



**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE
FUNDACIÓN MUJERES**

(2026-2030)

Índice

1. Introducción	3
2. Diagnóstico	4
3. Resultados de la auditoría retributiva	6
4. Objetivo General y Ejes de intervención	8
5. Objetivos y Medidas	9
1.- Proceso de selección y contratación	9
2.- Clasificación Profesional	10
3.- Formación	10
4.- Promoción profesional	12
5.- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	12
6.- Retribuciones	13
7.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	14
8.- Salud laboral desde la perspectiva de género	15
9.- Prevención y actuación en caso de violencia de género	16
5. Seguimiento y evaluación	16
5.1.- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	16
5.2.- Comisión de Igualdad. Composición y funcionamiento	17
5.3.- Seguimiento y procedimiento de modificación	18
6. Cronograma	20

1. Introducción

Fecha de aprobación: 02/02/2026

Ámbito de aplicación: Estatal. El presente plan será de aplicación en todos los centros de trabajo y a todas las relaciones laborales de Fundación Mujeres.

Duración del plan: 4 años (2026-2030)

Normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva

El presente Plan de Igualdad tiene como finalidad garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de Fundación Mujeres, previniendo cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo o género, así como promoviendo activamente condiciones laborales más equitativas.

Este plan ha sido elaborado en el marco del compromiso institucional con la justicia social, la equidad y la inclusión, valores consustanciales al trabajo y el compromiso feminista de esta organización en el tercer sector.

a) Determinación de las partes que lo conciertan.

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado por la Comisión Negociadora constituida en fecha 13/05/2025 y formada por:

En representación de la plantilla:

- Guadalupe García Iglesias (RLPT de los centros de trabajo de Asturias)
- Blanca Aguilar Martínez. (RLPT del centro de trabajo de Madrid)
- Alicia Pérez de la Fuente (RLPT del centro de trabajo de Madrid)

De los centros de trabajo sin RLPT, de los sindicatos más representativos del sector:

- Nieves Martínez Ten por el Sindicato UGT Servicios Públicos
- Lucía Ceacero Gómez por el sindicato CCOO Federación de Servicios Madrid

En representación de la dirección:

- Marisa Soleto Ávila, en calidad de directora.
- María José Carretero García, en calidad de coordinadora estatal de igualdad.

Ambas partes se reconocieron mutuamente con la capacidad suficiente para constituir la Comisión Negociadora en Fundación Mujeres.

2. Diagnóstico

El documento completo de diagnóstico se incorpora como anexo al III Plan de Igualdad, en el que se incluyen los resultados de la auditoría retributiva.

Como resumen del diagnóstico se incorporan las fortalezas y áreas de mejora detectadas.

Fortalezas:

Distribución de la plantilla

- La plantilla cuenta con un elevado porcentaje de mujeres.

Condiciones laborales

- Descenso de la temporalidad en las contrataciones desde el anterior diagnóstico, donde el 70,2% de las trabajadoras se encontraba con un contrato temporal de obra y servicio, mientras que en el año 2024 los contratos temporales por circunstancia de producción descienden al 28,7%.
- En el año 2024 el 71,42% de los contratos fueron estables (56,25% indefinidos y 15,17% fijos discontinuos).
- El 99% de las trabajadoras posee un contrato de trabajo a tiempo completo.

Políticas y prácticas de selección

- La entidad cuenta con un proceso de selección objetivo, organizado y planificado.
- En todas las ofertas de empleo se utiliza un lenguaje no sexista.

Promoción

- La promoción ha sido exclusivamente femenina, lo que se corresponde con el porcentaje de trabajadoras y su mayor trayectoria en la organización

Retribuciones

- La entidad cuenta con retribuciones por encima del convenio colectivo.
- La brecha salarial global de la organización es negativa

Auditoría retributiva

- Los resultados de las agrupaciones resultantes del análisis de puestos son coherentes con los grupos profesionales existentes en la entidad, ya que las agrupaciones generadas integran puestos con niveles salariales similares.
- No se observan diferencias retributivas que penalicen a las trabajadoras.

Formación

- Se cuenta con un plan de formación continua en el marco del sistema de gestión de la calidad y con una programación anual de acciones formativas, en la que se incluye la oferta de capacitación en materia de igualdad para todo el personal.
- Se recogen las demandas e intereses de formación de la plantilla.

- No se aprecian diferencias por sexo en la participación en la formación.
- El grado de satisfacción con la formación del personal es muy elevado.

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

- La organización cuenta con un Plan de Conciliación de la vida familiar, laboral y personal que mejora las medidas incluidas en el Convenio de aplicación.
- El Plan se difunde a todo el personal a través de diversos medios.

Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Se disponen de servicios de prevención de riesgos laborales y salud laboral de todas las trabajadoras y se integran riesgos específicos de las mujeres en la evaluación de riesgos laborales.
- Se dispone de un protocolo integral de prevención del acoso que amplía las obligaciones de prevenir y actuar frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo incorporando también el acoso laboral.
- Fundación Mujeres dispone de un protocolo para la prevención y protección a las víctimas de la violencia de género en la gestión de los recursos humanos de la entidad en el que se incorporan recursos por territorio que son actualizados de forma periódica.

Igualdad en la cultura de la organización

- Se utiliza de manera continua un lenguaje no sexista e imágenes incluyentes tanto en las comunicaciones externas como internas.
- En el marco del sistema de gestión de la calidad, se ha puesto en marcha un procedimiento de información a empresas proveedoras sobre los valores y el código Ético.
- Se organizan diversas actuaciones de apoyo al movimiento feminista dentro de la actividad habitual.

Áreas de mejora

- 1.- Documentar el procedimiento de reclutamiento y selección de personal.
- 2.- Investigar las causas de abandono voluntario.
- 3.- Revisión y actualización de los documentos asociados a las políticas de RRHH en particular:
 - Plan de conciliación.
 - Protocolo de protección de víctimas de la violencia de género para su adecuación a la Ley 10/2022.
 - Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- 4.- Mejora de la sistematización de la información sobre responsabilidades familiares y necesidades de conciliación de las trabajadoras.
- 5.- Mejoras en materia de salud laboral:

- Restablecimiento de las medidas de información y formación a toda la plantilla en materia de prevención de riesgos laborales.
- Mejora de la evaluación de riesgos psicosociales asociados a la actividad.
- Evaluación de la herramienta *Argumentario de autodefensa feminista* para, en su caso, activación de su funcionamiento.

6.- Continuar reforzando la formación en materia de igualdad de toda la plantilla.

3. Resultados de la auditoría retributiva

Se ha elaborado una auditoría retributiva conforme a lo establecido por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en la que se propone el desarrollo de las siguientes actuaciones:

- Un diagnóstico de la situación retributiva teniendo en cuenta para ello:
 - o Análisis y evaluación de la valoración de los puestos de trabajo (VPT). El sistema analítico utilizado para ello ha sido la evaluación de los factores y subfactores que concurren en los distintos puestos de trabajo a través de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad y aprobada con el consenso de las organizaciones sindicales y patronales.
 - o Análisis de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva (conciliación, promoción, etc.).
- La definición de un Plan de actuación para la corrección de las desigualdades.

Resultados del diagnóstico

Los resultados de la valoración de puestos de trabajo según los factores y subfactores de valoración recogidos en la herramienta y sus diferentes niveles son los siguientes:

Agrupaciones	Puestos y puntuaciones	Nº Mujeres	Nº Hombres
Agrupación 7	Dirección (555)	4	0
	Subdirección (551)		
	Coordinación Territorial (550)		
Agrupación 6	Coordinación Estatal Servicios (500)	6	0
	Jefatura de Administración (495)		
	Personal técnico de proyectos de cooperación (483)		
Agrupación 5	Personal técnico de proyectos (474)	16	0
	Personal técnico de proyectos de emprendimiento (474)		
	Personal técnico de proyectos de empleo y activación (474)		
	Personal técnico Cooperación Expatriado (428)		

Agrupación 4	TIS – Emprendimiento (392)	78	3
	TIS - Empleo y activación (392)		
	Personal técnico de Prevención de VG (392)		
	Personal técnico de igualdad (392)		
	Personal técnico de Cooperación y ECG (392)		
	Personal técnico de Administración (367)		
	Personal técnico de Sistemas en Red (366)		
Administrativa/o (327)			
Agrupación 3	Auxiliar de Administración (294)	5	0

Los resultados son coherentes con los grupos profesionales existentes en la entidad, ya que las agrupaciones generadas integran puestos con niveles salariales similares.

A partir del Registro Salarial de la entidad, y considerando los resultados de la valoración de puestos, se ha procedido a realizar el análisis de las potenciales brechas salariales por cada una de las agrupaciones.

Brechas retributivas por agrupaciones				
Agrupaciones	Promedio retribución efectiva	Mediana retribución efectiva	Promedio retribución equiparada	Mediana retribución equiparada
Agrupación 7	0,00	0,00	0,00	0,00
Agrupación 6	0,00	0,00	0,00	0,00
Agrupación 5	0,00	0,00	0,00	0,00
Agrupación 4	-39,44	-113,52	0,45	-0,70
Agrupación 3	0,00	0,00	0,00	0,00

Únicamente se ha podido calcular la brecha salarial en una agrupación en la que se encuentran integrados los trabajadores, obteniendo unos resultados de las brechas prácticamente idénticas a las calculadas sobre los Grupos profesionales debido a la elevada coherencia entre las agrupaciones y los puestos con niveles salariales similares. La diferencia en las retribuciones percibidas entre los hombres y mujeres se debe a que los trabajadores no trabajaron el año completo.

Se puede concluir que el análisis de auditoría salarial realizado tras la realización de la valoración de los puestos de trabajo confirma la inexistencia de brecha salarial en la entidad.

Al no apreciarse brecha salarial no existen desencadenantes vinculados con la conciliación o los posibles obstáculos a la promoción profesional que puedan estar vinculados a la brecha.

Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

Al no detectarse una brecha salarial por razón de sexo en la organización, no son necesarias la implementación de acciones que reduzcan o eliminen la brecha salarial. No obstante, se incorporan en el Plan de igualdad medidas dirigidas a garantizar la transparencia salarial y prevenir la aparición de brechas salariales por razón de sexo.

4. Objetivo General y Ejes de intervención

Objetivo general:

Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevenir cualquier discriminación de género en el entorno laboral de la entidad.

Este objetivo general se desarrollará a través de medidas que se estructuran en los siguientes **ejes de intervención:**

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Retribuciones.
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
8. Salud Laboral desde la perspectiva de género
9. Prevención y actuación en caso de violencia de género

5. Objetivos y Medidas

Para cada uno de los ejes de intervención se ha definido un objetivo y una meta que se desarrollan en una o más medidas que componen el Plan. Cada una de las medidas se describen y se fija en cada una de ellas las personas y/o departamentos responsables, el indicador de seguimiento y/o control y el calendario de puesta en marcha y ejecución en su caso.

1.- Proceso de selección y contratación

Objetivo: Prevenir la discriminación por razón de sexo en los procesos de selección y contratación de personal.

Meta a alcanzar: El 100% de los procesos de selección se realizan siguiendo el protocolo de selección objetivo y se registran.

Medida	1.1. Difusión entre toda la plantilla del protocolo de selección y los criterios objetivos para la selección de personal.
Descripción	Sistematización del procedimiento de selección a través de la definición y estandarización de herramientas objetivas (modelo oferta de empleo, pruebas de selección aplicables y modelo baremación), y de descripción la del procedimiento a llevar a cabo en la selección y contratación. Actuaciones de información y difusión periódica entre toda la plantilla.
Responsable	Dirección, Administración
Recursos	Recursos humanos
Indicador de seguimiento /control	- Protocolo de selección de personal creado, puesto en marcha en las nuevas contrataciones - Nº Acciones de información y difusión desarrolladas.
Calendario	<ul style="list-style-type: none"> • Puesta en marcha: Primer semestre 2026 • Acciones de difusión anuales.

Medida	1.2. Creación del registro de procesos de selección de personal.
Descripción	Puesta en marcha de un registro de procesos de selección que integre las ofertas realizadas, nº de candidaturas y resultado de la selección por sexo
Responsable	Dirección, Administración
Recursos	Recursos humanos
Indicador de seguimiento /control	- Registro de procesos de selección creado - Nº de procesos de selección anuales
Calendario	<ul style="list-style-type: none"> • Puesta en marcha: Segundo trimestre 2026 • Informe anual sobre datos del registro.

2.- Clasificación Profesional

Objetivo: Mejorar la información de toda la plantilla en relación con las funciones asignadas evitando sesgos de género.

Meta a alcanzar: El 100% de los puestos y perfiles profesionales cuentan con una definición de funciones y se encuentran incluidos en el catálogo de puestos de la entidad y difundidos a la plantilla.

Medida	2.1. Elaboración de un catálogo de puestos y perfiles que incluya la definición de funciones asociadas a cada puesto.
Descripción	Finalización del catálogo puestos de trabajo de la entidad, definiendo para todos los puestos existentes las funciones asociadas y perfiles.
Responsable/	Dirección, Administración
Recursos	Recursos humanos
Indicador de seguimiento /control	- Catálogo de puestos creado
Calendario	Segundo semestre 2026

Medida	2.2. Difusión del Catálogo de puestos entre toda la plantilla.
Descripción	Difusión del catálogo de puestos a la plantilla a través de los canales de comunicación habituales de la entidad (aplicación de RR.HH., intranet, canal Teams)
Responsable	Dirección, Administración
Recursos	Intranet, aplicación RR.HH., equipo teams, etc., recursos humanos
Indicador de seguimiento /control	- Catálogo de puestos difundido
Calendario	Segundo semestre 2026

3.- Formación

Objetivo: Mejorar el acceso a la formación de toda la plantilla de acuerdo con lo establecido en el art. 23 del ET y el Convenio colectivo e Incrementar la sensibilización y el conocimiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres de todos los RRHH de la entidad.

Meta a alcanzar: El 100% de la plantilla participa en la formación interna

Medida	3.1. Programar anualmente formación interna en funciones específicas y mejora profesional de las trabajadoras
Descripción	Incluir en la programación anual del plan de formación actividades formativas vinculadas a las funciones específicas de las trabajadoras de la entidad. Se procurará la inclusión de, entre otros, contenidos vinculados con: <ul style="list-style-type: none"> • Uso de herramientas y aplicaciones tecnológicas.

	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de protocolos vinculados a la actividad. • Novedades legislativas y administrativas relacionadas con la actividad de la entidad.
Responsable	Dirección, administración, formación
Recursos	Recursos humanos, Campus on line, colaboraciones externas para la formación.
Indicador de seguimiento /control	<ul style="list-style-type: none"> - Programación de formación anual elaborada - Nº de trabajadoras formadas
Calendario	Puesta en marcha: 1º Semestre 2026 Programación Anual de formación 2026-29

Medida	3.2. Incluir en el plan de formación interna acciones formativas referidas a la prevención de riesgos, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción	<p>Incorporación a la formación de acogida contenidos formativos vinculados con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevención de riesgos laborales • Acoso sexual y por razón de sexo. <p>Incorporación al plan de formación anual de acciones formativas sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. • Violencia de género.
Responsable	Dirección, Administración
Recursos	Recursos humanos, materiales de formación, Campus de formación on line.
Indicador de seguimiento /control	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas en igualdad incorporadas en plan de formación - Nº de personas formadas en las acciones de igualdad
Calendario	Puesta en marcha 2026. Anual 2026-29

Medida	3.3. Registro de solicitudes y disfrute de permisos y crédito horario de formación.
Descripción	Incorporación al registro de formación de las solicitudes de crédito horario para formación externa y seguimiento del uso del mismo. Gestión del crédito horario de formación a través de la plataforma de gestión de recursos humanos.
Responsable	Dirección, Administración
Recursos	Recursos humanos, registro plan de formación, Aplicación de RR.HH.
Indicador de seguimiento /control	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de solicitudes de formación creado - Informe anual datos del registro y uso de crédito horario.

Calendario	Puesta en marcha 2026. Informes anuales a partir del primer semestre 2027
-------------------	--

4.- Promoción profesional

Objetivo: Promover y facilitar la promoción de profesional en la entidad sin sesgos discriminatorios.

Meta a alcanzar: El 100% de las vacantes se difunden de manera interna

Medida	4.1. Publicación interna de vacantes y procesos de selección.
Descripción	Difusión interna de vacantes y procesos de selección a través de los canales de comunicación habituales de la entidad (aplicación RR.HH., intranet, canal Teams)
Responsable	Dirección, Administración
Recursos	Recursos humanos, aplicación RR.HH., canales de comunicación interna
Indicador de seguimiento /control	- nº de vacantes difundidas de forma interna
Calendario	Segundo semestre 2026

Medida	4.2. Elaboración de un plan de promoción interna.
Descripción	Elaboración de un documento que incluya los criterios, procedimiento e itinerario para el acceso a las oportunidades de promoción interna que surjan en la entidad.
Responsable	Dirección, Administración //
Recursos	Recursos humanos, aplicación RR.HH., canales de comunicación interna
Indicador de seguimiento /control	- Plan de promoción interna elaborado y difundido
Calendario	Primer semestre 2027

5.- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo: Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Meta a alcanzar: El 100% de la plantilla conoce el plan de conciliación

Medida	5.1.- Actualización del documento del Plan de conciliación y difusión entre toda la plantilla.
Descripción	Revisión y actualización del plan de conciliación incorporando los cambios legislativos y difusión a la plantilla, elaborando un documento accesible, incorporado al plan de acogida y difundido a través de los canales de comunicación interna.
Responsable	Dirección, Administración
Recursos	Recursos humanos, canales de comunicación internos
Indicador de seguimiento /control	Plan de conciliación actualizado y difundido
Calendario	Primer semestre 2026

Medida	5.2.- Incremento de la flexibilidad horaria
Descripción	<p>Mejora en las herramientas de registro horario e incremento de la autonomía en la flexibilidad del cumplimiento horario por parte de las trabajadoras a través de la puesta en marcha de dos actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concentración del horario semanal con cumplimiento horario en al menos 2 tardes a la semana, con criterios de cobertura en equipos y oficinas. • Mejora de las herramientas para la gestión horaria y administración del horario mensual. <p>Se elaborarán nuevas normas de cumplimiento horario para facilitar el desarrollo de la medida</p>
Responsable	Dirección, Administración
Recursos	Aplicación de RR.HH., recursos humanos, normas de registro y cumplimiento horario.
Indicador de seguimiento /control	- Nº de trabajadoras que hacen uso de la flexibilidad horaria
Calendario	Puesta en marcha en 2026

6.- Retribuciones

Objetivo: Garantizar la transparencia salarial y prevenir la aparición de brechas salariales por razón de sexo.

Meta a alcanzar: 100% de la plantilla conoce la estructura salarial y los resultados del registro salarial

Medida	6.1. Registro salarial actualizado y rendición de cuentas anual sobre salarios y complementos.
Descripción	Mantenimiento, mejora y difusión del registro salarial.

Responsable	Dirección, Administración
Recursos	Recursos humanos, aplicación registro salarial, asesoría externa
Indicador de seguimiento /control	<ul style="list-style-type: none"> - Registro salarial ajustado a las categorías y ocupaciones laborales - Registro difundido entre la representación de las trabajadoras
Calendario	Anual 2026-29

Medida	6.2. Mejora de la información a toda la plantilla sobre los conceptos salariales y su aplicación.
Descripción	Incorporación de información sobre la estructura salarial de la entidad y difusión periódica sobre la estructura salarial dirigida a todas las trabajadoras.
Responsable	Dirección, Administración.
Recursos	Recursos humanos, canales de comunicación interna
Indicador de seguimiento /control	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura salarial incorporada a la información de acogida. - Nº de informaciones sobre estructura salarial difundidas
Calendario	Primer semestre 2026.

7.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo: Prevenir y sancionar adecuadamente el acoso sexual, por razón de sexo en la entidad.

Meta a alcanzar: espacios de trabajo 100% libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Medida	7.1. Difusión de la actualización del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en todos los centros de trabajo.
Descripción	Difusión del protocolo actualizado a través de a través de los canales de comunicación habituales de la entidad y en el manual de acogida.
Responsable	Dirección, Administración
Recursos	Recursos humanos, aplicación RR.HH., canales de información interna
Indicador de seguimiento /control	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo actualizado difundido periódicamente
Calendario	Primer semestre 2026

Medida	7.2. Información periódica sobre el canal de denuncias de la entidad.
Descripción	Difusión del reglamento y procedimiento del canal de denuncias entre toda la plantilla a través de los canales de comunicación

	interna habituales. Puesta a disposición de los documentos relacionados a través de la intranet y aplicaciones de comunicación interna
Responsable	Dirección, Administración
Recursos	Recursos humanos, canales de comunicación internos, aplicación RR.HH., Comisión de Ética y órgano de prevención penal.
Indicador de seguimiento /control	- Documentos difundidos y disponibles en los canales de comunicación. - Nº de informaciones sobre el canal de denuncias difundidas.
Calendario	Primer semestre 2026

8.- Salud laboral desde la perspectiva de género

Objetivo: Mejorar la salud laboral desde una perspectiva de género, con especial atención a los riesgos psicosociales.

Meta a alcanzar: el 100% de los puestos poseen una evaluación de riesgos psicosociales.

Medida	8.1. Realización de la evaluación de riesgos psicosociales.
Descripción	Contratación con el servicio de prevención ajeno de la evaluación de riesgos psicosociales en los centros de trabajo de la entidad, para complementar la actual evaluación de riesgos.
Responsable	Dirección, Administración
Recursos	Servicio de prevención ajeno, recursos humanos.
Indicador de seguimiento /control	- Evaluación de riesgos psicosociales realizada
Calendario	Segundo semestre 2026

Medida	8.2. Creación de herramientas y espacios para el autocuidado.
Descripción	Organización de actividades dirigidas a favorecer la reflexión sobre el autocuidado y el empoderamiento de las trabajadoras de la entidad, tales como: <ul style="list-style-type: none"> • Talleres sobre temas vinculados al autocuidado. • Argumentarios colaborativos sobre feminismo y otros temas de interés vinculados a un clima laboral saludable.
Responsable	Dirección, Administración, Equipos técnicos
Recursos	Recursos humanos, canales de comunicación interna
Indicador de seguimiento /control	- Herramientas creadas - Nº de trabajadoras que participan en las actividades.
Calendario	Puesta en marcha: 2027

9.- Prevención y actuación en caso de violencia de género

Objetivo: Garantizar el ejercicio de sus derechos a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Meta a alcanzar: el 100% de las trabajadoras conoce el protocolo y se garantizan el 100% de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia

Medida	9.1. Actualización y difusión del protocolo de Víctimas de violencia de género
Descripción	Revisión del actual protocolo de víctimas de violencia de género para incorporar los derechos de las mujeres víctimas de violencia sexual introducidos en la Ley Orgánica de Garantía de la libertad sexual. Mantenimiento de los recursos de atención a las víctimas en cada uno de los territorios de actuación de la entidad y difusión entre toda la plantilla.
Responsable	Dirección, Equipos técnicos
Recursos	Recursos humanos, canales de comunicación interna
Indicador de seguimiento /control	- Protocolo actualizado y difundido
Calendario	Segundo semestre 2026

5. Seguimiento y evaluación

5.1.- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Fundación Mujeres será objeto de seguimiento anual, a través de la presentación de la actualización de datos vinculados a los principales indicadores definidos para cada una de las actuaciones y de un informe de ejecución que se presentará por parte de la entidad a la Comisión de Igualdad dentro del primer semestre del año, respecto del ejercicio anterior.

La evaluación final del plan se realizará en el último año de ejecución (2029) por parte de la Comisión de igualdad.

En dicha evaluación se analizarán:

- El grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en función de las actuaciones desarrolladas.
- El propio desarrollo del proceso de implantación del plan de igualdad (dificultades encontradas, elementos facilitadores de la puesta en marcha...)
- Los cambios logrados en la organización o el impacto conseguido.
- Propuestas para la elaboración del próximo plan de igualdad e inicio del proceso de negociación y aprobación del III Plan.

Siguiendo lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, el plan de igualdad se revisará, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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.

5.2.- Comisión de Igualdad. Composición y funcionamiento.

La Comisión de Igualdad de Fundación Mujeres es el órgano competente para velar por el desarrollo, el seguimiento, la evaluación y en su caso revisión del Plan de Igualdad de Fundación Mujeres.

Sus actuaciones se regirán por los principios de:

- **Transparencia:** Aplicando claridad y comunicación en las decisiones y procesos de decisión, garantizando que la información sobre el Plan de Igualdad y el funcionamiento de la Comisión sea comprensible para todas las trabajadoras de la organización
- **Participación:** Garantizando la representación las trabajadoras en las diferentes fases de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan.
- **Confidencialidad:** Toda la información tratada por la Comisión, especialmente aquella relacionada con datos personales, denuncias, o situaciones de vulnerabilidad, será gestionada con absoluta reserva, protegiendo los derechos y la intimidad de las personas afectadas.

La comisión de igualdad será paritaria y tendrá una **composición** en la que participarán representantes de la entidad y las trabajadoras estando integrada por:

- En representación de las trabajadoras:
 - La RLT de aquellos centros de trabajo en los que exista.
 - Representantes de centros de trabajo elegidos ad hoc por las trabajadoras en aquellos centros en los que no exista RLT.
- En representación de la entidad:
 - Representante legal de la entidad y las personas designadas por ésta en representación de la entidad.

Son **funciones** de la comisión de igualdad las siguientes:

- Velar por el cumplimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad.
- Recibir, canalizar y evaluar sugerencias o incidencias relativas a la aplicación del Plan de igualdad.

- Recibir, analizar y en su caso aprobar los informes periódicos sobre los datos de evolución de la plantilla y ejecución del plan de igualdad.
- Participar en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
- Proponer y aprobar, en su caso, la modificación del Plan de igualdad.
- Actuar en el procedimiento de acoso en los términos establecidos en el protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Aprobación y revisión de las normas de funcionamiento de la Comisión de igualdad.

Serán normas de **funcionamiento** de la comisión de igualdad las siguientes:

- **Reuniones:** La comisión se reunirá al menos dos veces al año y siempre que una de las partes lo solicite. Se realizará convocatoria de las reuniones incluyendo un orden del día con al menos una semana de antelación de la fecha propuesta. Las reuniones podrán celebrarse de forma presencial o telemática y se levantará acta de cada una de las reuniones celebradas.
- **Toma de acuerdos:** Las decisiones se tomarán preferentemente por consenso. En caso de desacuerdo las decisiones se adoptarán por mayoría de cada una de las partes pudiéndose dejar constancia en las actas de los votos particulares.
- **Duración del mandato de la representación de las partes:** La duración de las personas integrantes de la Comisión de igualdad será por todo el tiempo de vigencia del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Fundación Mujeres. Podrá procederse a la sustitución de las miembros de la comisión en casos de baja o renuncia, comunicándose a la comisión de igualdad la sustitución.

5.3.- Seguimiento y procedimiento de modificación.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad entre mujeres y Hombres de Fundación Mujeres se realizará en el seno de la Comisión de igualdad a través del siguiente procedimiento:

- **Informe de seguimiento anual:** Presentado a la comisión de igualdad en el primer trimestre de cada año dando cuenta de los principales indicadores sobre condiciones laborales durante el ejercicio anterior, así como sobre el nivel de cumplimiento de las medidas del plan.
- **Evaluación final:** Una vez concluida la vigencia del Plan se realizará un informe de evaluación final en el que participará la comisión de igualdad.

Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad de Fundación Mujeres

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad, cualquier modificación del Plan de Igualdad requerirá la aplicación del siguiente procedimiento formal:

Supuestos que pueden motivar la modificación del Plan

El Plan de Igualdad podrá ser revisado y modificado en los siguientes casos:

- Cambios significativos en la estructura organizativa, plantilla o sistema de contratación.

- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo o del convenio colectivo aplicable.
- Incorporación de nuevos centros de trabajo.
- Resultado de procesos de fusión, absorción o reestructuración interna.
- Indicadores que muestren ineficacia de las medidas adoptadas.
- Nuevas disposiciones legales o reglamentarias que afecten al contenido del plan.
- A propuesta motivada de cualquiera de las partes integrantes de la Comisión de Igualdad.

Iniciativa de modificación

La propuesta de modificación podrá ser presentada por cualquiera de las partes que integran la Comisión de Igualdad. Esta deberá contener:

- Justificación de la modificación.
- Alcance de los aspectos a revisar.
- Propuesta preliminar de cambio (si la hay).

Revisión y negociación

- La Comisión de Igualdad analizará la propuesta en una reunión convocada específicamente para ello.
- Se abrirá un período de deliberación y, en su caso, negociación paritaria sobre los contenidos a modificar.
- La modificación del plan requerirá acuerdo de la mayoría de las personas representantes de cada parte.

Formalización, inscripción y Comunicación interna.

Toda modificación aprobada se integrará como anexo al Plan de Igualdad, con la correspondiente numeración y fecha.

El nuevo documento deberá reflejar claramente los cambios introducidos respecto a la versión anterior.

La modificación será inscrita obligatoriamente en el Registro de Planes de Igualdad (REGCON), conforme al procedimiento establecido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La organización se compromete a comunicar de forma clara, accesible y efectiva cualquier modificación del Plan de Igualdad a toda la plantilla.

Procedimiento para solventar posibles discrepancias

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, las partes podrán acudir a los procedimientos de conciliación y/o mediación ante el organismo territorial y funcional competente (Sistema Interfederal de Mediación y Arbitraje).

6. Cronograma

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.


Ejes	Objetivos	Medidas	2026		2027		2028		2029	
			1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS
Proceso de selección y contratación	Prevenir la discriminación por razón de sexo en los procesos de selección y contratación de personal	1.1. Difusión entre toda la plantilla del protocolo público de selección y los criterios objetivos para la selección de personal.								
		1.2. Creación del registro de procesos de selección de personal.								
Clasificación Profesional	Mejorar la información de toda la plantilla en relación con las funciones asignadas y el reparto de funciones y tareas entre todas las personas trabajadoras evitando sesgos de género	2.1: Definición objetiva de los puestos de trabajo de la entidad: Elaboración de un catálogo de puestos y perfiles que incluya la definición de funciones asociadas a cada puesto.								
		2.2: Difusión del Catálogo de puestos entre toda la plantilla.								
Formación	Mejorar el acceso a la formación de toda la plantilla e Incrementar la sensibilización y el conocimiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres de todos los RRHH de la entidad	3.1: Programar anualmente formación interna en funciones específicas y mejora profesional de las trabajadoras.								
		3.2: Incluir en el plan de formación interna anual acciones formativas referidas a la prevención de riesgos, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, violencia de género y acoso laboral y por razón de sexo.								
		3.3: Registro de solicitudes y disfrute de permisos y crédito horario de formación.								
Promoción profesional	Promover y facilitar la promoción de profesional en la entidad sin sesgos discriminatorios	4.1: Publicación interna de vacantes y procesos de selección								
		4.2: Elaboración de un plan de promoción interna.								
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	5.1.- Actualización del documento del Plan de conciliación y difusión entre toda la plantilla.								
		5.2.- Incremento de la flexibilidad horaria								
Retribuciones.	Transparencia salarial y prevención de la aparición de brechas salariales por razón de sexo.	6.1: Registro salarial actualizado y rendición de cuentas anual sobre salarios y complementos.								
		6.2: Mejora de la información a toda la plantilla sobre los conceptos salariales y su aplicación.								


Ejes	Objetivos	Medidas	2026		2027		2028		2029	
			1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Prevenir y sancionar adecuadamente el acoso sexual, por razón de sexo y laboral en la entidad.	7.1: Difusión de la actualización del protocolo de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo en todos los centros de trabajo.								
		7.2: Información periódica sobre el canal de denuncias de la entidad y el procedimiento de denuncia incluido en el protocolo de acoso para toda la plantilla.								
Salud laboral desde la perspectiva de género	Mejorar la salud laboral desde una perspectiva de género, con especial atención a los riesgos psicosociales.	8.1: Realización de la evaluación de riesgos psicosociales.								
		8.2: Creación de herramientas y espacios para el autocuidado.								
Prevención y actuación en caso de violencia de género	Garantizar el ejercicio de sus derechos a las trabajadoras víctimas de violencia de género	9.1: Actualizar y difundir el protocolo de Víctimas de violencia de género								

En Madrid, a fecha de la última fecha de las firmas digitales emitidas:


Firma:

Firma:

Firmado por:

 415B7C2176DD45C...
Guadalupe García Iglesias
 RLT de los centros de trabajo de Asturias

Firmado por:

 BF0C588EAE1C492...
Blanca Aguilar Martínez
 RLT del centro de trabajo de Madrid

Firma:

Firmado por:

 76BFE18FAC8D47B...
Alicia Pérez de la Fuente
 RLT del centro de trabajo de Madrid



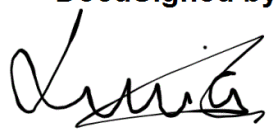
Firma:

Firmado por:

56C7BA77DCFD4E9...
Nieves Martínez Ten

En representación de las trabajadoras de los centros de trabajo sin RLT, por el sindicato UGT Servicios Públicos

Firma:

DocuSigned by:

BDC43220457A408...
Lucía Ceacero Gómez

En representación de las trabajadoras de los centros de trabajo sin RLT, por el sindicato CCOO Federación de Servicios

Firma:

Firmado por:

F46500C02F1147E...
Marisa Soleto Ávila

En representación de Fundación Mujeres

Firma:

Firmado por:

F00E458CDCB24E0...
María José Carretero García

En representación de Fundación Mujeres



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE TRABAJO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

Convenio o Acuerdo: FUNDACIÓN MUJERES
Expediente: 90/11/0324/2026
Fecha: 31/03/2026
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: MARIA LUISA SOLETO AVILA
Código 90161062112026.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la empresa **FUNDACIÓN MUJERES**, con NIF: G80974702 (Loc: NF87TH23).

Notifíquese en forma esta decisión a los interesados de conformidad con lo dispuesto en los artículos 40, 41 y 43 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, con la advertencia de que contra la misma pueden interponer en el plazo de un mes a partir de su notificación recurso de alzada ante el Secretario de Estado de Trabajo, a tenor de lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39 /2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

LA DIRECTORA GENERAL, P.D. (Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo, y Orden TES/801/2025, de 18 de julio),,
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES,
RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA

FIRMADO POR: RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA
AC Sector Público
Firma Válida

www.mites.gob.es

C/ PÍO BAROJA, 6
28009 MADRID
TEL: 91 363 20 27
Código DIR3: EA0041807