GENERALITAT VALENCIANA
Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia
Convenios colectivos tel. 961 271 742
Planes de Igualdad tel. 96 1629 892
sttreball_valencia@gva.es · www.gva.es

Conveni o Acord: Fundación Musol
Expedient: 46/11/0578/2025
Data: 13/01/2026
Assumpte: COMUNICACIÓ D'INSCRIPCIÓ (SENSE PUBLICACIÓ)
Destinatari: RAFAEL GARCIA MATÍES
Codi 46151972112026.

Vista la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad de la **FUNDACIÓ MUSOL** con NIF **G98199607**, y de conformidad con los siguientes

HECHOS

PRIMERO. En fecha **16 de diciembre de 2025** tuvo entrada en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, la solicitud de la **FUNDACIÓ MUSOL** para la inscripción de su Plan de Igualdad.

SEGUNDO. Tras el estudio de la documentación aportada y que obra en su expediente electrónico, se ha comprobado que el Plan de Igualdad en cuestión cumple con los requisitos exigidos por la legislación vigente en la materia.

A estos hechos le son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, es competente para resolver este procedimiento según lo establecido en el **artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo**, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el **artículo 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre**, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo. Asimismo, ostenta la condición de autoridad laboral en esta provincia, de conformidad con lo establecido en el **artículo 47 de la Orden 6/2025, de 9 de abril**, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

II. Son de aplicación los **artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo**, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora,

RESUELVE

Ordenar la inscripción y depósito del Plan de Igualdad de la FUNDACIÓ MUSOL en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora.

Código DIR·:A10017962

CSV : RCC-4bf4-4a58-6316-aff6-4e2e-86d1-a5f7-a1ff
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA DE LOS ANGELES PONS ALEIXANDRE | FECHA : 13/01/2026 12:57 | NOTAS : F

Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia
Convenios colectivos tel. 961 271 742
Planes de Igualdad tel. 96 1629 892
sttreball_valencia@gva.es · www.gva.es

Contra la presente resolución que no es definitiva en vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, ante la Ilma. Sra. directora general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, de conformidad con 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.

Por vacante, la persona titular de la jefatura del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, conforme al artículo 49.3 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38 /2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Jefa del Servicio Territorial de Trabajo-Valencia,
MARIA DE LOS ANGELES PONS ALEIXANDRE

Código DIR·:A10017962

GENERALITAT VALENCIANA
Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia
Convenios colectivos tel. 961 271 742
Planes de Igualdad tel. 96 1629 892
sttreball_valencia@gva.es · www.gva.es

Conveni o Acord: Fundación Musol
Expedient: 46/11/0578/2025
Data: 13/01/2026
Assumpte: COMUNICACIÓ D'INSCRIPCIÓ (SENSE PUBLICACIÓ)
Destinatari: RAFAEL GARCIA MATÍES
Codi 46151972112026.

Jefa del Servicio Territorial de Trabajo-Valencia,
MARIA DE LOS ANGELES PONS ALEIXANDRE

FIRMADO POR: MARIA DE LOS ANGELES PONS ALEIXANDRE
ACCV RSA1 CLIENTE
Firma Válida

Código DIR·:A10017962

MUSOL

Municipalistas por la Solidaridad y el Fortalecimiento Institucional

Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2025/ 2029

Contenido

Contenido 2

DATOS DE LA ENTIDAD 4

INTRODUCCIÓN 5

PRINCIPIOS 8

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN 10

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 11

CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD 12

COMPROMISO CON LA IGUALDAD 15

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD 16

AUDITORÍA RETRIBUTIVA 28

OBJETIVOS 33

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD 35

1. **Responsable de igualdad** 36
2. **Proceso de selección y contratación** 37
3. **Formación** 42
4. **Promoción** 46
5. **Clasificación profesional** 49
6. **Condiciones de trabajo** 51

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 52

8. Retribuciones 57

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 59

10. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género 62

11. Comunicación e imagen no sexista 64

12. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género 66

CALENDARIO DE ACTUACIONES 69

MEDIOS Y RECURSOS 73

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 74

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 79

PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 82

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS 84

DATOS DE LA ENTIDAD

Razón social	FUNDACION MUSOL- Municipalistas por la Solidaridad y el Fortalecimiento Institucional					
NIF	G98199607					
Domicilio Social	JACINT LABAILA. Nº 21. BA 46007, VALENCIA, VALENCIA					
Sector de Actividad	Asociación U Otros Tipos No Definidos					
CNAE	6910 Actividades jurídicas					
Descripción de la Actividad	Solidaridad Internacional					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincial					
Personas Trabajadoras 31/12/2024	Mujeres	22	Hombres	3	Total	25
Centros de Trabajo	Valencia					
Convenio/s colectivo/s de referencia	Convenio colectivo de acción e intervención social					

INTRODUCCIÓN

MARCO LEGAL

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

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

Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN MUSOL. MUNICIPALISTAS POR LA SOLIDARIDAD Y EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (en adelante Fundación MUSOL).

ÁMBITO EUROPEO:

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

- Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

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

AGENDA 2030.

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

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

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

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

Con el Plan de Igualdad de FUNDACIÓN MUSOL se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.

PRINCIPIOS

El Plan de Igualdad de FUNDACIÓN MUSOL se concibe como:

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

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

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

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

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

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

Participativo: ha intervenido toda la fundación en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por esta, la plantilla a través de los sindicatos más representativos y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la fundación.

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

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

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

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de FUNDACIÓN MUSOL hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:	
PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES	La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legitima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO	Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS	Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.
PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLITICAS DE GÉNERO	Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN MUSOL y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la fundación ha sido negociado en el seno de una Comisión Paritaria formada por dos personas, una en representación de la fundación y una en representación de la plantilla:

En representación de la Entidad:

- Massimo Alessandra, Coordinador de administración y finanzas de proyectos de MUSOL.
- Elena Gómez Ramos, Coordinadora de administración y finanzas institucionales de MUSOL, como suplente.

En representación de las personas trabajadoras:

- Elvira Ródenas Sancho, por parte de UGT-PV.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

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

AMBITO TERRITORIAL: PROVINCIAL, ya que la fundación dispone de un centro de trabajo en la provincia de Valencia. También será de aplicación para centros de trabajo de nueva creación cuando desarrollen la misma actividad.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la fundación personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los períodos de prestación de servicios.

ÁMBITO TEMPORAL: La vigencia del Plan de Igualdad será de 4 años, desde el 9 de diciembre de 2025 a 8 de diciembre de 2029.

CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD

Fundación MUSOL (Municipalistas por la Solidaridad y el Fortalecimiento Institucional), fundada en 1998 y radicada en Valencia, es una organización sin ánimo de lucro y ONGD reconocida por AECID. Su acción se centra en promover un desarrollo sostenible, justo y democrático mediante el fortalecimiento institucional de entes públicos locales y regionales y la participación activa de la ciudadanía en procesos de gobernanza en Europa, África y América Latina.

Trabaja con gobiernos municipales y regionales de países del Sur, especialmente en agua, saneamiento, salud, educación y gobernanza democrática, siempre bajo un enfoque de transparencia, equidad y derechos humanos.

Misión

Fortalecer a entes públicos locales y regionales y fomentar la participación ciudadana en procesos de gobernanza, garantizando el derecho a una vida digna y el desarrollo sostenible de poblaciones desfavorecidas, tanto en países del Sur como en Europa.

Visión

Construir un escenario en el que las instituciones locales sean agentes clave del cambio social, con ciudadanía empoderada, democracias inclusivas y procesos justos, garantizando una transformación equitativa basada en los ODS 2030.

Valores

- Transparencia y ética institucional: códigos de conducta internos, política de buen gobierno y antifraude, y adhesión al código de la Coordinadora de ONGD.
- Responsabilidad y aprendizaje continuo: planificación estratégica participativa trienal, con enfoque en género, clima, comunicación, desarrollo territorial, etc.
- Innovación y enfoque de derechos: impulso de prácticas participativas, innovación social, investigación aplicada y cooperación horizontal

Proyectos y servicios

- Proyectos en cooperación internacional: ejecuta iniciativas en América Latina, África y Europa centradas en gobernanza local, agua, saneamiento, educación, inclusión de género y sostenibilidad ambiental.
- Sensibilización y formación: campañas de codesarrollo, ciudadanía global, igualdad de género y buena gobernanza, extensas por toda Europa
- Consultoría técnica ("MUSOL Consulting"): asistencia técnica especializada para entes públicos, entidades locales y consulados.
- Igualdad de género: ha liderado hasta finales de 2024 el proyecto upCARE para el intercambio de prácticas y aprendizajes sobre igualdad de género en entidades locales

Sistemas de gestión de calidad

- Realización de planificación estratégica participativa cada tres años, integrando patronato, equipo técnico y actores externos, con seguimiento anual en todas sus áreas y ámbitos territoriales

- Adopción de códigos de buena conducta, políticas de transparencia e inversiones éticas.
- Colaboración con organismos como AECID, la Coordinadora de ONGD, así como su rol activo en marcos estratégicos como ODS y el Pacto de las Alcaldías para el Clima y la Energía, avalan su prestigio institucional.

Valor diferencial desde la perspectiva de igualdad

El enfoque de género es estratégico, integrado en el Plan Estratégico de Género (2030) y transversal al diseño y ejecución de proyectos, especialmente en contextos locales y comunitarios.

La fundación impulsa proyectos concretos (como upCARE) y políticas institucionales en igualdad.

Su planificación participativa, enfoque transparente y metodologías adaptadas a contextos diversos son elementos clave frente a brechas de género en acciones de cooperación.

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La entidad ha establecido su compromiso con la igualdad como sistema de gestión de personas en la organización.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Dirección de FUNDACIÓN MUSOL DECLARA su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta fundación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se difundirá una imagen de la fundación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/20 sobre igualdad salarial serán el marco normativo de referencia en todas las fases de desarrollo del proceso para la implantación del plan de igualdad.

Y para los efectos que resulte oportuno lo firma en Valencia a 1 de julio 2025

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD

El diagnóstico de igualdad realizado en FUNDACIÓN MUSOL ha permitido identificar tanto los aspectos ya consolidados que contribuyen a garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, como aquellos ámbitos que requieren mejoras para avanzar hacia un modelo de gestión de personas comprometido con la eliminación de roles y estereotipos de género.

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos en las áreas de:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

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

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

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

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

j) Salud laboral y género.

k) Violencia de género.

l) Comunicación e imagen.

En los últimos 4 años la plantilla FUNDACIÓN MUSOL ha presentado un crecimiento sostenido en el tiempo.

Durante 2024 la plantilla de FUNDACIÓN MUSOL, tomando en consideración todas las personas que formado parte de la entidad en el ejercicio ha contado con 34 personas, 28 mujeres y 6 hombres, un 82% de trabajadoras y un 18% de trabajadores. La plantilla media anual está entorno a 16- 28 personas. En cuanto a sexo esta composición corresponde con una plantilla **feminizada**, se considera equilibrada cuando ningún sexo supera el 60% y ni está por debajo del 40%, en FUNDACIÓN MUSOL con un 82% de mujeres existe una clara representación de trabajadoras en la organización.

Plantilla por edad

La edad media de la plantilla de FUNDACIÓN MUSOL es de 36,56 años; los hombres tienen una edad media de 35,67 años y las mujeres de 36,75 años.

Plantilla por antigüedad

La Fundación MUSOL inició su actividad en Valencia en 2010. Un 88% de plantilla se concentra en una antigüedad de 5 o menos años en la fundación (el 44% del personal lleva menos de un año en la fundación y el 44% entre 1 y 5 años). De las trabajadoras el 93% y de los trabajadores el 67% han accedido a un puesto en los últimos 5 años.

Plantilla por tipo de contrato

La contratación en la entidad se realiza mediante alguna modalidad de tipo indefinido (indefinido a tiempo completo o parcial o transformación de contrato temporal) en el 71% de las contrataciones, por sexo el 68% de las trabajadoras y e 84% de los trabajadores tienen una vinculación mediante un contrato indefinido.

Plantilla por jornada de contrato

Las personas contratadas en la Fundación MUSOL atendiendo a la duración de la jornada a tiempo completo se encuentran el 85% de los contratos. La parcialidad en la contratación es del 15%. No se puede considerar que la parcialidad afecte de forma determinante a un sexo al producirse en el 14% de las trabajadoras y en el 17% de los trabajadores, que en valores absolutos representan 5 personas.

Plantilla por área

La Fundación se estructura en tres áreas Administración y Finanzas (AyF), Proyectos y Limpieza- Logística. El 91% del personal se concentra en el área de proyectos, el 100% de los trabajadores desempeñan un puesto de trabajo en esta área, mientras que las trabajadoras son el 89%.

Todas están feminizadas.

Plantilla por puesto de trabajo

En la entidad se identifican 4 puestos de trabajo diferentes:

- Dirección de operaciones y responsable de calidad
- Coordinación
- Auxiliar

- Personal técnico

La mayor parte de la plantilla es personal técnico (68%), no existe diferencias significativas por sexo porque aunque las mujeres son el 83% del personal técnico, son el 68% de las trabajadoras y de los trabajadores son el 67%.

En los puestos de coordinación el 89% del personal son mujeres, es importante esta feminización del personal en posición de mando intermedio.

Plantilla por nivel de estudios

El 97% del personal tiene estudios universitarios, un 91% además dispone de máster, lo que señala una alta cualificación del personal de la Fundación. Solo hay una persona con titulación de estudios primarios.

Plantilla por nivel de responsabilidad

Atendiendo a una distribución de la plantilla por niveles de responsabilidad, encontramos que en la Fundación MUSOL el 71% del personal trabaja en un puesto que no conlleva responsabilidad en cuanto a gestión de personas, el 26% ocupa un puesto de mando intermedio y el 3% un puesto de dirección. Los puestos de mando intermedio están ocupados mayoritariamente por mujeres.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el periodo de un año se han producido 13 altas, un 85% de mujeres y un 15% de hombres. En cuanto a bajas se han producido 9, un 67% de bajas de mujeres y un 33% de hombres.

Áreas de valor

- Existe un proceso de selección y contratación claramente definido.

- La entidad dispone de las descripciones de puesto de trabajo.
- Las entrevistas y formularios están predefinidos.

Áreas de desarrollo

- Revisar la documentación para un uso inclusivo del lenguaje, eliminando el uso del masculino como genérico.
- Entregar a nuevas contrataciones información sobre el plan de igualdad y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Difundir en la web y en las ofertas de empleo el compromiso de la entidad con la igualdad.
- Asegurar un uso no sexista del lenguaje y la imagen en la web corporativa.
- Formación a las personas implicadas en los procesos de selección, en la integración de la perspectiva de género en cada fase del proceso.
- Realizar entrevistas de salida para identificar si en las bajas voluntarias pueden estar operando cuestiones relacionadas con la igualdad.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En FUNDACIÓN MUSOL se aplica el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de acción e intervención social, todo lo relacionado con la clasificación profesional se recoge en el CAPÍTULO IV Clasificación profesional.

En el grupo 0 se ubica el personal directivo, en el grupo 1 el personal de coordinación, en el grupo 2 personal técnico y en el grupo 4 personal auxiliar. La mayoría del personal ocupa un puesto de trabajo en el grupo profesional 2. Todos los grupos profesionales

presentan una composición feminizada a excepción del grupo 0, donde se encuadra el personal con funciones de dirección (1 persona, el director de proyectos).

Áreas de desarrollo

- Revisar el encuadre profesional y actualizar en caso necesario.

FORMACIÓN.

Anualmente se realiza un informe exhaustivo sobre la formación realizada, con el detalle de los cursos impartido, personas formadas por sexo y evidencias de la participación.

Áreas de valor

- Existe un plan de formación.
- Se posibilita la petición de formación por parte de las personas trabajadoras fuera del plan de formación.
- Detalladamente documentado todo el proceso de formación.
- Informe anual de la formación impartida.
- Difusión interna y externa de la formación impartida.
- La formación se realiza en horario laboral.

Áreas de desarrollo

- Realizar formación en igualdad en el ámbito laboral a la plantilla.
- Seguimiento estadístico de la formación recibida por sexo, tipo de curso, horas modalidad de impartición, …

PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Las evaluaciones de desempeño del personal de MUSOL son el instrumento clave para valor la promoción de una persona del equipo a un puesto de mayor responsabilidad. Se basan en un intercambio de información entre la coordinación y el equipo, constituyendo un sistema de feedback, apoyo y desarrollo.

En el último año han promocionado 6 personas, 5 mujeres y 1 hombre.

Áreas de valor

- Existe una Evaluación de desempeño
- No se identifican brechas de género en la promoción.

Áreas de desarrollo

- No se imparte formación ligada a la promoción.

CONDICIONES DE TRABAJO.

El 80% de las personas que han reducido jornada lo han hecho en un porcentaje del 55% o menos.

Motivo de la jornada reducida

el personal trabaja principalmente a jornada a tiempo completo un 85% respecto al total. La jornada de tipo parcial representa el 15%, no existiendo lo que se denomina temporalidad en el empleo de las trabajadoras ya que el índice de feminización del personal con un contrato a tiempo parcial es de 4 puntos, lo que supone 0.67 décimas por debajo de la presencia de mujeres en la fundación.

Áreas de valor

- Existe flexibilidad en la aplicación del horario de trabajo.
- Aplicación del teletrabajo en todas las posiciones de la organización.

Áreas de desarrollo

- Difundir el protocolo de desconexión digital.

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

Los mecanismos que se aplican en FUNDACIÓN MUSOL para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el uso corresponsable, corresponde con los recogidos en el convenio colectivo de Acción e Intervención, que vienen desarrollado en el CAPÍTULO V. Jornada, vacaciones y permisos y en el CAPÍTULO VI. Excedencias y jubilaciones.

Los permisos se han solicitado indistintamente por mujeres y hombres.

Áreas de valor

- No se identifican brechas de género en el disfrute de permisos para la atención de necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Se produce un ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Áreas de desarrollo

- Promover la difusión de los derechos existentes para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Valorar mejoras en el disfrute de los derechos de conciliación.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

En FUNDACIÓN MUSOL no existe una infrarrepresentación femenina, con un 82% de mujeres en el equipo.

Áreas de valor

- No existe infrarrepresentación femenina en la entidad.

RETRIBUCIONES

Los principales resultados del análisis retributivo señalan a una brecha en Salario base del 3% a favor de los hombres, en complementos salariales, la brecha es del 39% a favor de los hombres, con mayor peso en los complementos de responsabilidad, coordinación y salario contractual. En el total de retribución equiparada la brecha es del 11% a favor de los hombres, vinculada a la diferente distribución de mujeres y hombres entre escalas retributivas. Si se segmenta este análisis dentro del personal técnico y de coordinación no existe la brecha descrita.

Áreas de valor

- la Fundación MUSOL cuenta con un marco retributivo en el que no se aprecian desigualdades sistemáticas en las tablas salariales o en los criterios de aplicación de complementos dentro de una misma escala.

Áreas de desarrollo

- Favorecer la promoción y presencia femenina en escalas y puestos de mayor responsabilidad.
- Revisar la asignación de complementos para asegurar que no refuercen roles de género tradicionales.
- Realizar un seguimiento periódico de las brechas salariales, especialmente en importes equiparados, que ofrecen una visión más precisa de las desigualdades estructurales.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

En FUNDACIÓN MUSOL no se han registrado casos sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo. La entidad en el momento de realización del diagnóstico dispone de un procedimiento específico para prevenir y actuar ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Áreas de valor

- Procedimiento para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo

Áreas de desarrollo

- Actualización del procedimiento para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Difusión periódica del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Formación en conductas que son consideradas acoso sexual y/ o acoso por razón de sexo.
- Revisión y actualización del protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Campaña de difusión y sensibilización en conductas de acoso sexual y por razón de sexo.

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

El Plan de Prevención de riesgos laborales no establece medidas adicionales para la protección de la salud que contemple la perspectiva de género.

Áreas de desarrollo

- Protocolo ante situaciones de maternidad o lactancia.

VIOLENCIA DE GÉNERO.

No se tiene constancia de la condición de víctima de violencia de género de alguna trabajadora.

Áreas de valor

- Tolerancia cero ante la violencia de género en la fundación.

Áreas de desarrollo

- Establecer un procedimiento de prevención y actuación con trabajadoras víctimas de violencia de género.

COMUNICACIÓN E IMAGEN.

En los medios de comunicación interna y externa se observa un uso del lenguaje y la imagen basado en el principio de comunicación no sexista.

Áreas de valor

- Comunicación muy directa con el personal.
- Mensualmente se publica un boletín interno con distribución a toda la plantilla para comunicar aspectos importantes para la organización y su personal.
- La web corporativa dispone de información completa sobre la organización.
- Se realizan y publican las memorias anuales de la Fundación.

Áreas de desarrollo

- Plan de comunicación del plan de igualdad.
- Uso no sexista del lenguaje y la imagen.
- Reforzar la comunicación interna a la plantilla sobre el plan de igualdad y los protocolos de los que dispone la fundación, así como el compromiso de la fundación con la igualdad.
- Elaborar check list de cumplimiento de principios de comunicación e imagen no sexista.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Sistema analítico de valoración de puestos de trabajo

Los resultados de la auditoría retributiva se apoyan en la aplicación de un sistema analítico de valoración de puestos de trabajo basado en criterios objetivos, cuantitativos y ponderados. Esta metodología, prevista en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, permite asignar puntuaciones homogéneas a los puestos en función de factores como la naturaleza de las funciones, las condiciones educativas y formativas, las competencias requeridas y las condiciones laborales de desempeño.

Este enfoque garantiza la comparabilidad entre los distintos puestos de trabajo, evitando sesgos de género en la asignación de valor.

El resultado de la valoración de puestos de trabajo agrupa los puestos en cuatro categorías. Todas las escalas están feminizadas a excepción de la escala 01, que está masculinizada al estar ocupada por un hombre.

ESCALAS	Mujer	Hombre	Total	% Mujer	% Hombre	Composición puestos por sexo
ESCALA 01	0	1	1	0%	100%	Masculinizada
ESCALA 02	8	2	10	80%	20%	Feminizada
ESCALA 03	25	6	31	81%	19%	Feminizada
ESCALA 04	1	0	1	100%	0%	Feminizada
	34	9	43	79%	21%	Feminizada

Correspondencia escalas con puestos de trabajo.

Las escalas se ordenan de forma descendiente siendo la escala 01 la de mayor responsabilidad y la escala 04 la de menor.

ESCALAS	PUESTOS DE IGUAL VALOR
ESCALA 01	Dirección
ESCALA 02	Coordinación
ESCALA 03	Personal técnico
ESCALA 04	Auxiliar

Los resultados de la auditoría retributiva realizada en la Fundación MUSOL, a partir de la valoración de puestos de trabajo y del análisis de los distintos componentes salariales en valores efectivos y equiparados, permiten extraer las siguientes conclusiones clave:

Brechas salariales detectadas en datos generales

Importes efectivos:

- Salario base: brecha del -10% a favor de las mujeres, derivada de circunstancias contractuales concretas en la Escala 02.
- Complementos salariales: brecha del 37% a favor de los hombres, vinculada a la ausencia de mujeres en la Escala 01, donde se abonan complementos de mayor valor.
- Total retribución: brecha del 1% a favor de los hombres, lo que refleja un equilibrio global, aunque con diferencias en componentes concretos.

Importes equiparados:

- Salario base equiparado: brecha del 3% a favor de los hombres.

- Complementos salariales: brecha del 39% a favor de los hombres, con mayor peso en los complementos de responsabilidad, coordinación y salario contractual.
- Total retribución equiparada: brecha del 11% a favor de los hombres, más acusada que en los importes efectivos y vinculada a la diferente distribución de mujeres y hombres entre escalas retributivas.

El reducido diferencial del 1% en retribuciones efectivas y del -5% en equiparadas por mediana confirma la no existencia de aspectos estructurales que estén influyendo en una diferente percepción de mujeres y hombres.

La auditoría confirma que la Fundación MUSOL cuenta con un marco retributivo en el que no se aprecian desigualdades sistemáticas en las tablas salariales o en los criterios de aplicación de complementos dentro de una misma escala. No obstante, persisten diferencias relevantes vinculadas a la segregación vertical y a la distribución de mujeres y hombres en las distintas escalas y complementos retributivos.

Estos hallazgos ponen de relieve la importancia de adoptar medidas de mejora en el marco del Plan de Igualdad, orientadas a:

Áreas de valor

- la Fundación MUSOL cuenta con un marco retributivo en el que no se aprecian desigualdades sistemáticas en las tablas salariales o en los criterios de aplicación de complementos dentro de una misma escala.

Áreas de desarrollo

- Favorecer la promoción y presencia femenina en escalas y puestos de mayor responsabilidad.
- Revisar la asignación de complementos para asegurar que no refuercen roles de género tradicionales.
- Realizar un seguimiento periódico de las brechas salariales, especialmente en importes equiparados, que ofrecen una visión más precisa de las desigualdades estructurales.

PLAN DE ACCIÓN

Con el propósito de asegurar que el sistema retributivo de la Fundación MUSOL se articule plenamente en torno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y se base en criterios de objetividad, transparencia y equidad, se define el presente Plan de Acción en materia retributiva. Este plan recoge una serie de objetivos estratégicos y actuaciones concretas orientadas a consolidar dichos principios en la práctica diaria de la organización, al tiempo que establece mecanismos para prevenir, reducir y corregir las brechas salariales detectadas en el análisis. De este modo, se refuerza el compromiso institucional con la igualdad y se sientan las bases para una gestión retributiva más justa, coherente y sostenible en el tiempo.

Objetivos

- Garantizar la equidad en la asignación de retribuciones, evitando que refuercen roles de género tradicionales o estén concentrados en puestos masculinizados.

- Mejorar la transparencia retributiva, asegurando un seguimiento periódico de la evolución de las brechas por sexo en todos los conceptos salariales.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de personas, incorporando medidas de conciliación y promoción profesional que favorezcan la permanencia y desarrollo de mujeres en trayectorias de largo recorrido.

MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADORES	CALENDARIO
Analizar los criterios de asignación de complementos vinculados a responsabilidad, coordinación y movilidad, asegurando que su otorgamiento responde a funciones efectivas y objetivas.	Administración y Finanzas	Informe de complementos	Inicio: Enero 2026 Vigencia: Actualización en Enero 2028 Prioridad: Alta
Implantar un sistema de revisión anual de brechas salariales, analizando importes efectivos y equiparados, tanto en promedio como en mediana.	Administración y Finanzas	Registro retributivo anual	Inicio: Abril 2026 Vigencia: Anual Prioridad: Alta

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El seguimiento y evaluación de la auditoría retributiva se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN MUSOL.

OBJETIVOS

Establecer un sistema transversal de integración de la perspectiva de género en todos los procedimientos de gestión en FUNDACIÓN MUSOL como medio para garantizar el principio de igualdad de trato y de Oportunidades en la fundación.

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Contar con la figura de un equipo responsable de igualdad de trato y oportunidades en la fundación
- Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
- Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.
- Garantizar que todas las personas que se incorporen a la fundación conozcan los recursos y medidas existentes para prevenir situaciones de discriminación, acoso o desigualdad.
- Identificar posibles causas de abandono voluntario vinculadas a aspectos de igualdad, clima laboral o conciliación, con el fin de implementar mejoras que favorezcan la retención del talento y un entorno laboral inclusivo.
- Sensibilizar al personal en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores, a toda la formación planificada por la fundación.
- Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
- Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la fundación, incluido el personal con reducción de jornada.
- Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

- Valorar periódicamente los puestos de trabajo para garantizar el correcto encuadre profesional de cada persona trabajadora.
- Garantizar los derechos de desconexión digital y el descanso del personal.
- Analizar el uso de las medidas de conciliación desde una perspectiva de género para detectar posibles desequilibrios y promover una corresponsabilidad efectiva.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Disponer de una política salarial transparente que permita conocer la situación en materia retributiva de la fundación.
- Promover una cultura de Tolerancia cero ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Disponer de un sistema de protección a trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Garantizar el conocimiento, la comprensión y la accesibilidad del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre toda la plantilla.
- Consolidar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la fundación.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Incrementar los procesos de gestión que integran la perspectiva de género.
- Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la fundación para corregir la masculinización de puestos y áreas.

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

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

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

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

1. *Responsable de igualdad*

Ficha de Medida	
Área de actuación	Responsable de igualdad
Medida	1. Creación de la figura de Responsable de Igualdad.
Objetivos que persigue	Contar con la figura de responsable de igualdad de trato y oportunidades en la fundación.
Descripción detallada de la medida	Designar una persona con capacidad para tomar y ejecutar decisiones que será la responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades, que gestione las medidas del Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. Las funciones de dicha persona serán acordadas dentro de la Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	Nombramiento de la persona responsable de igualdad y atribución de funciones. Comunicación a la plantilla del nombramiento.
Prioridad	Alta

2. *Proceso de selección y contratación*

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	2. Procesos de selección aplicando un sistema objetivo de selección de personal y contratación.
Objetivos que persigue	Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
Descripción detallada de la medida	Se aplicará el sistema objetivo y estándar del que dispone la fundación realizando una revisión periódica para verificar si es necesario adaptar alguno de los procesos, métodos o técnicas utilizadas. En el proceso de selección se incluirá el modelo de entrevista revisando que no contenga preguntas personales discriminatorias.
Personas destinatarias	Personal que accede a procesos de selección.
Cronograma de implantación	Inicio enero 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Procesos de selección
Indicadores de seguimiento	Nº de personas que se presentan y resultado por cada fase con datos desagregados por sexo. Nº de veces que se ha aplicado la medida dirigida a la promoción del sexo menos representado. Nº de personas contratadas por sexo.
Prioridad	Baja

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	3. Utilizar el lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.
Objetivos que persigue	Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.
Descripción detallada de la medida	Revisar las ofertas de empleo, redactar con un uso no sexista del lenguaje y de la imagen el puesto de trabajo. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la fundación con la igualdad de oportunidades.
Personas destinatarias	Candidaturas que accedan a procesos de selección en la fundación.
Cronograma de implantación	Inicio en diciembre 2025.
Responsable	Departamento RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Anuncios de ofertas de empleo.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	4. Incluir en el pack de bienvenida información sobre el plan de igualdad, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, la Guía de Violencia de Género, las medidas de conciliación, Protocolo de Desconexión Digital, etc.
Objetivos que persigue	Garantizar que todas las personas que se incorporen a la fundación conozcan los recursos y medidas existentes para prevenir situaciones de discriminación, acoso o desigualdad.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el pack de bienvenida información sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, la Guía de Violencia de Género, las medidas de conciliación, Protocolo de desconexión digital, etc. indicando donde se puede acceder a los documentos completos y a las personas responsables del Plan de Igualdad y los protocolos sobre la materia.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones a la fundación.
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2026
Responsable	Departamento RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Información incluida.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	5. Entrevistas de salida a las personas que abandonan voluntariamente la fundación.
Objetivos que persigue	Identificar posibles causas de abandono voluntario vinculadas a aspectos de igualdad, clima laboral o conciliación, con el fin de implementar mejoras que favorezcan la retención del talento y un entorno laboral inclusivo.
Descripción detallada de la medida	Conocer el motivo por el que se producen las bajas de tipo voluntario, para identificar si hay causas relacionadas que afecten en mayor medida a un sexo.
Personas destinatarias	Personal que causa baja voluntaria en la fundación.
Cronograma de implantación	Inicio en diciembre 2025
Responsable	Departamento RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Clasificación de motivos del cese voluntario por sexo.
Prioridad	Baja

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	6. Difundir el compromiso de Fundación MUSOL con la igualdad.
Objetivos que persigue	Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.
Descripción detallada de la medida	En las ofertas de empleo que se publican en la web incluir en el contenido del anuncio una referencia al compromiso de Fundación MUSOL con la igualdad de trato y de oportunidades. Referenciar al plan de igualdad implantado de forma voluntaria en la organización.
Personas destinatarias	Plantilla.
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2026
Responsable	Departamento RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Anuncios publicados.
Prioridad	Baja

3. *Formación*

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	7. Realizar formación en igualdad para toda la plantilla y las nuevas contrataciones.
Objetivos que persigue	Sensibilizar al personal en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
Descripción detallada de la medida	Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones. La formación podrá ser escalonada/fraccionada y limitada según exigencias productivas, si coinciden 2 o más personas de la misma área o en periodos en los que haya varias convocatorias.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en abril 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Medios técnicos (ordenadores, proyector...)
Indicadores de seguimiento	Nº de formaciones en igualdad realizadas en la fundación, especificando fecha, horario, nº de horas y modalidad (presencial/on line). Nº de personas desagregadas por sexo si es o no una nueva contratación.
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	8. Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores, a toda la formación planificada por la fundación.
Descripción detallada de la medida	La formación interna se realizará preferentemente online y dentro del horario laboral, salvo acuerdos entre las partes y siempre que no se perjudique a las necesidades organizativas o de producción de la fundación. En el Plan anual de formación se incluirán los derechos y organización de las acciones formativas. La formación podrá afectar sólo a parte de cada jornada laboral con un máximo del 30% de cada jornada.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en abril de 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Informe y registro de las formaciones realizadas incluyendo las personas trabajadoras que han asistido desagregadas por sexo y por puesto de trabajo, datos sobre la jornada y horario de formación, nº de horas, si se trata de formación obligatoria o voluntaria y si es formación relacionada con la promoción.
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	9. Adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores, a toda la formación planificada por la fundación.
Descripción detallada de la medida	Adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada siempre que no se perjudique a las necesidades organizativas o de producción de la fundación, ni al resto de personas trabajadoras.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en abril de 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Informe de formación.
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	10. Formación en igualdad para las personas encargadas de los procesos de selección y contratación.
Objetivos que persigue	Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
Descripción detallada de la medida	Formación en igualdad para las personas encargadas de los procesos de selección y contratación.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en marzo 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Número de personas formadas. Horas y modalidad de la formación. Acreditación de la formación. Contenido de la formación.
Prioridad	Media

4. *Promoción*

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	11. Aplicar sistemas objetivos de promoción profesional, aplicando una perspectiva de género conforme Convenio colectivo estatal de acción e intervención social.
Objetivos que persigue	Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Establecer un procedimiento estándar y objetivo, garantizar la aplicación del mismo en todos los procesos de selección para promociones. Establecer un modelo de entrevista de desarrollo que garantiza la objetividad, aplicando una perspectiva de género.
Personas destinatarias	Personal que accede a procesos de promoción profesional.
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Documento Protocolo de Promoción con la descripción del proceso y la descripción de los criterios de forma objetiva (listado de criterios y valoración). Nº de personas desagregadas por sexo y puesto que promocionan.
Prioridad	Baja

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	12. Establecer medidas de acción positiva sobre la base de la promoción interna, y ante igualdad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.
Objetivos que persigue	Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la fundación para corregir la masculinización de puestos y áreas.
Descripción detallada de la medida	Establecer medidas de acción positiva sobre la base de la promoción interna, y ante igualdad tendrán en general preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.
Personas destinatarias	Mujeres que acceden a procesos de promoción
Cronograma de implantación	Inicio en diciembre 2025
Responsable	Departamento RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Número de promociones realizadas, desagregadas por sexo e indicando el puesto de origen y de destino. Número de mujeres y hombres promocionadas por puesto de trabajo, grupo profesional y/o nivel retributivo. Número de veces que se ha utilizado dicha medida.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	13. Facilitar y reforzar desde el departamento de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna. La persona trabajadora tendrá que autorizar que se le contacte en estos supuestos.
Objetivos que persigue	Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	Facilitar y reforzar desde el departamento de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna. La persona trabajadora tendrá que autorizar que se le contacte en estos supuestos.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en diciembre 2025
Responsable	Departamento RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Comunicar y recordar la posibilidad de actualizar el perfil curricular en RRHH.
Prioridad	Alta

5. *Clasificación profesional*

Ficha de Medida	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	14. Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	Valorar periódicamente los puestos de trabajo para garantizar el correcto encuadre profesional de cada persona trabajadora.
Descripción detallada de la medida	Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los ministerios.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en Enero 2027
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	VPT
Prioridad	Baja

Ficha de Medida	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	15. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.
Objetivos que persigue	Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.
Descripción detallada de la medida	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en diciembre 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la fundación.
Prioridad	Baja

6. *Condiciones de trabajo*

Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	16. Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente.
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos de desconexión digital y el descanso del personal.
Descripción detallada de la medida	Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente. Las personas trabajadoras tienen derecho a no abrir, ni contestar al email de la empresa fuera de la jornada de trabajo si bien, la empresa, otras personas trabajadoras y otras entidades puedan enviar email a cualquier hora, teniendo en cuenta el trabajo que se realiza en la Fundación y que los socios y entidades colaboradoras viven en diferentes husos horarios.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en marzo 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Protocolo desconexión digital.
Indicadores de seguimiento	Existencia de Política de Desconexión digital (si/no). Publicidad y alcance de la Política de desconexión digital (si/no)
Prioridad	Baja

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

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	17. Seguimiento de datos estadísticos de las medidas de conciliación implantadas con el uso y disfrute por sexo.
Objetivos que persigue	Analizar el uso de las medidas de conciliación desde una perspectiva de género para detectar posibles desequilibrios y promover una corresponsabilidad efectiva.
Descripción detallada de la medida	Seguimiento de datos estadísticos de las medidas de conciliación implantadas con el uso y disfrute por sexo. Recogida de datos de permisos retribuidos, no retribuidos, adaptaciones de jornada, flexibilidad, etc.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Medidas conciliación
Indicadores de seguimiento	Informe de resultados. Nº de personas desagregadas por sexo, puesto y medida de corresponsabilidad que solicita. Nº de personas desagregadas por sexo, puesto y medida de corresponsabilidad que ha solicitado y se le ha denegado, incluir motivo de denegación. Nº de personas desagregadas por sexo, puesto y medida de corresponsabilidad que ha solicitado y se la ha concedido.
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	18. Elaborar una guía de medidas disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su ejercicio corresponsable.
Objetivos que persigue	Respetar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	Elaborar una guía de medidas disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su ejercicio corresponsable.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en junio 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Medidas conciliación
Indicadores de seguimiento	Guía de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	19. Permiso retribuido para acompañamiento de menores a citas médicas.
Objetivos que persigue	Promover el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	Permiso retribuido para acompañamiento de menores de 3 años a cita médicas urgentes o incompatibles con el horario laboral l, siempre que no se perjudique a las necesidades organizativas o de producción de la fundación. Con justificación
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en diciembre 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Medidas conciliación
Indicadores de seguimiento	Nº de veces aplicada la medida, desagregada por sexo. Nº de horas anuales por sexo.
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	20. Flexibilidad en el teletrabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con menores de 3 años.
Objetivos que persigue	Promover el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	Flexibilidad en el teletrabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con menores de 3 años. En la aplicación del día de teletrabajo en personal con menores de 3 años se permite el disfrute adaptado a su situación familiar siempre que no se perjudique a las necesidades organizativas o de producción de la fundación. Esta medida se podría limitar si coinciden 2 o más personas de la misma área.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en diciembre 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Medidas conciliación
Indicadores de seguimiento	Nº de adaptaciones realizadas y tipo, desagregadas por sexo.
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	21. Flexibilidad en el disfrute de permisos de conciliación y en la organización del trabajo.
Objetivos que persigue	Promover el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	Flexibilidad en el disfrute de permisos de conciliación y en la organización del trabajo. Ante situaciones relacionadas con permisos de conciliación se establecerá la posibilidad de valoración individual para adaptar su disfrute a las necesidades de la situación de la persona trabajadora. Esta medida será de aplicación siempre que se mantengan las exigencias productivas y sea aprobada por la dirección. Esta medida se podría limitar si coinciden 2 o más personas de la misma área.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en diciembre 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Medidas conciliación
Indicadores de seguimiento	Guía de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Prioridad	Media

8. *Retribuciones*

Ficha de Medida	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	22. Analizar los criterios de asignación de complementos vinculados a responsabilidad y coordinación, asegurando que su otorgamiento responde a funciones efectivas y objetivas.
Objetivos que persigue	Disponer de una política salarial transparente que permita conocer la situación en materia retributiva de la fundación.
Descripción detallada de la medida	Analizar los criterios de asignación de complementos vinculados a responsabilidad y coordinación, asegurando que su otorgamiento responde a funciones efectivas y objetivas.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Informe brecha salarial
Indicadores de seguimiento	Documento en el que se describan los criterios para el cobro de cada uno de los complementos salariales y extrasalariales.
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	23. Implantar un sistema de análisis de salarios , analizando importes efectivos y equiparados, tanto en promedio como en mediana por categoría salarial.
Objetivos que persigue	Disponer de una política salarial transparente que permita conocer la situación en materia retributiva de la fundación.
Descripción detallada de la medida	Implantar un sistema de análisis de salarios, analizando importes efectivos y equiparados, tanto en promedio como en mediana por categoría salarial.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en abril 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Informe brecha salarial
Indicadores de seguimiento	Informe anual de brecha salarial
Prioridad	Media

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	24. Seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Promover una cultura de Tolerancia cero ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento. Se trasladará toda la información a un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en marzo 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Prioridad	Baja

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	25. Formación obligatoria a toda la plantilla sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Promover una cultura de Tolerancia cero ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Incluir en la formación un curso sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Se dirige a la identificación de conductas de acoso sexual y por razón de sexo y la forma en la que actuar cuando se conoce una conducta de este tipo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en noviembre 2026
Responsable	Departamentos de RRHH
Recursos asociados	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Contenido y número de veces que se ha incluido.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	26. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.
Objetivos que persigue	Promover una cultura de Tolerancia cero ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma. Curso de al menos 10 horas sobre aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en junio 2026
Responsable	Departamentos de RRHH
Recursos asociados	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido.
Prioridad	Alta

10. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género

OBJETIVO: Establecer un sistema de protección y ayuda a trabajadoras víctimas de violencia de género.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
Medida	27. Realizar una Guía para la prevención, actuación y protección a trabajadoras víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Disponer de un sistema de protección a trabajadoras víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Realizar una Guía de Violencia de Género, en el que se hagan constar los derechos con los que cuentan las trabajadoras víctimas de violencia de género. En este documento se incluirán aquellas medidas acordadas en el Plan de Igualdad, los derechos establecidos por legislación y aquellas medidas de nuevo acuerdo dentro de la negociación de la Guía de Violencia de Género.
Personas destinatarias	Trabajadoras víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Inicio en diciembre 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Guía para la prevención y actuación con trabajadoras víctimas de violencia de género.
Prioridad	Baja

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
Medida	28. Recordar el Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre.
Objetivos que persigue	Difundir los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
Descripción detallada de la medida	Realizar una publicación en el Boletín Interno de MUSOL con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre.
Personas destinatarias	Trabajadoras víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Inicio en noviembre 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Campaña realizada.
Prioridad	Baja

11. Comunicación e imagen no sexista

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación e imagen no sexista
Medida	29. Revisión y en caso de ser necesario, modificación del lenguaje y las imágenes de la página o páginas web.
Objetivos que persigue	Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.
Descripción detallada de la medida	Revisión y en caso de ser necesario, modificación del lenguaje y las imágenes de la página o páginas web.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en junio 2027
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Contenido de la página web.
Prioridad	Baja

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación e imagen no sexista
Medida	30. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Garantizar el conocimiento, la comprensión y la accesibilidad del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre toda la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en diciembre 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Diseño y difusión de la campaña
Prioridad	Baja

12. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
Medida	31. Evaluación de riesgos psicosociales.
Objetivos que persigue	Consolidar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la fundación.
Descripción detallada de la medida	Realizar una evaluación de riesgos psicosociales.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2028
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Verificar la realización de la evaluación Análisis de los resultados obtenidos
Prioridad	Baja

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
Medida	32. Permiso retribuido para asistencia a los exámenes prenatales.
Objetivos que persigue	Consolidar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la fundación.
Descripción detallada de la medida	Permiso retribuido a los exámenes prenatales. Las empleadas embarazadas y sus parejas o el otro progenitor/a no gestante tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la fundación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en diciembre 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces aplicada la medida
Prioridad	Baja

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
Medida	33. La evaluación de riesgos incluirá la previsión de puestos ocupados por trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia natural.
Objetivos que persigue	Consolidar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la fundación.
Descripción detallada de la medida	La evaluación de riesgos incluirá la previsión de puestos ocupados por trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia natural. Cuando el puesto suponga un riesgo para su salud y/o la de su hija/o, se adecuará o modificará a las necesidades de la trabajadora, y antes de derivar a la mutua para una posible baja por riesgo, se tratará de que cubran otros puestos donde no exista tanto riesgo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inicio en diciembre 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces aplicada la medida
Prioridad	Baja

CALENDARIO DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	25	2026				2027				2028				2029			
E1	Responsable de igualdad	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Creación de la figura de responsable de igualdad dentro de la fundación y nombramiento de la misma.																	
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	25	2026				2027				2028				2029			
E2	Proceso de selección y contratación	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
2.	Procesos de selección aplicando un sistema objetivo de selección de personal y contratación.																	
3.	Utilizar el lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.																	
4.	Incluir en el pack de bienvenida información sobre el plan de igualdad, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, la Guía de Violencia de Género, las medidas de conciliación, Protocolo de Desconexión Digital, etc.																	
5.	Entrevistas de salida a las personas que abandonan voluntariamente la fundación.																	
6.	Difundir el compromiso de Fundación MUSOL con la igualdad.																	
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	25	2026				2027				2028				2029			
E3	Formación	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
7.	Realizar formación en igualdad para toda la plantilla y las nuevas contrataciones.																	
8.	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.																	
9.	Adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada.																	

10.	Formación en igualdad para las personas encargadas de los procesos de selección y contratación.																	
Nº	**MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN**	25	2026				2027				2028				2029			
E4	Promoción	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
11.	Aplicar sistemas objetivos de promoción profesional, aplicando una perspectiva de género.																	
12.	Establecer medidas de acción positiva sobre la base de la promoción interna, y ante igualdad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.																	
13.	Facilitar y reforzar desde el departamento de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna. La persona trabajadora tendrá que autorizar que se le contacte en estos supuestos.																	
Nº	**MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN**	25	2026				2027				2028				2029			
E5	Clasificación profesional	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
14.	Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo.																	
15.	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.																	
Nº	**MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN**	25	2026				2027				2028				2029			
E6	Condiciones de trabajo	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
16.	Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente.																	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	25	2026				2027				2028				2029			
E7	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
17.	Seguimiento de datos estadísticos de las medidas de conciliación implantadas con el uso y disfrute por sexo.																	
18.	Elaborar una guía de medidas disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su ejercicio corresponsable.																	
19.	Permiso retribuido para acompañamiento de menores a citas médicas.																	
20.	Flexibilidad en el teletrabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con menores de 3 años.																	
21.	Flexibilidad en el disfrute de permisos de conciliación y en la organización del trabajo.																	
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	25	2026				2027				2028				2029			
E9	Retribuciones	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
22.	Analizar los criterios de asignación de complementos vinculados a responsabilidad, coordinación y movilidad, asegurando que su otorgamiento responde a funciones efectivas y objetivas.																	
23.	Implantar un sistema de análisis de salarios, analizando importes efectivos y equiparados, tanto en promedio como en mediana.																	
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	25	2026				2027				2028				2029			
E10	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
24.	Seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.																	
25.	Formación obligatoria a toda la plantilla sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.																	

26.	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.																	
Nº	**MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN**	25	2026				2027				2028				2029			
E11	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
27.	Realizar una Guía para la prevención, actuación y protección a trabajadoras víctimas de violencia de género.																	
28.	Recordar el Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre.																	
Nº	**MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN**	25	2026				2027				2028				2029			
E12	Comunicación e imagen no sexista	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
29.	Revisión y en caso de ser necesario, modificación del lenguaje y las imágenes de la página o páginas web.																	
30.	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.																	
Nº	**MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN**	25	2026				2027				2028				2029			
E13	Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
31.	Evaluación de riesgos psicosociales.																	
32.	Permiso retribuido para asistencia a los exámenes prenatales.																	
33.	La evaluación de riesgos incluirá la previsión de puestos ocupados por trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia natural.																	

MEDIOS Y RECURSOS

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

De forma general se materializará de la siguiente manera:

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

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN MUSOL se realizará por las personas designadas por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

SEGUIMIENTO

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

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

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

Metodología para el seguimiento:

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

- Comparables en el tiempo.
- Desagregados por sexo.

- Tipos de indicadores:

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

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

Revisión del Plan de Igualdad

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

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

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

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

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

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

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

EVALUACIÓN

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

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.

- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

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

Evaluación de resultados

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

Evaluación de proceso

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

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

Evaluación de impacto

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios

en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la entidad, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres…).

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

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

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

CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente se presentará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

Las reuniones de seguimiento se realizarán con periodicidad anual, en el mes de abril preferentemente.

Evaluación intermedia en el tercer trimestre de 2027. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

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

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

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

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

La Comisión de Igualdad estará formado por dos personas, una en representación de la fundación y 1 en representación de las personas trabajadoras:

En representación de la Entidad:

- Massimo Alessandra, Coordinador de administración y finanzas de proyectos de MUSOL.
- Elena Gómez Ramos, Coordinadora de administración y finanzas institucionales de MUSOL, como suplente.

En representación de las personas trabajadoras:

- Elvira Ródenas Sancho, por parte de UGT-PV.

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

SUSTITUCIONES

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

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

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

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

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

FUNCIONAMIENTO

Reuniones

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

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

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

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

Quorum

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

Acuerdos

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

Actas

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

Confidencialidad

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

PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

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

PROCEDIMIENTO

Cuando se produzca una de las situaciones que pueden dar lugar a la modificación del plan de igualdad, cualquiera de las partes que forman la Comisión de Seguimiento y

Evaluación del Plan de Igualdad puede iniciar un procedimiento ORDINARIO o EXTRAORDINARIO

ORDINARIO:

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

EXTRAORDINARIO:

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

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

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

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

Y para los efectos que resulte oportuno, lo firman como prueba de conformidad en Valencia a 9 de diciembre de 2025.

Firmas:

Firmado digitalmente por MASSIMO ALESSANDRA Y0379763R
Fecha: 16/12/2025

Massimo Alessandra
Representación de la entidad

Firmas:

Firmado por ELVIRA RODENAS SANCHO - NIF:***9605** el día 15/12/2025 con un certificado emitido por ACCV RSA1 CLIENTE

Elvira Ródenas Sancho
Representación de las personas trabajadoras