

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2025-2029)



U. Rosales

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN.....	1
II. MARCO LEGISLATIVO	2
III. PRINCIPIOS GENERALES	3
IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD	3
V. DATOS GENERALES DE AICE CANTABRIA.....	4
VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	5
IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	7
1. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	7
2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	9
X. OBJETIVOS GENERALES.....	9
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS	9
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS	9
XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES	10
XII. MEDIOS Y RECURSOS.....	28
XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	29
XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	32
1. SEGUIMIENTO DEL PLAN	32
2. EVALUACIÓN DEL PLAN	33
3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN	35
4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	36
5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	36
XV. APROBACIÓN Y FIRMA	36



I. PRESENTACIÓN

La **Asociación de Implantados Cocleares de Cantabria– AICE Cantabria** forma parte del movimiento asociativo de personas con discapacidad auditiva y está integrada en la **Federación de Asociaciones de Implantados Cocleares de España**, lo que refuerza su presencia territorial y su capacidad de incidencia en el ámbito estatal.

AICE una entidad social sin ánimo de lucro que trabaja desde su creación por la integración, defensa de derechos, apoyo y mejora de la calidad de vida de las personas con implante coclear y sus familias. A través de sus programas y actividades, AICE promueve la participación activa en la sociedad, el acceso en igualdad de condiciones a los recursos y servicios, así como la sensibilización y concienciación social en torno a la discapacidad auditiva.

En el marco de su misión social, AICE asume un firme **compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. La asociación entiende que la igualdad constituye un principio esencial de la democracia y una condición indispensable para garantizar la justicia social y la cohesión. Por ello, se compromete a integrar la perspectiva de género de manera transversal en su organización, en su funcionamiento y en todas sus acciones.

La entidad reconoce además que las **mujeres con discapacidad, y en particular las mujeres con discapacidad auditiva, pueden estar expuestas a situaciones de discriminación múltiple** que afectan a su participación social y laboral, a su acceso a la educación, a la salud, a la autonomía personal y a la toma de decisiones. Esta discriminación interseccional, fruto de la confluencia de género y discapacidad, requiere respuestas específicas que garanticen la igualdad real y efectiva.

Con este Plan de Igualdad, AICE Cantabria refuerza su compromiso con la **diversidad, la inclusión y la equidad**, asumiendo como propios los marcos normativos nacionales e internacionales en materia de igualdad de género y derechos de las personas con discapacidad, entre ellos la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Este documento supone, por tanto, una herramienta estratégica para avanzar en la construcción de una entidad más justa, diversa y accesible, que sirva de ejemplo y de motor de cambio social. AICE quiere ser garante de un **entorno libre de discriminación, de violencia y de desigualdad**, impulsando medidas que contribuyan a que todas las personas, independientemente de su género o situación de discapacidad, puedan ejercer plenamente sus derechos y desarrollar su proyecto de vida en igualdad de condiciones.

Antonio Carlos Simon

II. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **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**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de entidades, y como es el caso de AICE, la elaboración e implantación de planes de igualdad es **voluntaria**, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras un proceso negociador, con la elaboración de un diagnóstico previo de situación y una auditoría retributiva, atendiendo a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

Antonio Carlos Simon

III. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, tanto si son mujeres como hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la empresa y representación de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y puede estar sometido a cambios durante el periodo de implantación.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se agote su vigencia.

IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de AICE Cantabria son los siguientes:

- **Constitución de la Comisión negociadora,** conformada de manera paritaria entre la representación de la asociación y la representación legal de las personas trabajadoras, manteniendo el equilibrio entre sexos.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.

- **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

- **Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

- **Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** Tras la aprobación del plan, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.
- **Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportando así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

V. DATOS GENERALES DE AICE CANTABRIA

Aspecto	Tipo
Razón social	Asociación de Implantados Cocleares de Cantabria
CIF	G39802921
Titularidad	Privada
Ámbito funcional	Entidad sin ánimo de lucro
Motivación para la realización del Plan de Igualdad	Voluntaria
Centros de trabajo	C/ Daoiz y Velarde nº 13 Entresuelo B, 39003 Santander
CNAE	9499 - Otras actividades asociativas n.c.o.p.
Página web	http://implantecoclear.org/aicecantabria/index.php/la-asociacion

VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad ha sido suscrito por la comisión negociadora, constituida el 25 de junio de 2025, cuyos/as integrantes son:

- **Antonio Simón Perla**, Presidente de la Asociación
- **María Rosa Herrera Borbolla**, trabajadora social y representante legal de la plantilla

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo que la entidad tiene ubicado en **C/ Daoiz y Velarde nº 13 Entresuelo B, 39003 Santander.**

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.

VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- El **total de plantilla** está ocupado por mujeres, siendo un total de 4.
- Con respecto al análisis de las **políticas de selección y contratación** que se llevan a cabo en AICE Cantabria, podemos señalar que se dispone de un procedimiento definido de selección, aunque no está documentado aplicando la perspectiva de género.
- Las personas que participan en el reclutamiento y selección de la empresa cuentan con formación en igualdad.
- Las ofertas de empleo no tienen contenido discriminatorio ni lenguaje sexista, y en las entrevistas no se hacen preguntas de carácter personal o privado, siendo las mismas para mujeres y hombres.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- De este análisis podemos extraer que en AICE hay segregación horizontal, ya que la totalidad de puestos son ocupados por mujeres.
- No hay una descripción de puestos desarrollada por la entidad, sino que se aplican las categorías tal y como están definidas en el convenio colectivo.

3. FORMACIÓN

- Aunque se realiza formación, la asociación, no dispone de un Plan de Formación formalmente definido o documentado.
- Por el momento, no se ha impartido formación a la plantilla específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Tras analizar los datos relativos a la participación y asistencia a los cursos de formación que oferta la entidad, tanto para personal, como voluntariado, junta directiva, etc. y no se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres.

4. PROMOCIÓN

- Según los datos, si consideramos como puestos de responsabilidad la Junta directiva, vemos que hay segregación vertical, dado que hay un mayor número de hombres que de mujeres. Aun así, cabe destacar que la presidencia la ostenta una mujer, y que el nivel de desequilibrio es muy bajo (33/66%).

5. CONDICIONES DE TRABAJO

Todas las trabajadoras tienen contrato fijo con jornada parcial.

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

- La asociación ha difundido los derechos de conciliación disponibles según el convenio colectivo de aplicación a través de los canales de comunicación habituales.
- Para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se dispone de teletrabajo.

7. RETRIBUCIONES

- AICE Cantabria aplica los criterios salariales que recoge el convenio colectivo de aplicación, y no se ha definido una política retributiva específica, ni incentivos fuera de convenio, ni tampoco un sistema de retribución flexible o similar.

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Según análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que NO hay una infrarrepresentación de mujeres en la asociación. Al contrario, no hay hombres contratados actualmente.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Se cuenta con un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se ha difundido entre la plantilla.

U. Ros-Herrera

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
****0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- En AICE Cantabria, aunque se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales no se aplica la perspectiva de género, al margen de las medidas preventivas existentes en torno al embarazo.

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

La asociación, por el momento, no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género ni tampoco ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora puesto que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad, es decir, un total de 4 años a contar desde la firma del mismo.

Una vez finalice la vigencia, la empresa deberá realizar una nueva auditoría, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La empresa a través del eje “Retribuciones” establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

1. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El Gobierno pone a disposición de las organizaciones la Herramienta de “Valoración de Puestos de Trabajo”, la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *“un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de*

Un Rosal Heredia

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
****0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Los **elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo** son los siguientes:

- 1º) Categorías de factores. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):
 - **Naturaleza de las funciones o tareas**: el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - **Condiciones educativas**: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones profesionales y de formación**: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones laborales** y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- 2º) Factores y subfactores. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.
- 3º) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.
- 4º) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.
- 5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

Así, una vez establecidos los niveles y ponderados todos los factores, hemos obtenido el siguiente resultado:

2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

Media salarial en AICE Cantabria							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
4	0	9.804,09	0,00	-	-	-	-

No hay brecha salarial ni posibilidad de cálculo, puesto que no hay hombres contratados.

X. OBJETIVOS GENERALES

1. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la empresa.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMÓN (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

Antonio Carlos Simón

XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PROTOCOLO DE SELECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Área de actuación

Proceso de selección y contratación

Objetivos que persigue

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

Descripción detallada de la medida

Diseñar un protocolo de selección con perspectiva de género que esté disponible en el área de recursos humanos y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso de reclutamiento, selección, contratación e integración del personal.

Cronograma de implantación

Enero 2026 - Diciembre 2026

Responsables

Presidencia

Prioridad

Alta

Recursos asociados

Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros

Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento

Indicadores de seguimiento

- ☐ Aumento % contratación del sexo subrepresentado
- ☐ Diseño protocolo de selección con perspectiva de género (si/no)
- ☐ Disminución segregación horizontal
- ☐ Uso de técnicas de selección apropiadas (si/no)

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMÓN (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

2. RETRIBUCIONES

REGISTRO SALARIAL	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Promover la transparencia salarial en la organización
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al artículo 28 del ET, utilizando la Herramienta del Ministerio de Igualdad.
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Diciembre 2026
Responsables	Presidencia
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ % Brecha ☐ Brecha supera el 25% (si/no) ☐ Registro actualizado regularmente (si/no) ☐ Registro realizado (si/no)

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

Antonio Carlos Simon

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

PRIORIDAD EN LA PROMOCIÓN DEL SEXO SUBREPRESENTADO

Área de actuación

Promoción Profesional

Objetivos que persigue

Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.

Descripción detallada de la medida

Establecer el principio general en los procesos de promoción interna de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.

Cronograma de implantación

Enero 2027 - Diciembre 2027

Responsables

Presidencia

Prioridad

Media

Recursos asociados

Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros

Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos

Indicadores de seguimiento

☐ Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad

☐ Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)

☐ Nº de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

4. FORMACIÓN

JORNADA FORMATIVA Y DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD A TODA LA PLANTILLA

Área de actuación

Formación

Objetivos que persigue

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Descripción detallada de la medida

Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla

Cronograma de implantación

Enero 2027 - Diciembre 2027

Responsables

Representante legal de la plantilla

Prioridad

Media

Recursos asociados

Recursos económicos: Coste curso(s)

Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.

Recursos de personal: Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento

Indicadores de seguimiento

☐ Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no)

☐ Lugar y fecha de celebración

☐ Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)

☐ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad

☐ Ponentes o docentes

☐ Satisfacción percibida

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
****0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

La Rosa Heras

5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

DISEÑAR Y DIFUNDIR UN DOCUMENTO CON LOS DISTINTOS PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación y diferenciando aquellos permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. Se hará mención expresa a que los permisos pueden ser utilizados por hombres y mujeres, indistintamente, para fomentar la corresponsabilidad en el uso de estos permisos y medidas.
Cronograma de implantación	Enero 2027 - Diciembre 2027
Responsables	Presidencia
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Documento difundido entre toda la plantilla (si/no) ☐ Documento realizado (si/no)

Firmado por: ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

ELABORAR UN PROTOCOLO SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA Y/O TELETRABAJO

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Elaborar un protocolo sobre el trabajo a distancia y/o teletrabajo, donde se concrete el proceso, condiciones, metodología, etc. y difundir dicho protocolo entre la plantilla. El protocolo debe ayudar a evitar la perpetuación de roles y a fomentar la corresponsabilidad entre la plantilla.
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Diciembre 2026
Responsables	Presidencia
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ N° de personas que se han acogido al trabajo a distancia, por sexo ☐ N° de sugerencias y/o dudas recibidas, por sexo ☐ Protocolo difundido (si/no) ☐ Protocolo realizado (si/no)

Ha Rosa Heras

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

ESTABLECER UNA POLÍTICA INTERNA DE DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Área de actuación

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

Objetivos que persigue

Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla

Descripción detallada de la medida

Establecer y elaborar una política interna, difundiéndola entre el personal, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital conforme a la Ley Orgánica 3/2018, del 5 diciembre. Debe incluir la definición de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática

Cronograma de implantación

Enero 2026 - Diciembre 2026

Responsables

Representante legal de la plantilla

Prioridad

Alta

Recursos asociados

Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros

Recursos materiales: Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.

Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos

Indicadores de seguimiento

☐ Creación de un documento acreditativo (si/no)

☐ Política difundida a la plantilla (si/no)

☐ Política interna establecida (si/no)

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
****0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

Un Rosal Herce

6. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Diciembre 2026
Responsables	Representante legal de la plantilla
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing y Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no) ☐ Alcance ☐ Canales de información utilizados

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

U. Rosales

ELABORAR UN MANUAL DE BIENVENIDA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Elaborar un manual de bienvenida con referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	Enero 2028 - Diciembre 2028
Responsables	Representante legal de la plantilla.
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Alcance ☐ Manual realizado (si/no) ☐ Referencia incluida en el manual de bienvenida (si/no)

Ha Rosa Herrero

Firmado por: ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
****0292*) el día
29/09/2023 con un
certificado emitido por
AC Representación

LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES EXTERNAS E INTERNAS

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) internas (tabloneros, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Cronograma de implantación	Enero 2027 - Diciembre 2027
Responsables	Representante legal de la plantilla
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Revisión del lenguaje (si/no) ☐ Revisión de las imágenes (si/no) ☐ Enumerar fuentes revisadas

Firmado por ***6463**
 ANTONIO CARLOS SIMON (R:
 ***0292*) el día
 29/09/2025 con un
 certificado emitido por
 AC Representación

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

FORMACIÓN Y/O SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO A LA PLANTILLA

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Promover un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Diciembre 2026
Responsables	Representante legal de la plantilla
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación ☐ Formación impartida (si/no) ☐ Lugar y fecha de celebración ☐ Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...) ☐ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ☐ Satisfacción percibida
Indicadores de seguimiento	

Un Rosa Heras

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
****0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL

Área de actuación

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos que persigue

Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Descripción detallada de la medida

Revisar y difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

Cronograma de implantación

Enero 2026 - Diciembre 2026

Responsables

Representante legal de la plantilla

Prioridad

Alta

Recursos asociados

Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros

Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Recursos de personal: Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.

Indicadores de seguimiento

☐ Alcance

☐ Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas

☐ Protocolo difundido (si/no)

☐ Protocolo realizado (si/no)

☐ Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

Firmado por: ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

1.

8. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.

Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa
Descripción detallada de la medida	Implantar un sistema de revisión periódica del encuadramiento profesional del personal contratado, de manera que se garantice la objetividad de la valoración de puestos
Cronograma de implantación	Enero 2028 - Diciembre 2028
Responsables	Presidencia
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Revisión de competencias ☐ VPT objetiva

Un Rosal Henao

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMÓN (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

INFORMACIÓN SOBRE VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

Área de actuación

Violencia de género

Objetivos que persigue

Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad

Descripción detallada de la medida

Elaborar y difundir, entre la plantilla, un documento (folleto, catálogo, etc.) que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género

Cronograma de implantación

Enero 2028 - Diciembre 2028

Responsables

Representante legal de la plantilla

Prioridad

Baja

Recursos asociados

Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros

Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos

Indicadores de seguimiento

☐ Difundido a la plantilla (si/no)

☐ Documento realizado (si/no)

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

CONVENIOS DE COLABORACIÓN PARA CONTRATACIÓN DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN O ESPECIAL VULNERABILIDAD

Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social con especial atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género
Descripción detallada de la medida	Firmar convenios de colaboración con otros organismos privados y públicos para contratación de colectivos en riesgo de exclusión o especial vulnerabilidad (mujeres con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, etc.)
Cronograma de implantación	Enero 2027 - Diciembre 2027
Responsables	Presidencia
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de RSC
Indicadores de seguimiento	☐ Nº de convenios de colaboración firmados ☐ Nº de personas, por sexo, contratadas a través de estos convenios

Y. Rosa Heredia

Firmado por: ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

FOMENTAR LA TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL EN CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO

Área de actuación

Condiciones de trabajo

Objetivos que persigue

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación

Descripción detallada de la medida

Ante mismas condiciones de idoneidad, favorecer el cambio de contrato a tiempo parcial, a contrato a tiempo completo en personas del sexo infrarrepresentado pertenecientes a la entidad

Cronograma de implantación

Enero 2028 - Diciembre 2028

Responsables

Presidencia

Prioridad

Baja

Recursos asociados

Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros

Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos

☐ % de personas, por sexo, que cambian a jornada completa

☐ % de personas, por sexo, que les interesa cambiar a jornada completa

☐ % del sexo infrarrepresentado con posibilidad de cambiar a jornada completa

☐ Estudio realizado para conocer la posibilidad de cambio (si/no)

Indicadores de seguimiento

Handwritten signature: María Teresa

Firmado por: ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
****0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

7.

11. SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

8.

PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO EL ESTRÉS, ANSIEDAD, ETC.

Área de actuación

Salud laboral desde una perspectiva de género

Objetivos que persigue

Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas

Descripción detallada de la medida

Prevenir los accidentes y enfermedades comunes derivados del estrés, ansiedad, etc., teniendo en cuenta que son riesgos que según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo afectan mayoritariamente a las mujeres

Cronograma de implantación

Enero 2027 - Diciembre 2027

Responsables

Presidencia

Prioridad

Media

Recursos asociados

Recursos económicos: Costes de personal

Recursos materiales: Correo electrónico, cartelería, tableros, etc. y Material de oficina

Recursos de personal: Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.

Indicadores de seguimiento

☐ Adaptación realizada (si/no)

☐ Alcance

Firmado por: ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

12. INTERSECCIONALIDAD Y PERSONAS TRANS

10

IGUALDAD Y COLECTIVO LGTBIQ+

Área de actuación

Interseccionalidad y personas trans

Objetivos que persigue

Garantizar de forma transversal el derecho a la igualdad de aquellas personas que presenten una doble o múltiple discriminación, en especial atención a las mujeres

Descripción detallada de la medida

Todas las medidas negociadas en el presente plan relativas a selección, contratación, promoción profesional, formación, etc. se trabajarán de forma transversal, dirigiendo especial atención a mujeres que presenten un nivel socioeconómico desfavorable, racializadas y/o migrantes, aquellas que presenten algún tipo de discapacidad, pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, y en especial atención a las mujeres trans, todas ellas por su factor de múltiple discriminación.

Cronograma de implantación

Enero 2026 - Diciembre 2026

Responsables

Presidencia

Prioridad

Alta

Recursos asociados

Recursos económicos: Costes de personal

Recursos materiales: Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Recursos de personal: Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing y Departamento de Recursos Humanos

Indicadores de seguimiento

☐ N° de medidas implantadas

Un Resa Heras

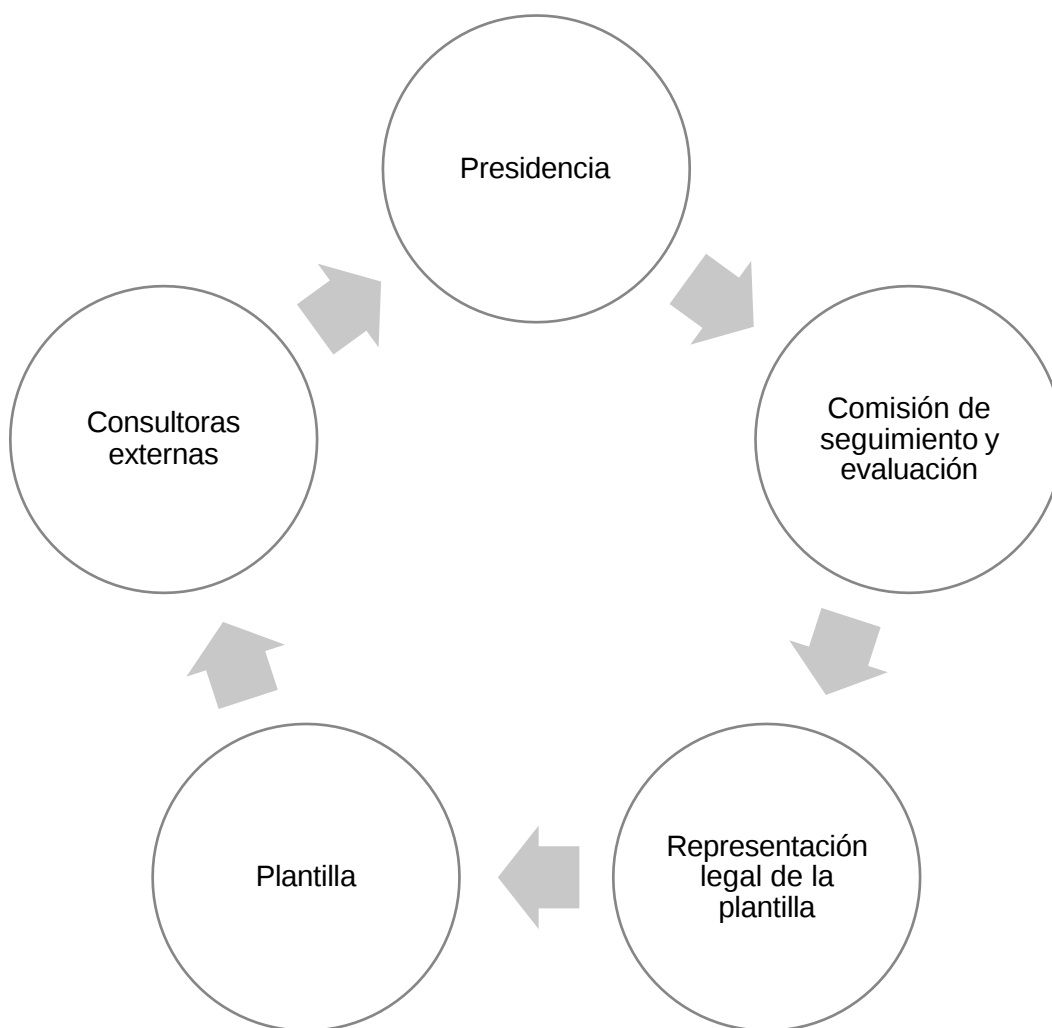
Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

XII. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios materiales. La asociación dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMÓN (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

Antonio Carlos Simón

Ha Rosa Heras

XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2026	2027	2028	2029
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Protocolo de selección con perspectiva de género				
RETRIBUCIONES				
Registro salarial				
PROMOCIÓN PROFESIONAL				
Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado				
FORMACIÓN				
Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla				
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD				

Ma Rosa Heras

	2026												2027												2028												2029																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												</

Ha Rosa Heras

	2026												2027												2028												2029																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
Revisión periódica del encuadramiento profesional																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		

XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

1. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*.

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación** final del Plan de Igualdad.

Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
****0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación



1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la asociación de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

U. Rosa Hernández

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMÓN (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la asociación, será difundido al resto de personal.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1	25/09/2025	Comisión negociadora	Concilia2 Soluciones S.L.	Comisión negociadora	Redacción inicial
2					

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

Firmado por ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
***0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación

4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad:

- **Antonio Simón Perla**, Presidente de la Asociación
- **María Rosa Herrera Borbolla**, trabajadora social y representante legal de la plantilla

5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

2.026												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2.027												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2.028												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2.029												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												

XV. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto en representación de la organización, como en representación de las personas trabajadoras, se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con fecha de 29 de septiembre de 2025.

Firmado por: ***6463**
ANTONIO CARLOS SIMON (R:
****0292*) el día
29/09/2025 con un
certificado emitido por
AC Representación