

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

 **Concilia2**
Fundación




Teresa González



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO LEGISLATIVO.....	2
III. PRINCIPIOS GENERALES.....	3
IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	3
V. DATOS GENERALES DE LA FUNDACIÓN.....	4
VI. PARTES SUSCRIPTORAS.....	5
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	5
IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	6
1. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	6
2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA.....	8
X. OBJETIVOS GENERALES.....	9
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS.....	9
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS.....	9
XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES.....	10
XII. MEDIOS Y RECURSOS.....	30
XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	31
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.....	37





I. INTRODUCCIÓN

Fundación Concilia2, como entidad socialmente comprometida y referente en la promoción de la igualdad, la conciliación y la prevención de la violencia de género, impulsa la elaboración de su **I Plan de Igualdad** como manifestación de coherencia entre su misión institucional y su estructura organizativa interna.

Este plan nace en un contexto organizativo especialmente sensibilizado, ya que la Fundación desarrolla de forma habitual proyectos vinculados a la igualdad de género, la coeducación, la inclusión y la corresponsabilidad. Sin embargo, este compromiso externo no es suficiente si no se acompaña de un compromiso interno y sostenido. Por ello, la entidad asume el reto de revisar sus propias dinámicas laborales, con el objetivo de garantizar que la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres esté plenamente integrada en todos los niveles de gestión.

Cabe destacar que, aunque la Fundación no está legalmente obligada a disponer de un Plan de Igualdad al no alcanzar el umbral de 50 personas en plantilla, ha optado por elaborarlo de forma voluntaria, en línea con su responsabilidad ética y con el marco normativo vigente (Ley Orgánica 3/2007 y Real Decreto 901/2020).

Este compromiso se formalizó de manera expresa mediante la declaración institucional firmada por la Presidenta de la Fundación el 28 de abril de 2025, en la que se recoge la voluntad de abordar un diagnóstico de situación, constituir una comisión negociadora y diseñar un plan de medidas que refuercen la igualdad real y efectiva en la entidad.

El proceso de elaboración del presente Plan se ha llevado a cabo de forma dialogada y participativa, con la constitución formal de una Comisión Negociadora paritaria, integrada por la representación de la entidad y la representación legal de las personas trabajadoras, según lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020. A lo largo del proceso se han validado el diagnóstico y la auditoría retributiva, así como el diseño del plan y la constitución de su comisión de seguimiento.

Este Plan de Igualdad, por tanto, no es un fin en sí mismo, sino una herramienta estratégica para avanzar hacia una cultura organizacional más justa, inclusiva y corresponsable, en la que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad transversal, medible y sostenible en el tiempo.

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a circular stamp. The signature appears to be "Luzmila González".A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, abstract set of lines.

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, 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 la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están 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**.

Como anexo al plan encontramos un **protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo**. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 48 que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.



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, mujeres y 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 entidad 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 Concilia2 son los siguientes:

- **Compromiso de la entidad.** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Presidenta.
- **Constitución de la Comisión negociadora.** conformada de manera paritaria entre la representación de la entidad, y la representación legal de la plantilla.

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 oportunidades de mejora 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 LA FUNDACIÓN

Concepto	Descripción
Tipo entidad	Entidad sin ánimo de lucro
Titularidad	Privada
Motivación	Plan de Igualdad voluntario
Datos fiscales	Fundación Concilia2 G02625200
Centros de trabajo	Calle Marzo, 9. 02002 Albacete (Albacete)
Teléfono	967 960 100
Correo electrónico	info@fundacionconcilia2.org
Página web	https://fundacionconcilia2.org/



VI. PARTES SUSCRIPTORAS

Este plan ha sido suscrito por la comisión negociadora, conformada de forma paritaria por la representante de la institución y la representante legal de la plantilla:

<u>Nombres y apellidos</u>	<u>Cargo</u>
Noelia Jiménez Cuesta	Presidenta
Teresa González Carreño	R. Proyectos y delegada de personal

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, incluido el personal que ocupa puestos de responsabilidad, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo que la entidad tiene ubicado en Calle Marzo, 9. Albacete

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

A partir del análisis realizado, se puede concluir lo siguiente:

- **Existe una base sólida de compromiso institucional con la igualdad**, reflejada tanto en la misión de la Fundación como en su actividad diaria, lo cual supone un valor añadido frente a otros contextos organizativos y un punto de partida muy positivo para el desarrollo del Plan de Igualdad.
- La estructura organizativa horizontal, el reducido tamaño de la plantilla y el alto grado de sensibilización del personal **favorecen entornos de relación basados en la corresponsabilidad, el respeto y la equidad**, si bien es necesario seguir

sistematizando buenas prácticas y políticas formales que garanticen su permanencia y coherencia a largo plazo.

- Se han identificado **algunos aspectos susceptibles de mejora**, como la formalización de criterios en los procesos de selección, promoción y formación; la necesidad de seguir promoviendo medidas de conciliación y corresponsabilidad y de continuar avanzando en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo mediante la actualización periódica del protocolo existente y su difusión efectiva.
- Aunque no se han detectado brechas significativas ni injustificadas en términos salariales ni de acceso a condiciones laborales, se recomienda mantener un **seguimiento periódico con perspectiva de género** sobre los datos retributivos y de contratación, especialmente ante eventuales procesos de crecimiento o cambios estructurales.
- La Fundación se encuentra en **una posición estratégica privilegiada para ejercer como referente interno y externo en igualdad**, razón por la cual el Plan de Igualdad no solo debe cumplir con los requisitos técnicos y normativos, sino también convertirse en un instrumento ejemplarizante, coherente con los valores que la entidad promueve a través de sus proyectos sociales.

IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva recogida anexada al 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 fundación 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, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

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

I. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para la elaboración de este instrumento de transparencia retributiva, atendiendo a lo establecido en la Guía técnica para las auditorías retributivas, primero se ha definido y



elaborado el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y, posteriormente, se ha elaborado el registro retributivo, conforme establece el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

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, se sigue 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:

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	Mujeres	Hombres
Agrupación 10		0	0



Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	Mujeres	Hombres
Agrupación 9	Secretaria Fundación (704)	1	0
Agrupación 8		0	0
Agrupación 7	R. Informática (560)	0	1
Agrupación 6	T. Proyectos +10 (511); T. Proyectos formador/a (540); Tallerista (503)	7	0
Agrupación 5	T. Proyectos +4 (488); R. formación (453)	1	1
Agrupación 4	Auxiliar de proyectos (309); T. Proyectos +2 (396)	4	0
Agrupación 3		0	0
Agrupación 2		0	0
Agrupación 1		0	0

2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

A continuación, después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización hacemos un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base, complementos extrasalariales y percepciones extrasalariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

En el diagnóstico de situación puede consultarse todo el desglose del análisis salarial, por categorías y puestos de trabajo de igual valor. Y, en términos generales el resultado es que NO hay brecha salarial.

Por otro lado, la brecha salarial global en la entidad aparece como causa justificada, a favor de las mujeres, dado que éstas ocupan puestos de mayor responsabilidad:

Total	Nº	Media Salario base (€)	Total Complementos (€)	Total Percepciones extra (€)	Total Salario Bruto (€)
M	13	4.201,54	1823,58	330,38	6355,5
H	2	5.883,34	1473,23	0,00	7356,57
Importes equiparados M		15.808,58	15378,48	2382,85	33569,91
Importes equiparados H		15.201,81	3896,62	0,00	19098,43
Brecha (%)		28,59%	-23,78%	-100%	13,61%
Brecha equiparada (%)		-3,99%	-294,66%	-100%	-75,77%

Podemos ver que en el salario base hay brecha salarial (a favor de las mujeres) del 28,59%, aunque si equiparamos los salarios, es decir, normalizamos y anualizamos, **la brecha es de un -3,99%**.

X. OBJETIVOS GENERALES

I. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Prevenir 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 de la fundación, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

Teresa Comelles

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la entidad.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Garantizar el equilibrio en el porcentaje de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Prevención de la brecha salarial, alcanzando la igualdad retributiva en todas las áreas.

[Signature]

XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES

1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

BASE DE DATOS CON INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO SOBRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	
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	Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de candidatos/as, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.
Fecha de implantación	2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dpto. Administración</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Realización de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo pre-seleccionadas por fases, nº contratos)</p> <p><input type="checkbox"/> Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo pre-seleccionadas por fases, nº contratos)</p> <p><input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado</p>

Área Recursos

[Handwritten signature]

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A RR.HH	
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	Facilitar un curso de formación en materia de igualdad de oportunidades de al menos 30 horas a todas las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.
Fecha de implantación	2025
Responsables	Responsable de Formación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de Formación</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida <input type="checkbox"/> Impartido curso de formación (si/no) <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente <input type="checkbox"/> Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad

Encuesta Satisfacción

[Handwritten signature]

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.
Fecha de implantación	2028
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de Igualdad</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Diseño protocolo de selección con perspectiva de género (si/no) <input type="checkbox"/> Uso de técnicas de selección apropiadas (si/no) <input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado <input type="checkbox"/> Disminución segregación horizontal




2

RETRIBUCIONES

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Prevenir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Realizar una Evaluación de Desempeño 360° de aplicación a todo el personal de manera que se pueda establecer un sistema de remuneración objetivo
Fecha de implantación	2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de RR.HH.</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Realización evaluación de desempeño (si/no) <input type="checkbox"/> Resultados desagregados por sexo




REMUNERACIÓN POR OBJETIVOS	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Prevenir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Contar con un sistema de remuneración variable atendiendo a indicadores objetivos, así como a los resultados de la evaluación de desempeño para asegurar criterios objetivos y no discriminatorios en la política salarial
Fecha de implantación	2028
Responsables	Dirección General y Responsables Dpto.
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección General y Responsables Dpto.</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aplicación sistema retribución por objetivos (si/no) <input type="checkbox"/> Indicadores <input type="checkbox"/> Resultados desagregados por sexo




DOCUMENTAR LA POLÍTICA SALARIAL	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Prevenir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Documentar la política salarial de aplicación en función de criterios claros y objetivos
Fecha de implantación	2029
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de RR.HH.</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Política salarial documentada <input type="checkbox"/> % Brecha salarial




3

CONDICIONES DE TRABAJO

CONTRATOS INDEFINIDOS	
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	Favorecer el cambio de contratos temporales a contratos indefinidos
Fecha de implantación	Durante todo el periodo de vigencia del plan
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de RR.HH.</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % Mujeres y hombres que transforman contrato temporal o de prácticas a contrato indefinido




4

PROMOCIÓN PROFESIONAL

PLAN DE CARRERA	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Definir planes de carrera en los distintos departamentos, definiendo políticas de formación y experiencia para la promoción de categorías y/o puestos de mayor responsabilidad
Fecha de implantación	2026
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de RR.HH.</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Diseño de plan de carrera (si/no) <input type="checkbox"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad




FORMACIÓN SOBRE MANEJO DEL ESTRÉS, PRODUCTIVIDAD, LIDERAZGO, ETC.	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Realizar cursos de formación sobre manejo del estrés, mejora de la productividad, inteligencia emocional, liderazgo, etc. de manera que el personal esté preparado para asumir tareas de mayor responsabilidad, así como delegar
Fecha de implantación	2025
Responsables	Responsable de Formación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de Formación</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Mejora de habilidades <input type="checkbox"/> N° personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida por el personal




5

FORMACIÓN

FORMACIÓN BÁSICA EN MATERIA DE IGUALDAD.	
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	Todo el personal, incluida la presidencia y patronato, así como el personal de nueva incorporación deberá contar con al menos formación básica en materia de igualdad, con una duración de 10 horas.
Fecha de implantación	2026
Responsables	Responsable de Formación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de Formación</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad</p> <p><input type="checkbox"/> N° personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>




COMPENSAR HORAS DE FORMACIÓN FUERA DE JORNADA LABORAL	
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	Compensar con horas/días libres, los cursos de realización obligatoria que por motivos ajenos a la entidad y al personal tengan que realizarse fuera de la jornada laboral
Fecha de implantación	Durante todo el periodo de vigencia
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dpto. Administración</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> N° de cursos realizados fuera de jornada laboral <input type="checkbox"/> % horas de formación compensadas




FOMENTAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN DENTRO DE LA JORNADA LABORAL	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.
Fecha de implantación	Durante todo el periodo de vigencia
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dpto. Administración</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> N° de cursos realizados según horario (dentro/fuera) y modalidad (presencial/virtual/on-line)</p> <p><input type="checkbox"/> N° asistentes mujeres y hombres</p>




GARANTIZAR LA FORMACIÓN AL PERSONAL CON JORNADA PARCIAL O DISFRUTANDO DE UN PERMISO DE CONCILIACIÓN	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Comunicar periódicamente la posibilidad de realizar cursos de formación a toda la plantilla
Fecha de implantación	2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dpto. Administración</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> N° de comunicaciones <input type="checkbox"/> N° de cursos realizados al año <input type="checkbox"/> % mujeres y hombres asistentes




6

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

ACTUALIZAR Y DIFUNDIR EL FOLLETO DE CONCILIACIÓN	
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	Actualizar y difundir mediante los canales habituales de comunicación el folleto que recopila los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y los nuevos permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley.
Fecha de implantación	2026
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de Igualdad</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Documento actualizado (si/no) <input type="checkbox"/> Documento difundido entre toda la plantilla (si/no) <input type="checkbox"/> Canales utilizados <input type="checkbox"/> Alcance




GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y DESCANSOS	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Salvo cuestiones urgentes o de fuerza mayor que puedan causar un perjuicio grave en la actividad, se promoverá que el personal no conteste comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc. relacionados con el trabajo fuera de su horario laboral o en vacaciones, respetando así sus tiempos de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar
Fecha de implantación	2026
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de RR.HH.</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Incluir en las políticas internas de la entidad el derecho a la desconexión (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Información ofrecida a la plantilla al respecto (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Canales utilizados</p> <p><input type="checkbox"/> Alcance</p>




7

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

ACTUALIZAR EL MANUAL DE BIENVENIDA APLICANDO LA 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	Incluir en el manual de bienvenida una 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 y mantenerlo actualizado
Fecha de implantación	2026
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de Igualdad</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Referencia incluida en el manual de bienvenida (si/no) <input type="checkbox"/> Canales utilizados <input type="checkbox"/> Alcance




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 interna del Plan de Igualdad para que su contenido llegue a todo el personal (publicación en carpeta compartida y comunicado por correo electrónico)
Fecha de implantación	2026
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de Igualdad</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no) <input type="checkbox"/> Canales utilizados <input type="checkbox"/> Alcance




CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN PARA TRABAJAR CONCEPTOS DE IGUALDAD EN LA ENTIDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura institucional comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña de sensibilización dirigida al personal a través de merchandising para trabajar conceptos de igualdad en la entidad (marcapáginas, bolígrafos, cuadernos, tazas, etc.) que contengan información sobre estereotipos y roles, corresponsabilidad, prevención del acoso, etc.
Fecha de implantación	2028
Responsables	Responsable de RR.HH (delegado a MK de Concilia2)
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Responsable de Comunicación y MK
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Campaña realizada (si/no) <input type="checkbox"/> Enumerar recursos utilizados <input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida




8

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FORMACIÓN AL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

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	El personal de nueva incorporación, realizará un curso on-line de formación básica en materia de acoso, con una duración mínima de 10 horas.
Fecha de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de Formación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de Formación</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Formación impartida (si/no) <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de acoso <input type="checkbox"/> N° personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida




GENERAR UN BUEN AMBIENTE LABORAL, LIBRE DE COMENTARIOS QUE PUEDAN SER OFENSIVOS O DISCRIMINATORIOS	
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	Elaborar de manera anual o bianual una encuesta de clima laboral de manera que se puedan establecer indicadores como: sentido de pertenencia, liderazgo, relaciones entre compañeros/as, condiciones físicas del trabajo, compensación y reconocimiento, oportunidades de desarrollo, igualdad de oportunidades, etc. aplicando la perspectiva de género (datos desagregados por sexo)
Fecha de implantación	2026
Responsables	Responsable de Igualdad
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de Igualdad</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Estudio realizado (si/no) <input type="checkbox"/> Muestra, desagregada por sexo <input type="checkbox"/> Resultados según variables

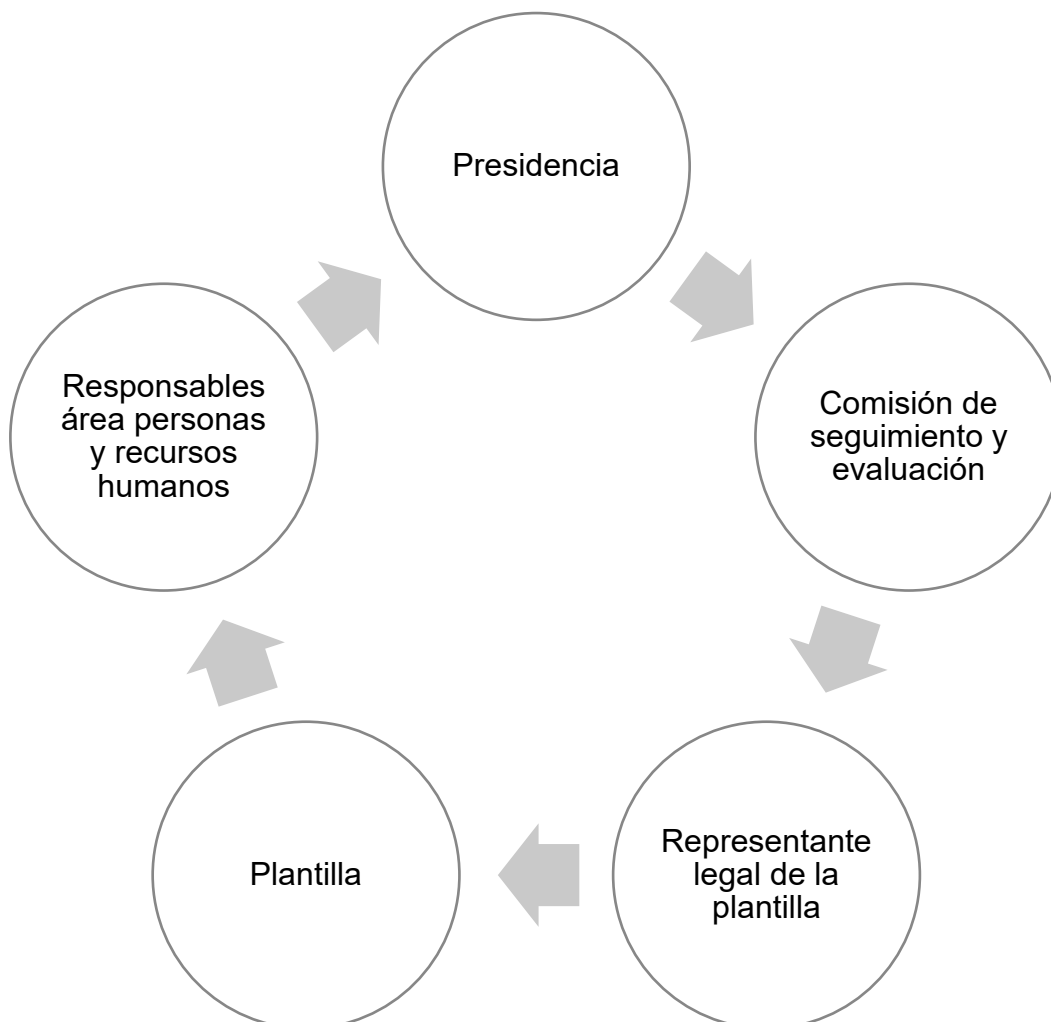



XII. MEDIOS Y RECURSOS

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

Medios materiales. Fundación Concilia2 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:






XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

EJE / ÁREA DE ACTUACIÓN	MEDIDA	AÑO DE IMPLANTACIÓN
1. Selección y contratación	Formación en igualdad al personal de RR.HH.	2025
	Base de datos desagregada de procesos de selección	2027
	Protocolo de selección con perspectiva de género	2028
2. Retribuciones	Evaluación de desempeño 360º	2025
	Sistema de remuneración por objetivos	2028
	Documentar la política salarial	2029
3. Condiciones de trabajo	Conversión de contratos temporales a indefinidos	Toda la vigencia del plan
4. Promoción profesional	Formación en liderazgo, productividad, etc.	2025
	Diseño del plan de carrera	2026
5. Formación	Formación básica en igualdad a toda la plantilla	2026
	Garantizar formación al personal con jornada parcial o en permisos de conciliación	2027
	Fomentar la impartición de formación en horario laboral	Toda la vigencia del plan
	Compensación de formación fuera del horario laboral	Toda la vigencia del plan
6. Conciliación y corresponsabilidad	Actualización y difusión del folleto de conciliación	2026
	Derecho a la desconexión digital	2026
7. Comunicación e imagen no sexista	Actualización del manual de bienvenida con enfoque de género	2026
	Campaña de difusión del Plan de Igualdad	2026
	Campaña de sensibilización con merchandising	2028
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Formación al personal de nueva incorporación (curso online obligatorio)	Toda la vigencia del plan
	Encuesta de clima laboral con perspectiva de género	2026



XIV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

I. 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 asistencia y apoyo del personal de Concilia2 Soluciones, S.L en la ejecución 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.



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 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.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión, 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
- 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	01/08/2025	Comisión negociadora	Concilia2 Soluciones S.L.	Presidenta y delegada de personal	Redacción inicial




Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
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.

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.

Nombres y apellidos	Cargo
Noelia Jiménez Cuesta	Presidenta
Teresa González Carreño	R. Proyectos y delegada de personal



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 entidad, como en representación de la plantilla, se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con fecha de **7 de agosto de 2025**.



Noelia Jiménez Cuesta



Teresa González Carreño