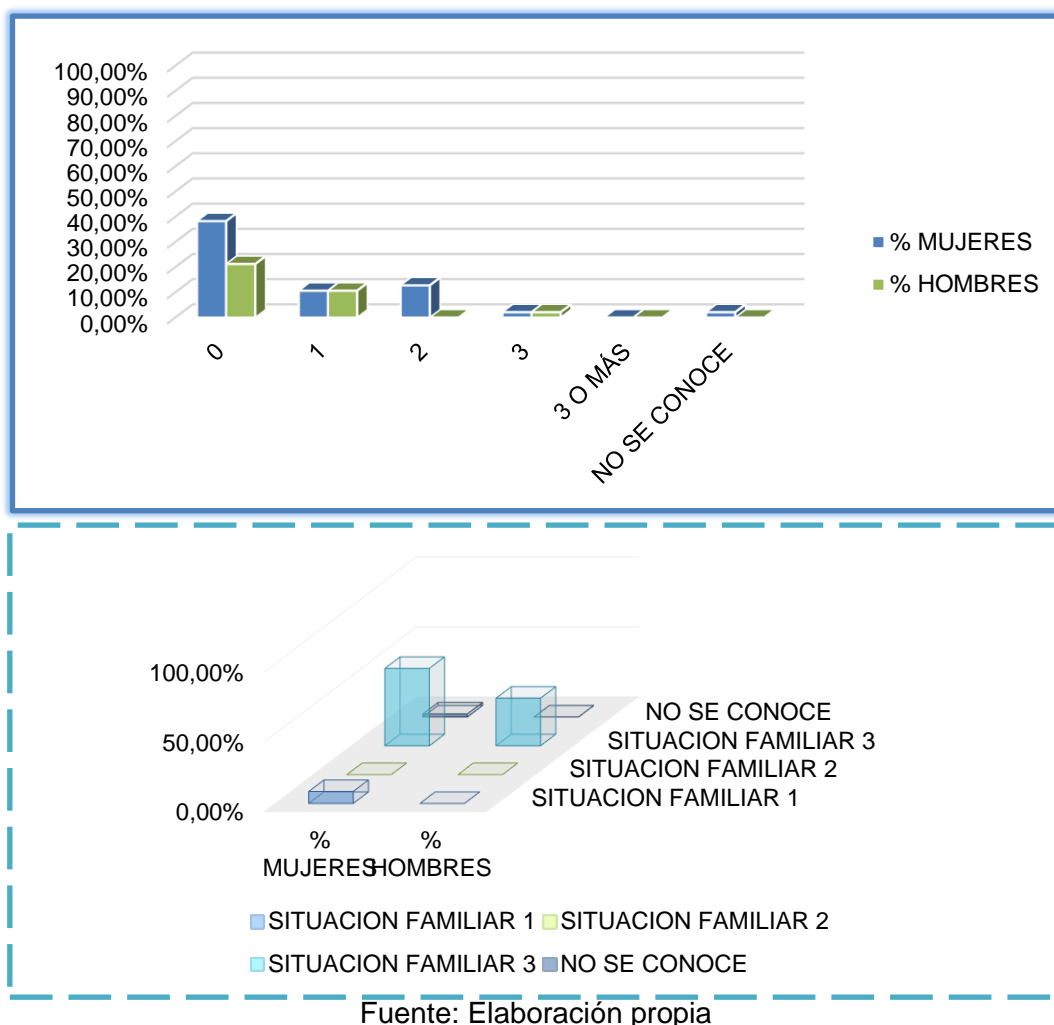
#### **4.4.2.4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y salud laboral. Principales resultados.**

En relación a las responsabilidades familiares de la plantilla actual de la fundación del año 2021, se puede apreciar las gráficas 20 y 21 que el 59,57% de las personas trabajadoras han comunicado que no tienen hijos/as a cargo y el 38,30% si tienen responsabilidades familiares, ya que tienen, 1, 2 o 3 hijos/as a cargo. Además, se



puede apreciar que el 4,26% de las personas trabajadoras tienen 3 hijos (1 de ellos con discapacidad). Finalmente, se puede observar que el 89,36% de la plantilla se encuentra en la “situación familiar 3 y el 8,51% en la “situación familiar 1”.

### Graficas 20 y 21: Responsabilidades familiares de las mujeres y hombres de la FTASP (Año 2021)



A lo largo del año 2019, en relación a los permisos y excedencias solicitadas a la FTASP, 1 trabajadora con contrato indefinido a jornada completa y con una edad comprendida entre 20 y 29 años solicitó el permiso de maternidad. En el año 2021, 1 trabajadora con contrato indefinido parcial y con una edad entre los 30 y 45 años



solicita el permiso por maternidad. Asimismo, en los años 2019, 2020 y 2021, no hubo ningún/a trabajador/a más que solicitara ningún permiso especial o excedencia.

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 ha elaborado un protocolo en material de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral en donde se recogen los distintos procedimientos a tener en cuenta en caso de sufrir este tipo de acoso, así como la tipificación de las faltas y sanciones, graduadas en función de la gravedad. El protocolo se ha comunicado y se ha puesto a disposición del personal de al FTASP.



#### **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, 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.

### **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, a nivel general se cuenta con más hombres que mujeres, representando el 62,50% y el 37,50%, respectivamente. Para paliar la situación anterior, la FTASP intentará aumentar la proporción de miembros femeninos en la junta de patronos.
- En los años 2020 Y 2021 se observa que ha disminuido el número de mujeres (pasando de 72,92% a 65,96%) y ha aumentado el número de hombres (pasando de 27,08% a 34,04%), atendiendo a la recomendación de contar con una plantilla equilibrada entre mujeres y hombres. No obstante, en la FTASP todavía no existe equilibrio total, por lo que se intentará paliar esta situación llevando a cabo las acciones necesarias para conseguirlo.
- El 93,33% de las incorporaciones producidas y el 75% de las bajas definitivas han sido contrataciones temporales, fruto de las necesidades puntuales existentes en la FTASP.
- Respecto a la formación de las personas trabajadoras de la FTASP se puede constatar que el nivel de formación de la plantilla es alto.
- Se puede comprobar que existe un % alto de personas trabajadoras que cuentan con una antigüedad de menos de 6 meses, para contrarrestar esta situación, la



FTASP va a intentar llevar a cabo acciones para conservar a aquellas personas que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud, ya que contar con personas así, además de aportar valor a la entidad, es clave ante cualquier estrategia.

- La FTASP intentará llevar a cabo actuaciones que fomenten la contratación indefinida, siempre que se pueda, es decir, va a intentar llevar a cabo acciones para poder conservar a aquellas personas que demuestran calidad en el trabajo, buen desempeño y actitud.
- Se desprende que no existe una metodología específica de evaluación del desempeño, ni planes de carrera definidos y protocolarizados. Por lo tanto, una de las acciones a desarrollar en materia de igualdad será la creación de un proceso de 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.



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

El objetivo general del Plan de Igualdad es 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:

### 1. Proceso de selección, contratación y formación (Dividida en los siguientes objetivos cuantitativos)

- *Objetivo: Promover y garantizar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades del 100% de las personas trabajadoras de la FTASP*
- *Objetivo: Conseguir de manera progresiva que la FTASP cuente en su plantilla con un porcentaje equilibrado entre mujeres y hombres*

Las áreas/materias de trabajo 2, 3, 4 y 5 se dividen en objetivos cualitativos, que son:

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

- *Objetivo: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.*
- *Objetivo: Crear un proceso de evaluación del desempeño con perspectiva de género*

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

- *Objetivo: Impulsar la conciliación de la vida laboral y personal*
- *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*

### 4. 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.*

### 5. Lenguaje y comunicación no sexista

- *Objetivo: Promover y difundir una imagen interna y externa de la FTASP comprometida con la igualdad de oportunidades*
- *Objetivo: Promover la formación y sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo*





## 5.1. Ámbitos prioritarios de actuación

<b>ÁREA/MATERÍA A DESARROLLAR</b>	Proceso de selección, contratación y formación
<b>OBJETIVO</b>	Promover y garantizar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades del 100% de las personas trabajadoras de la FTASP
<b>MEDIDA</b>	Formación de las personas trabajadoras en materia de igualdad de oportunidades, preferentemente en horario laboral

<b>ÁREA/MATERÍA A DESARROLLAR</b>	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y salud laboral
<b>OBJETIVO</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>MEDIDAS</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 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 vayan surgiendo</li></ul>

<b>ÁREA/MATERÍA A DESARROLLAR</b>	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
<b>OBJETIVO</b>	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.



<b>MEDIDAS</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>
----------------	---

## 6. MEDIDAS DE IGUALDAD Y CRONOGRAMA/CALENDARIO 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 del 100% de las personas trabajadoras de la FTASP
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Mantenimiento de una formación específica de toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades
<b>Personas destinatarias</b>	Personas trabajadoras de la FTASP
<b>Cronograma de implantación/ Calendario de actuaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se desarrollará durante toda la vigencia del plan (2022-2025).</li> <li>- Anualmente, se elaborará un informe con los cursos realizados por las personas trabajadoras en materia de igualdad, desagregado por sexo.</li> </ul>
<b>Responsable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidencia de la FTASP</li> <li>- Coordinación/Dirección de los centros de la FTASP</li> <li>- Agente de Igualdad</li> <li>- Comisión de Igualdad/Negociadora</li> <li>- Responsable del área Económico-Administrativa de la FTASP</li> </ul>



<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para llevar a cabo su ejecución se contará con medios/recursos materiales (Instalaciones del Centro de Formación Profesional y Hogar Torre Nazaret de FTASP, equipos informáticos, conexión a internet, mobiliario como sillas y mesas, materiales de oficina como fotocopiadora, teléfono inalámbrico, etc.) y medios/recursos humanos (se dispone de un equipo de profesionales formado por los coordinadores de ambos centros, la presidencia de la FTASP, el Agente de Igualdad, la Comisión de Igualdad y el Responsable del Área Económico-Administrativa)</li> <li>- El coste económico dependerá del número de cursos realizados y el número de participantes.</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> </ul>

<b>Ficha de Medida 2</b>	
<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> <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 la FTASP en relación a las necesidades de conciliación que les vayan surgiendo</li> </ul>
<b>Objetivos que persigue</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></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><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/ Calendario de actuaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se desarrollará durante toda la vigencia del plan (2022-2025)</li><li>- Anualmente, se elaborará un informe en donde se recogerán las actualizaciones y revisiones instauradas (dado el caso) de la guía de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Además, se recogerán las solicitudes del personal en relación a las posibles necesidades de conciliación, el número y porcentaje de personas trabajadoras que hacen uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, así como, de las que hacen uso del teletrabajo.</li></ul>
<b>Responsable</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Presidencia de la FTASP</li><li>- Coordinación/Dirección de los centros de la FTASP</li><li>- Responsable de RRHH y Responsable Área Económico-Administrativa</li><li>- Agente de Igualdad</li><li>- Comisión de Igualdad/Negociadora</li></ul>
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Para llevar a cabo su ejecución se contará con recursos/medios materiales (Instalaciones del Centro de Formación Profesional y Hogar Torre Nazaret de FTASP, equipos informáticos, conexión a internet, mobiliario como sillas y mesas, materiales de oficina como fotocopiadora, teléfono inalámbrico, etc.) y recursos/medios humanos (El Agente de Igualdad será la persona encargada de llevar a cabo el desarrollo del objetivo y de las medidas contando con la ayuda y asesoramiento la Comisión de Igualdad/negociadora, los coordinadores de los centros y los responsables de RRHH y del Área Económica Administrativa)</li><li>- No supone ningún coste económico el desarrollo/ejecución de las medidas</li></ul>



<b>Indicadores de seguimiento</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 personas que teletrabajan.</li><li>- Número, desagregado por sexo, de solicitudes recogidas de posibles necesidades de conciliación del personal</li></ul>
-----------------------------------	--

<b>Ficha de Medida 3</b>	
<b>Área de actuación</b>	Prevención del acoso sexual y 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></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><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/ Calendario de Actuaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se desarrollará durante toda la vigencia del plan (2022-2025)</li><li>- Anualmente, se elaborará un informe en donde se recogerán las actualizaciones y revisiones instauradas (dado el caso) del Protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, así como, el proceso de difusión interna y actuaciones de información del mismo.</li></ul>
<b>Responsable</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Presidencia de la FTASP</li><li>- Coordinación/Dirección de los centros de la FTASP</li><li>- Agente de Igualdad</li><li>- Responsable de RRHH y Responsable Área Económico-Administrativa</li><li>- Comisión de Igualdad/Negociadora</li></ul>
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Para llevar a cabo su ejecución se contará con recursos/medios materiales (Instalaciones del Centro de Formación Profesional y Hogar Torre Nazaret de FTASP, equipos informáticos, conexión a internet, mobiliario como sillas y mesas, materiales de oficina como fotocopidora, teléfono inalámbrico, etc.) y recursos/medios humanos (El Agente de Igualdad será la persona encargada de llevar a cabo el desarrollo del objetivo y de las medidas contando con la ayuda y asesoramiento la Comisión de Igualdad/negociadora, los coordinadores de los centros y los responsables de RRHH y del Área Económica Administrativa)</li><li>- No supone ningún coste económico el desarrollo/ejecución de las medidas</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>



<b>Ficha de Medida 4</b>	
<b>Área de actuación</b>	Proceso de selección, contratación y formación
<b>Medida</b>	Realización de actuaciones/medidas de acción positiva que fomenten la incorporación del sexo menos representativo en la FTASP
<b>Objetivos que persigue</b>	Conseguir de manera progresiva que la FTASP cuente en su plantilla con un porcentaje equilibrado entre mujeres y hombres
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realización de actuaciones que fomenten la incorporación del sexo menos representativo
<b>Personas destinatarias</b>	Personas trabajadoras de la FTASP
<b>Cronograma de implantación/ Calendario de Actuaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se desarrollará durante toda la vigencia del plan (2022-2025)</li><li>- Anualmente, se desarrollará un informe en donde se recogerán las acciones positivas realizadas para fomentar la incorporación del sexo menos representativo. Además, se señalará el número total de procesos de selección realizados, número y % de candidaturas presentadas, desagregadas por sexo, número y % de personas que participan en los procesos de selección, así como, las efectivamente incorporadas en la plantilla de la FTASP.</li><li>- Al final de la vigencia del plan (año 2025) se llevará a cabo un informe final en donde se recogerá el proceso de evolución y los resultados de la ejecución de las medidas</li></ul>
<b>Responsable</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Presidencia</li><li>- Dirección-Coordinación de los centros de la FTASP</li><li>- Responsable de RRHH y el Responsable del Área Económica-administrativa</li><li>- Agente de igualdad</li><li>- Comisión de Igualdad/Negociadora</li></ul>
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Para llevar a cabo su ejecución se contará con recursos/medios materiales (Instalaciones del Centro de Formación Profesional y Hogar Torre Nazaret de FTASP, equipos informáticos, conexión a internet, mobiliario como sillas y mesas, materiales de oficina como fotocopiadora, teléfono inalámbrico, etc.) y recursos humanos (se dispone de un equipo de profesionales formado por los</li></ul>



	<p>coordinadores de ambos centros, la presidencia de la FTASP, el Agente de Igualdad, la Comisión de Igualdad y los Responsables de RRHH y del área Económica-Administrativa)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- No supone ningún coste económico el desarrollo/ejecución de las medidas</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 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/ Calendario de actuaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se desarrollará durante el primer año de vigencia del plan (2022-2023). A partir de su desarrollo y ejecución se aplicará durante toda la vigencia del mismo (2023-2025).</li><li>- Anualmente, se elaborará un informe que contendrá la verificación de si se ha efectuado la revisión de la clasificación profesional o el grado de desarrollo de la revisión, así como, las actualizaciones de las clasificaciones profesionales que se han visto afectadas y el número y porcentaje de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.</li></ul>
<b>Responsable</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Presidencia de la FTASP</li><li>- Dirección-Coordinación de los centros de la FTASP</li><li>- Responsable de RRHH Y Responsable del área Económica-Administrativa</li><li>- Agente de Igualdad</li><li>- Comisión de Igualdad/Negociadora</li></ul>
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Para llevar a cabo su ejecución se contará con recursos/medios materiales (Instalaciones del Centro de Formación Profesional y Hogar Torre Nazaret de FTASP, equipos informáticos, conexión a internet, mobiliario como sillas y mesas, materiales de oficina como fotocopiadora, teléfono inalámbrico, etc.) y recursos humanos (se dispone de un equipo de profesionales formado por los coordinadores de ambos centros, la presidencia de la FTASP, el Agente de Igualdad, la Comisión de Igualdad y los Responsables de RRHH y del área Económica-Administrativa)</li><li>- No supone ningún coste económico el desarrollo/ejecución de las medidas</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>



<b>Ficha de Medida 6</b>	
<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/ Calendario de actuaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se desarrollará durante el primer año de vigencia del plan (2022-2023). A partir de su desarrollo y ejecución se aplicará durante toda la vigencia del mismo (2023-2025).</li><li>- Anualmente, se elaborará un informe en donde se recogerá el proceso de desarrollo de la metodología para evaluar el desempeño de las personas trabajadoras de la FTASP con la incorporación de la perspectiva de género, así como las posteriores revisiones que se irán llevando a cabo.</li></ul>
<b>Responsable</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Presidencia</li><li>- Dirección-Coordinación de los centros de la FTASP</li><li>- Responsable de RRHH Y Responsable del área Económica-Administrativa</li><li>- Agente de Igualdad</li><li>- Comisión de Igualdad/Negociadora</li></ul>
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Para llevar a cabo su ejecución se contará con recursos/medios materiales (Instalaciones del Centro de Formación Profesional y Hogar Torre Nazaret de FTASP, equipos informáticos, conexión a internet, mobiliario como sillas y mesas, materiales de oficina como fotocopiadora, teléfono inalámbrico, etc.) y medios/recursos humanos (se dispone de un equipo de profesionales formado por los coordinadores de ambos centros, la presidencia de la FTASP, el Agente de Igualdad, la Comisión de Igualdad y los Responsables de RRHH y del área Económica-Administrativa)</li><li>- No supone ningún coste económico el</li></ul>



	desarrollo/ejecución de las medidas
<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>

<b>Ficha de Medida 7</b>	
<b>Área de actuación</b>	Lenguaje y comunicación no sexista
<b>Medida</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incorporación del compromiso de la FTASP con la igualdad de oportunidades en las comunicaciones</li><li>- Difusión interna y externa del Plan de Igualdad de la FTASP</li></ul>
<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>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incorporación del compromiso de la FTASP con la igualdad de oportunidades en las comunicaciones</li><li>- Difusión interna y externa del Plan de Igualdad de la FTASP</li></ul>
<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/ Calendario de actuaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se desarrollará durante toda la vigencia del plan (2022-2025)</li><li>- Al final de la vigencia del plan (año 2025) se procederá a realizar un informe de evaluación en donde se recogerá el proceso de difusión a nivel interno y externo del plan de igualdad de la FTASP</li></ul>
<b>Responsable</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Presidencia</li><li>- Dirección-Coordinación de los centros de la FTASP</li><li>- Responsable de los medios de comunicación de la FTASP</li><li>- Agente de Igualdad</li><li>- Comisión de Igualdad/Negociadora</li></ul>



<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Para llevar a cabo su ejecución se contará con recursos/medios materiales (Instalaciones del Centro de Formación Profesional y Hogar Torre Nazaret de FTASP, equipos informáticos, conexión a internet, mobiliario como sillas y mesas, materiales de oficina como fotocopiadora, teléfono inalámbrico, etc.) y recursos humanos (se dispone de un equipo de profesionales formado por los coordinadores de ambos centros, la presidencia de la FTASP, el Agente de Igualdad, la Comisión de Igualdad y el Responsable de las comunicaciones de la FTASP)</li><li>- No supone ningún coste económico el desarrollo/ejecución de las medidas</li></ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Difusión interna y externa del Plan de Igualdad a partir de los canales de comunicación de la FTASP

<b>Ficha de Medida 8</b>	
<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 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>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Personas trabajadoras de la FTASP</li></ul>
<b>Cronograma de implantación/ Calendario de Actuaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- La formación voluntaria se desarrollará durante toda la vigencia del plan (2022-2025).</li><li>- Anualmente, se elaborará un informe con los cursos realizados por las personas trabajadoras de la FTASP</li></ul>



	<p>que los hayan demandado, desagregado por sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La elaboración de la guía de uso del lenguaje inclusivo se desarrollará durante los dos primeros años de vigencia del plan (2022-2024)</li><li>- La sensibilización y la difusión interna de la guía se ejecutará en el último año de vigencia del plan (2024-2025)</li></ul>
<b>Responsable</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Presidencia</li><li>- Dirección-Coordinación de los centros de la FTASP</li><li>- Agente de Igualdad</li><li>- Comisión de Igualdad/Negociadora</li><li>- Responsable del Área Económico-Administrativa</li></ul>
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Para llevar a cabo su ejecución se contará con medios/recursos materiales (Instalaciones del Centro de Formación Profesional y Hogar Torre Nazaret de FTASP, equipos informáticos, conexión a internet, mobiliario como sillas y mesas, materiales de oficina como fotocopiadora, teléfono inalámbrico, etc.) y medios/recursos humanos (se dispone de un equipo de profesionales formado por los coordinadores de ambos centros, la presidencia de la FTASP, el Agente de Igualdad, la Comisión de Igualdad y el Responsable del Área Económico-Administrativa)</li><li>- El coste económico dependerá del número de cursos realizados y el número de participantes</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>- Guía de uso del lenguaje inclusivo</li><li>- Difusión interna de la Guía elaborada</li></ul>

## 7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida o acción a implantar y



conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad va a permitir la revisión de las prácticas en función de los resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de la FTASP.

**Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:** La Comisión de Igualdad será la encargada de llevar todo el proceso de seguimiento y evaluación continua del Plan utilizando las medidas necesarias para el cumplimiento efectivo de los objetivos marcados. La Comisión se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

**Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Reunirse semestralmente de forma ordinaria, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando resulte necesario.
- Recoger sugerencias y quejas de las personas trabajadoras en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

**Seguimiento:** La información recogida se plasmará en informes de seguimiento anuales que, servirán a su vez, para la evaluación del Plan. Para la elaboración de este informe, se diseñará y se utilizará una ficha de seguimiento de las medidas en la que se consignará toda la información sobre el estado de cada una de ellas. Los datos e información obtenidos a partir de esas fichas permitirán hacer un seguimiento de cada una de las medidas, así como, el plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento. El informe de seguimiento resumirá la información sobre la ejecución de las acciones, indicando qué acciones se está ejecutando, cuáles se están retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, etc. Los informes elaborados serán trasladados a la Presidencia y Junta de Patronos para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la FTASP en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.



**Revisión:** En paralelo con la ejecución y el seguimiento de las medidas 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 con 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.

**Evaluación:** La evaluación nos permitirá conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente y detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro. 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 aunar 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 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.