

Plan de Igualdad



Contenido

1. Introducción	3
2. Presentación	4
3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	5
4. Ámbito personal, territorial y temporal	6
5. Informe de diagnóstico	6
6. Objetivos del Plan de Igualdad	19
7. Medidas de igualdad.....	20
8. Aplicación y seguimiento del plan de igualdad.....	31
9. Evaluación y revisión	35
10. Procedimiento de modificación	43

1. Introducción

La **Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente** fue constituida legalmente el 15 de junio de 1988. Es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, declarada de Utilidad Pública y colaboradora de la Junta de Andalucía, cuyo objetivo principal es la integración social, laboral y educativa de las personas con discapacidad, con el fin de cubrir las necesidades que presenta este colectivo

La **Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad**, se constituye el 24 de enero de 2011 y es una entidad estrechamente ligada a la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente, con la que comparte el objetivo de trabajar para mejorar la vida de las personas con discapacidad.

Por el estrecho vínculo de las dos entidades y, dado que la actividad diaria de la totalidad de la plantilla de ambas discurre en los mismos centros y con idénticas condiciones, la comisión negociadora del presente Plan de Igualdad, tras el análisis minucioso de los informes de diagnóstico realizados para cada una de las entidades de modo individualizado, acordó la idoneidad de diseñar e implementar un único Plan de Igualdad para la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente y para la Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad.

2. Presentación

Nombre de la Entidad: Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente.

Dirección de la Sede Social: C/ San Rafael, 25. C.P 04230 Huércal de Almería

CIF: G-04180014

Teléfono: 950 62 06 06

Correo electrónico: elsaliente@elsaliente.com

Datos de la Persona Responsable:

Matías García Fernández.

Presidente Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente.

Representante Legal.

Nombre de la Entidad: Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad.

Dirección de la Sede Social: C/ San Rafael, 25. C.P 04230 Huércal de Almería

CIF: G-04710661

Teléfono: 950 62 06 06

Correo electrónico: fapd@fapd.es

Datos de la Persona Responsable:

Luis López Jiménez.

Presidente Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad.

Representante Legal.

3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

La composición de la Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad está compuesta por las siguientes personas:

En representación de la entidad por:

- Matías García Fernández.
- Isabel Vanesa Díaz García.
- Vanesa Manzanal Fernández.
- Miriam Castillo Pastor.
- Antonio Uclés López.
- José Gerez Fernández.

Asesora:

Alba Martos Fernández.

En representación de la plantilla (centros con representación de las personas trabajadoras) por:

- Rosa M^a Guillén Martínez.
- Ana Belén Trinidad Alfonso.
- Manuela Puertas Martínez.
- Ana Karina Martínez Cervantes.

En representación de la plantilla (centros sin representación de las personas trabajadoras):

- Carmen García Sánchez UGT.
- Isabel Úbeda Úbeda CCOO.

4. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de todos los centros de ambas entidades.

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia desde el 15 de diciembre de 2025 hasta el 14 de diciembre de 2029.

5. **Informe de diagnóstico**

Tras la elaboración y análisis de los respectivos diagnósticos para ambas entidades de forma individualizada, incluida la auditoría retributiva, las conclusiones extraídas de cada uno de ellos son prácticamente idénticas:

Conclusiones del Diagnóstico de la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente:

Conclusiones sobre el Análisis Cuantitativo de la Plantilla:

- La plantilla está claramente feminizada con 114 mujeres y 43 hombres (un total de 157 empleados). Esto se traduce en un 72.6% de mujeres y un 27.4% de hombres.
- La mayor concentración de personal femenino y masculino se encuentra en el rango de 26 a 45 años (43 mujeres, 14 hombres) y 46 a 55 años (33 mujeres, 23 hombres). Esto indica una plantilla relativamente madura en términos de potencial de desarrollo profesional.
- La feminización es constante en todas las franjas de edad, siendo más acentuada en el tramo de "Más de 56 años" (35 mujeres vs. 6 hombres).

- La mayor parte del personal femenino se concentra en el tramo de "Menos de 2 años" (51 mujeres), seguido de cerca por el tramo de "Más de 5 años" (36 mujeres). Esto sugiere un proceso de renovación/crecimiento reciente junto con una alta fidelización del personal más antiguo.
- En hombres, la antigüedad se concentra en los tramos de "Menos de 2 años" (18 hombres) y "Entre 2 y 5 años" (16 hombres), indicando que la mayor parte de la plantilla masculina es de incorporación más reciente.
- Existe una mayor incidencia de la jornada parcial en mujeres. De las 114 mujeres, el 52.6% (60 mujeres) tiene jornada parcial (más de 25h y menos de 25h), frente al 37.2% (16 hombres) de los hombres.
- El porcentaje de mujeres con contrato de jornada parcial es mayor que el de hombres (52.6% vs 37.2%), si bien, no podemos olvidar que el número de mujeres de la entidad es significativamente más alto que el número de hombres.
- Predominan claramente los contratos indefinidos tanto en mujeres (78) como en hombres (24). El 68.4% de las mujeres tienen contrato indefinido, y el 55.8% de los hombres lo tienen.
- Los contratos temporales (Eventual e Interinidad) se distribuyen proporcionalmente a la composición de la plantilla, sin indicios de mayor precariedad contractual para las mujeres en términos de tipología.
- Los puestos de responsabilidad (Gerente, Director/a Pedagógico/a, Responsable Área Jurídica, Coordinador/a Gabinete de Dirección) están ocupados mayoritariamente por mujeres (6 mujeres vs. 0 hombres en esos roles específicos, con la excepción de Director/a Técnico/a que está 1 a 1).
- En el resto de puestos, debido al bajo número de hombres, las mujeres, en la mayoría de ellos, cuentan con una representación muy mayoritaria (ejemplos: Auxiliar-cuidador/a 17:4; Educador/a Infantil 11:1; Limpiador/a 45:15).

- El número de mujeres que se contrata cada año es significativamente superior al de hombres contratados. Cabe señalar que este dato va en total consonancia con el número de mujeres y hombres que se presentan a las entrevistas: el número de hombres que se presentan es muy bajo.
- Las mujeres, de forma general, presentan mayor nivel formativo que los hombres.

Conclusiones sobre procesos de Selección y Contratación:

- La entidad dispone de un proceso de selección y contratación debidamente procedimentado. El reclutamiento y la selección del personal que se incorpora a la plantilla de la organización se realizan conforme a lo establecido en el Procedimiento General de Orientación, Reclutamiento y Selección de Personal de la entidad y en el Manual de Acogida. En el citado Procedimiento General de Orientación, Reclutamiento y Selección de Personal se describe de manera detallada la secuencia completa que se sigue en la organización desde el momento en que surge la necesidad de contratación. Dicho proceso se estructura en las siguientes fases: Publicación interna de la necesidad de contratación, fase de reclutamiento, fase de preselección, fase de selección, decisión sobre la persona candidata final e incorporación de la persona candidata final.
- La entidad está enfocada en la selección y contratación de personas con discapacidad. Cuando no se encuentran personas candidatas con discapacidad que cumplan el perfil para el puesto requerido se buscan personas candidatas sin discapacidad.
- La entidad cuenta con cláusula de contratación preferente del sexo infrarrepresentado.
- Se contratan más mujeres que hombres, porque la participación de estos últimos en los procesos de selección es muy baja y en muchas ocasiones inexistente.

Conclusiones sobre clasificación profesional:

- La presencia de mujeres es predominante en todos los grupos profesionales, como consecuencia de una estructura de plantilla con una clara mayoría femenina, lo que condiciona la distribución por sexo en las distintas categorías y niveles profesionales de la organización.

Conclusiones sobre el proceso de Formación:

- La formación se planifica anualmente atendiendo a las necesidades formativas del personal comunicadas por las directoras y directores de los centros.
- Por las características de la mayoría de puestos de la Entidad (atención directa a personas usuarias), la formación no se puede realizar de forma íntegra durante el horario que comprende la jornada laboral. Un 60% de horas de la formación se ha recibido fuera de la jornada laboral y un 40% se ha recibido dentro de la jornada.
- En el periodo de diagnóstico se han realizado 58 acciones formativas, con la participación de 160 mujeres y 57 hombres.
- Durante el periodo analizado se observa una mayor participación de mujeres en las acciones formativas, circunstancia que responde a la elevada feminización de la plantilla y no a diferencias en el acceso a la formación.

Conclusiones sobre los procesos de Promoción:

- La alta feminización de la plantilla hace que la gran mayoría de promociones correspondan a mujeres.
- Las promociones de personas se realizan por designación de la Entidad apoyándose en criterios objetivos relativos a las personas como son los resultados de las evaluaciones de evaluación y auditoría que se realizan sobre todo el personal de la Entidad de manera sistemática.

Conclusiones sobre Condiciones de Trabajo:

- Las condiciones de trabajo de la plantilla en cuanto a jornada, salario, distribución, permisos, vacaciones, etc. se corresponden a lo estipulado en los respectivos convenios de aplicación y en el Estatuto de los Trabajadores.
 - Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de instituciones no sanitarias de Granada y provincia.
 - XVI Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
 - XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil.
 - Convenio Colectivo provincial de Almería de trabajo de empresas de limpieza de edificios y locales.
 - Convenio Colectivo provincial de Almería del sector de Hostelería y Turismo.
- En cuanto a la promoción, debemos indicar que, aunque se producen siguiendo una sistemática de valoración de méritos y evaluaciones de los trabajadores y trabajadoras susceptibles de ascender cuando está disponible un puesto de mayor rango, se trata de un proceso que no está formalmente documentado.

Conclusiones sobre auditoría Retributiva:

- Del análisis de la auditoría retributiva realizada, tomando como referencia la retribución total anual media por convenios colectivos, no se identifican brechas salariales significativas (> 25%) entre mujeres y hombres.

- En aquellos casos en los que se aprecian diferencias retributivas, estas se explican por factores objetivos y no discriminatorios, como la duración de los contratos, la jornada efectivamente realizada y la composición de la plantilla, que en determinados ámbitos presenta una elevada feminización y una escasa representación masculina. Por tanto, no se detectan desigualdades retributivas por razón de sexo, y la entidad mantiene su compromiso con la igualdad salarial.

Conclusiones sobre Ejercicio Corresponsable:

- Todas las personas que trabajan en atención directa a las personas usuarias de los centros gestionados por la entidad trabajan en horario continuado.
- Para las personas trabajadoras de sedes administrativas que no cuentan con horario continuado se presentan medidas de flexibilización de los horarios de entrada y salida con la finalidad de facilitar la conciliación de las obligaciones familiares de las personas.
- Para puestos que así lo permiten, se facilita el trabajo ocasional a distancia también con la finalidad de facilitar la conciliación.
- Las mujeres son las que siguen solicitando en mayor medida los permisos para atender cuestiones de conciliación relacionadas con las hijas e hijos y personas dependientes a cargo.
- La entidad cuenta con un permiso propio de 16 horas para atender cuestiones de conciliación de la vida personal y familiar.
- La entidad ofrece importantes beneficios para las personas empleadas a través de su Plan de Acción Social (plaza gratuita en escuela infantil todo el primer ciclo de educación infantil, plaza gratuita en escuelas de verano, etc.).

Conclusiones sobre Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

(Registrado en REGCON con Código/Localizador 04100733172025)

- La entidad manifiesta su compromiso mediante la implementación del Protocolo de actuación ante situaciones de acoso y la formación de toda la plantilla. Estas medidas garantizan el conocimiento y aplicación del protocolo.

Conclusiones sobre otras materias de análisis:

- La entidad promueve de forma activa el cuidado de la salud de las personas trabajadoras.
- La entidad implementa acciones en este sentido que van más allá de lo establecido por la legislación vigente.
- La Entidad ha establecido directrices orientadas a garantizar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- La Entidad cuenta con un Código Ético.

Conclusiones sobre los resultados del cuestionario a la plantilla:

- La mayoría de la plantilla, tanto hombres como mujeres consideran que la igualdad de trato entre hombres y mujeres es un hecho.
- Las mujeres soportan más cargas familiares.
- Un tercio de la plantilla desconoce si los permisos a su disposición en materia de conciliación van más allá de la legislación vigente.
- Existe la percepción entre parte de los hombres de que la Entidad prefiere contratar a mujeres y que también hay más posibilidades de promoción para las mujeres.
- Un porcentaje significativo de la plantilla no confirma explícitamente conocer los pasos a seguir ante una situación de acoso.

Conclusiones sobre los resultados del cuestionario a la dirección:

- El compromiso de la dirección se materializa en políticas de gestión de recursos humanos que garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

- El personal de dirección coincide en señalar que la necesidad de implementar acciones que incrementen el número de hombres contratados para puestos tradicionalmente feminizados.

Conclusiones del Diagnóstico de la Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad:

Conclusiones sobre el Análisis Cuantitativo de la Plantilla:

- **Fuerte Feminización:** La plantilla está claramente feminizada (185 mujeres, 27 hombres; 87.26% mujeres y 12.74% hombres).
- **Edad:** La mayor concentración de personal femenino y masculino se encuentra en el rango de 26 a 45, lo que indica una plantilla relativamente joven/madura en términos de potencial de desarrollo profesional. La feminización es constante en todas las franjas de edad.
- **Antigüedad:** La mayor parte del personal femenino tiene más de 5 años de antigüedad seguido de las incorporaciones recientes. Esto sugiere una alta fidelización del personal más antiguo junto con un proceso de renovación/crecimiento reciente. En hombres, la antigüedad se concentra en los tramos de "Menos de 2 años" y "Más de 5 años".
- **Tipo de Jornada:** Existe una mayor incidencia de la jornada parcial en mujeres.
- **Tipo de Contrato:** Predominan claramente los contratos indefinidos tanto en mujeres como en hombres. Los contratos temporales (Eventual e Interinidad) se distribuyen proporcionalmente a la composición de la plantilla, sin indicios de mayor precariedad contractual para las mujeres en términos de tipología.
- El porcentaje de mujeres con contrato de jornada parcial es mayor que el de hombres, si bien, no podemos olvidar que el número de mujeres de la entidad es significativamente más alto que el número de hombres.
- Los puestos de responsabilidad están ocupados mayoritariamente por mujeres.
- En el resto de puestos, debido al bajo número de hombres, las mujeres, en la mayoría de ellos cuentan con una representación mayoritaria.

- El número de mujeres que se contrata cada año es significativamente superior al de hombres contratados. Cabe señalar que este dato va en total consonancia con el número de mujeres y hombres que se presentan a las entrevistas: el número de hombres que se presentan es muy bajo.
- Las mujeres, de forma general, presentan mayor nivel formativo que los hombres.

Conclusiones sobre procesos de Selección y Contratación:

- La entidad dispone de un proceso de selección y contratación debidamente procedimentado. El reclutamiento y la selección del personal que se incorpora a la plantilla de la organización se realizan conforme a lo establecido en el Procedimiento General de Orientación, Reclutamiento y Selección de Personal de la entidad y en el Manual de Acogida. En el citado Procedimiento General de Orientación, Reclutamiento y Selección de Personal se describe de manera detallada la secuencia completa que se sigue en la organización desde el momento en que surge la necesidad de contratación. Dicho proceso se estructura en las siguientes fases: Publicación interna de la necesidad de contratación, fase de reclutamiento, fase de preselección, fase de selección, decisión de la persona candidata final e incorporación de la persona candidata final.
- La entidad está enfocada en la selección y contratación de personas con discapacidad. Cuando no se encuentran personas candidatas con discapacidad que cumplan el perfil para el puesto requerido se buscan personas candidatas sin discapacidad.
- La entidad cuenta con cláusula de contratación preferente del sexo infrarrepresentado.
- Se contratan más mujeres que hombres, porque la participación de estos últimos en los procesos de selección es muy baja y en muchas ocasiones inexistente.

Conclusiones sobre clasificación profesional:

- Se observa una mayor representación femenina en la totalidad de los grupos profesionales, circunstancia que se explica por la configuración de una plantilla mayoritariamente feminizada, lo que influye de manera directa en la distribución por sexo en los distintos niveles y categorías profesionales de la organización.

Conclusiones sobre el proceso de Formación:

- La formación se planifica anualmente atendiendo a las necesidades formativas del personal comunicadas por las directoras y directores de los centros.
- Por las características de la mayoría de puestos de la Entidad (atención directa a personas usuarias), la formación no se puede realizar de forma íntegra durante el horario que comprende la jornada laboral. Un 60% de horas de la formación se ha recibido fuera de la jornada laboral y un 40% se ha recibido dentro de la jornada.
- En el periodo de diagnóstico (2022,2023 y 2024) se realizaron 58 acciones formativas, con una participación global de 411 mujeres y 48 hombres.

Durante el periodo analizado se observa una mayor participación de mujeres en las acciones formativas, circunstancia que responde a la elevada feminización de la plantilla y no a diferencias en el acceso a la formación.

Conclusiones sobre los procesos de Promoción:

- La alta feminización de la plantilla hace que la gran mayoría de promociones correspondan a mujeres.
- Las promociones de personas se realizan por designación de la Entidad apoyándose en criterios objetivos relativos a las personas como son los resultados de las evaluaciones de evaluación y auditoría que se realizan sobre todo el personal de la Entidad de manera sistemática.

Conclusiones sobre Condiciones de Trabajo:

- Las condiciones de trabajo de la plantilla en cuanto a jornada, salario, distribución, permisos, vacaciones, etc. se corresponden a lo estipulado en los respectivos convenios de aplicación y en el Estatuto de los Trabajadores.
 - Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de instituciones no sanitarias de Granada y provincia.
 - XVI Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
 - XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil.
 - Convenio Colectivo provincial de Almería de trabajo de empresas de limpieza de edificios y locales.
 - Convenio Colectivo provincial de Almería del sector de Hostelería y Turismo.

Conclusiones sobre auditoría retributiva:

- De la auditoría retributiva realizada, tomando como referencia la retribución total anual media por convenios colectivos, no se identifican brechas salariales significativas (> 25%) entre mujeres y hombres.
- En aquellos casos en los que se aprecian diferencias retributivas, estas se explican por factores objetivos y no discriminatorios, como la duración de los contratos, la jornada efectivamente realizada y la composición de la plantilla, que en determinados ámbitos presenta una elevada feminización y una escasa representación masculina. Por tanto, no se detectan desigualdades retributivas por razón de sexo, y la entidad mantiene su compromiso con la igualdad salarial.

Conclusiones sobre Ejercicio Corresponsable:

- Todas las personas que trabajan en atención directa a las personas usuarias de los centros gestionados por la entidad trabajan en horario continuado.
- Para las personas trabajadoras de sedes administrativas que no cuentan con horario continuado se presentan medidas de flexibilización de los horarios de entrada y salida con la finalidad de facilitar la conciliación de las obligaciones familiares de las personas.
- Para puestos que así lo permiten, se facilita el trabajo ocasional a distancia también con la finalidad de facilitar la conciliación.
- Las mujeres son las que siguen solicitando en mayor medida los permisos para atender cuestiones de conciliación relacionadas con las hijas e hijos y personas dependientes a cargo.
- La entidad cuenta con un permiso propio de 16 horas para atender cuestiones de conciliación de la vida personal y familiar.
- La entidad ofrece importantes beneficios para las personas empleadas a través de su Plan de Acción Social (plaza gratuita en escuela infantil todo el primer ciclo de educación infantil, plaza gratuita en escuelas de verano, etc.).

Conclusiones sobre Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

(Registrado en REGCON con Código/Localizador 04100733172025)

- La entidad manifiesta su compromiso mediante la implementación del Protocolo de actuación ante situaciones de acoso y la formación de toda la plantilla. Estas medidas garantizan el conocimiento y aplicación del protocolo.

Conclusiones sobre otras materias de análisis:

- La entidad promueve de forma activa el cuidado de la salud de las personas trabajadoras.
- La entidad implementa acciones en este sentido que van más allá de lo establecido por la legislación vigente.
- La Entidad ha establecido directrices orientadas a garantizar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- La Entidad cuenta con un Código Ético.

Conclusiones sobre los resultados del cuestionario a la plantilla:

- La mayoría de la plantilla, tanto hombres como mujeres consideran que la igualdad de trato entre hombres y mujeres es un hecho.
- Las mujeres soportan más cargas familiares.
- Un tercio de la plantilla desconoce si los permisos a su disposición en materia de conciliación van más allá de la legislación vigente.
- Existe la percepción entre parte de los hombres de que la Entidad prefiere contratar a mujeres y que también hay más posibilidades de promoción para las mujeres.
- Un porcentaje significativo de la plantilla no confirma explícitamente conocer los pasos a seguir ante una situación de acoso.

Conclusiones sobre los resultados del cuestionario a la dirección:

- El compromiso de la dirección se materializa en políticas de gestión de recursos humanos que garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.
- El personal de dirección coincide en señalar que la necesidad de implementar acciones que incrementen el número de hombres contratados para puestos tradicionalmente feminizados.

6. Objetivos del Plan de Igualdad

Objetivo Estratégico: Alcanzar y afianzar la igualdad total y efectiva entre hombres y mujeres en la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente y en la Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad en todos los ámbitos.

Objetivos Generales (Se mantendrán durante toda la vigencia del Plan y serán referencia durante todo el proceso):

1. Establecer una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales para así eliminar puestos feminizados o masculinizados.
2. Garantizar un acceso equitativo de hombres y mujeres a la empresa sin discriminación por razón de sexo.
3. Mantener un proceso de selección que no tenga en cuenta criterios discriminatorios por razón de sexo.
4. Garantizar la promoción y ascensos sin discriminación por razón de sexo/género.
5. Facilitar el acceso a la formación de hombres y mujeres por igual, teniendo en cuenta los factores sociales que rodean a ambos sexos.
6. Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de género.
7. Mejorar la compatibilidad de la vida familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras.
8. Garantizar la igualdad salarial entre trabajadoras y trabajadores.
9. Contemplar una comunicación que tenga en cuenta la perspectiva de género.
10. Realizar campañas de prevención y concienciación de los asuntos donde la mujeres sufren desigualdad o violencia.
11. Eliminar todo tipo de acoso presente y futuro en el entorno de trabajo.

7. Medidas de igualdad

Área de Actuación: Formación

Medida 1: Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a todas las personas que conforman la plantilla de la entidad.

Objetivos que persigue: Formar a la totalidad de la plantilla en igualdad

Descripción detallada de la medida: se mantiene como obligatoria una acción formativa en conceptos básicos de igualdad para todas las personas que se incorporen a trabajar a la entidad.

Además, anualmente se incluirán en el Plan de Formación de la Entidad, acciones formativas para que finalizado el período de vigencia del presente Plan de Igualdad toda la plantilla haya recibido formación en cuestiones como lenguaje inclusivo y no sexista, conceptos de igualdad, violencia de género, etc.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Cronograma de implantación: anualmente, según planificación establecida en el Plan anual de Formación de la Entidad.

Responsable: Gerencia, dirección técnica, Área de RRHH y Responsable de Igualdad.

Recursos asociados: personal de las áreas implicadas, créditos de formación, recursos informáticos y material fungible. Recursos económicos para sufragar el coste de la formación.

Indicadores de seguimiento:

1. Nº de acciones formativas planificadas anualmente.
2. Nº de acciones formativas ejecutadas anualmente.
3. Nº y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo y por cada acción formativa.

Área de Actuación: Implantación y fomento de la cultura de la igualdad en la Entidad.
Medida 2: Diseño y difusión de campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla, personas usuarias y sus familias, socios y socias y sociedad en general.
Objetivos que persigue: Concienciar a la plantilla y a la sociedad en general, de las cuestiones relacionadas con las situaciones de desigualdad y violencia hacia las mujeres.
Descripción detallada de la medida: Se realizarán actos o acciones comunicativas, como mínimo los días 8 de marzo (día de la mujer), 11 de octubre (día mundial de la niña), 25 de noviembre (día contra la violencia de género), 23 de septiembre (día contra la explotación sexual y la trata de personas), 22 de febrero día de la igualdad salarial, etc. Se contará con una planificación anual de las fechas de actuación. Se realizarán otras campañas específicas como la campaña del juguete no sexista.
Personas destinatarias: toda la plantilla, personas usuarias y sus familias, socios y socias, sociedad en general.
Cronograma de implantación: anualmente, los días conmemorativos más señalados en relación a cuestiones relacionadas con las situaciones de desigualdad y violencia hacia las mujeres. La campaña sobre el juguete no sexista se difundirá en el mes de noviembre-diciembre de cada año de vigencia del plan.
Responsable: Área de Comunicación.
Recursos asociados: personal del área implicada, recursos informáticos y material fungible.
Indicadores de seguimiento: <ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de acciones planificadas para la plantilla 2. Nº de acciones difundidas para la plantilla 3. Nº de acciones específica para personas usuarias de los servicios. 4. Nº de acciones planificadas para la sociedad en general 5. Nº de acciones difundidas para la sociedad en general

Área de Actuación: Proceso de selección y contratación
Medida 3: En los procesos selectivos ante personas candidatas con idéntica valoración de currículum, experiencia, actitud, etc., se optará por contratar a la persona del sexo menos representado en ese puesto en la entidad.
Objetivos que persigue: equilibrar en número de mujeres y de hombres que conforman la plantilla de la Entidad.
Descripción detallada de la medida: En los procesos selectivos ante personas candidatas con idéntica valoración de currículum, experiencia, actitud, etc., se optará por contratar a la persona del sexo menos representado en ese puesto en la entidad.
Personas destinatarias: personas candidatas a cubrir los puestos ofertados por la Entidad.
Cronograma de implantación: de forma continua, siempre que se inicie un proceso selectivo.
Responsable: Gerencia, Dirección Técnica, Responsable de Reclutamiento y Área de RRHH.
Recursos asociados: Recursos humanos de las áreas implicadas, equipos informáticos y material fungible.
Indicadores de seguimiento: Nº anual de procesos selectivos Nº de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. Nº y porcentaje, desagregados por sexo, de candidaturas presentadas. Nº y porcentaje, desagregados por sexo, que participan en los procesos de selección. Nº y porcentaje, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Área de Actuación: Ordenación del tiempo de trabajo (Conciliación y Corresponsabilidad)
Medida 4: Realizar una campaña de difusión de los todos los permisos disponibles a disposición de las personas trabajadoras para que toda la plantilla tenga pleno conocimiento de los permisos que tiene a su disposición (tanto los que recoge la legislación vigente como los implementados por la Entidad haciendo clara distinción entre ellos).
Objetivos que persigue: Mejorar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras.
Descripción detallada de la medida: Con una campaña específica se pretende mejorar el conocimiento de los trabajadores y trabajadoras sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes en la entidad. Se realizará una campaña de difusión específica para recordar a los trabajadores y trabajadoras las medidas de conciliación vigentes actualmente en la entidad. Se dará difusión mediante correo electrónico y a través de los responsables de los centros de trabajo y servicios en las reuniones de personal.
Personas destinatarias: toda la plantilla
Cronograma de implantación: en el primer semestre de cada uno de los años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsable: Área de RRHH y Área de Comunicación.
Recursos asociados: Recursos humanos de las áreas implicadas, equipos informáticos y material fungible.
Indicadores de seguimiento: Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.

Área de Actuación: Comunicación Inclusiva y no sexista
Medida 5: Realizar auditorías periódicas de los medios y recursos comunicativos de la entidad para garantizar la presencia paritaria de hombres y mujeres en las imágenes y también que se hace un uso del lenguaje inclusivo y no sexista.
Objetivos que persigue: Reflejar una imagen igualitaria en las publicaciones de la entidad, contemplando una comunicación verbal y visual que tenga en cuenta la perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida: anualmente se realizará una auditoría para garantizar que en los medios y recursos comunicativos de la entidad (publicaciones periódicas, página web, redes sociales, etc.) se hace un uso del lenguaje inclusivo y no sexista. Se prestará especial atención a las imágenes, de modo que haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos.
Personas destinatarias: toda la plantilla de la Entidad, personas usuarias de los servicios de la Entidad, socios y socias y sociedad en general.
Cronograma de implantación: anualmente, en el segundo semestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable: Responsable de Comunicación y Responsable de Igualdad
Recursos asociados: Recursos humanos de las áreas implicadas, equipos informáticos y material fungible.
Indicadores de seguimiento: Nº incidencias detectadas anualmente en la auditoría.

Área de Actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida 6: Difusión entre la plantilla del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.
Objetivos que persigue: Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad.
Descripción detallada de la medida: Se realizará una revisión anual del Protocolo de Actuación y Prevención de situaciones de acoso por razón de sexo y de acoso sexual. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
Personas destinatarias: toda la plantilla.
Cronograma de implantación: En el primer trimestre de cada año de vigencia del Plan de igualdad se realizará la revisión del Protocolo de Actuación y Prevención de situaciones de acoso por razón de sexo y de acoso sexual. Se dejará constancia de esta revisión en la reunión de seguimiento anual del Plan de Igualdad. De forma continua, cada vez que una persona es contratada, recibirá formación específica sobre el protocolo de acoso.
Responsable: Responsable de Igualdad, Directoras y directores de centros y representantes de las personas trabajadoras.
Recursos asociados: personal de los centros y áreas implicados, material informático y material fungible.
Indicadores de seguimiento: Verificación de la revisión del Protocolo. Nº de personas que reciben la formación específica sobre el protocolo de acoso. Dato desagregado por hombres y mujeres. Nº de personas que reciben la formación específica sobre el protocolo de acoso con resultado favorable (aprobando el examen). Dato desagregado por hombres y mujeres.

Área de Actuación: Implantación y fomento de la cultura de la igualdad en la Entidad.
<p>Medida 7: Elaborar un dossier informativo que contenga los documentos básicos relacionados con el Plan de Igualdad: Plan de Igualdad, Protocolo de Prevención y Actuación ante Situaciones de Acoso, Infografías, Permisos, espacio web de Igualdad, composición de la comisión, etc.</p> <p>Este dossier se entregará a todas las personas que sean contratadas y pasen a formar parte de la plantilla.</p>
<p>Objetivos que persigue: garantizar el conocimiento por parte de la plantilla, especialmente de las personas de nuevo ingreso, de todas las cuestiones relacionadas con el Plan de Igualdad.</p>
<p>Descripción detallada de la medida: se elaborará el dossier informativo y se irá proporcionando a todas las personas que se contraten en la Entidad.</p> <p>Los/las directores/as y responsables de los centros/áreas/servicios deberán hacer entrega de esta documentación a las personas contratadas.</p>
<p>Personas destinatarias: toda la plantilla de nueva contratación y contratación reciente que no lo hayan recibido.</p>
<p>Cronograma de implantación:</p> <p>En el primer trimestre de 2026 se procederá a diseñar y crear el dossier y a informar a los/as directores/as y responsables de su obligación de entregarlo e informar a las personas contratación que se incorporen a sus respectivos equipos.</p> <p>De forma continua se irá entregando a las personas que se vayan incorporando.</p> <p>Las personas firmarán un recibí como evidencia.</p>
<p>Responsable: Gerencia, Directores/as, responsables, y Responsable de Igualdad.</p>
<p>Recursos asociados: personal de las áreas implicadas, recursos informáticos y material fungible.</p>
<p>Indicadores de seguimiento:</p> <p>Verificación de la creación del recurso</p> <p>Porcentaje de hombres y mujeres de nueva incorporación en el período que han recibido el dossier informativo en materia de igualdad.</p>

Área de Actuación: Acceso al empleo
Medida 8: Diseñar e implementar campañas dirigidas a estudiantes hombres (aunque la campaña se haga extensiva también a las mujeres) que fomenten que cuando estos chicos finalicen sus estudios se interesen por las ofertas de empleo en puestos tradicionalmente feminizados que oferte la Entidad.
Objetivos que persigue: 1. Incrementar el porcentaje de hombres que trabajan en la entidad, especialmente en áreas tradicionalmente feminizadas. 2. Trabajar entre la población juvenil los estereotipos sobre puestos que se consideran feminizados.
Descripción detallada de la medida: Se realizarán campañas entre estudiantes de instituto, de último curso de las especialidades de magisterio y de ciclos formativos relacionados con educación y dependencia. La imagen de reclamo de vídeos, cartelería, folletos, y demás material que se utilice incluirá hombres en todos los casos.
Personas destinatarias: alumnado de bachillerato, alumnado de titulaciones de educación y dependencia.
Cronograma de implantación: primer semestre de cada año de vigencia del plan.
Responsable: Área de Gerencia, Área de Recursos Humanos, Área de Comunicación.
Recursos asociados: Recursos Personal de las áreas implicadas y material fungible y de merchandaising. Equipos informáticos.
Indicadores de seguimiento: Nº de campañas diseñadas y difundidas. Nº de estudiantes alcanzados/as desagregados por sexo.

Área de Actuación: Ordenación del tiempo de trabajo (Conciliación y Corresponsabilidad).
Medida 9: Plaza gratuita en escuela infantil y escuelas de verano.
Objetivos que persigue: Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, eliminando barreras de tiempo y económicas que recaen histórica y tradicionalmente en las mujeres y promoviendo la igualdad en el acceso y la promoción profesional
Descripción detallada de la medida: se ofrece 1 plaza gratuita en cualquiera de las escuelas infantiles/escuelas de verano gestionadas por la Entidad a los/as hijos e hijas de todas las personas trabajadoras con un año de antigüedad y que sean socias con una antigüedad mínima de 6 meses (ver condiciones descritas detalladamente en el Plan de Acción Social vigente).
Personas destinatarias: toda la plantilla.
Cronograma de implantación: de forma continua todos los años de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable: Área de Gerencia y Dirección Técnica.
Recursos asociados: equipos informáticos, recursos económicos para sufragar el coste de la plaza subvencionada.
Indicadores de seguimiento: Nº de trabajadores y trabajadoras beneficiados por la medida de plaza gratuita. Nº de trabajadores y trabajadoras beneficiados por la medida de plaza gratuita.

Área de Actuación: Ordenación del tiempo de trabajo (Conciliación y Corresponsabilidad).
Medida 10: Permiso de 16 horas
Objetivos que persigue: Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
Descripción detallada de la medida: Permiso de 16 horas anuales para atender a cuestiones de conciliación de la vida personal y familiar. Dirigido a todas las personas trabajadoras con un año de antigüedad y que sean socias con una antigüedad mínima de 6 meses (ver condiciones descritas detalladamente en el Plan de Acción Social vigente).
Personas destinatarias: toda la plantilla.
Cronograma de implantación: de forma continua todos los años de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable: Área de Gerencia y Dirección Técnica.
Recursos asociados: equipos informáticos, recursos económicos para sufragar el coste de las horas disfrutadas de permiso.
Indicadores de seguimiento: Nº de trabajadores y trabajadoras beneficiados por el permiso de 16 horas.

Área de Actuación: Salud laboral.
Medida 11: Dotación de un punto menstrual en el baño de todos los centros.
Objetivos que persigue: Asegurar el derecho a la higiene menstrual, eliminando un obstáculo potencial para el desarrollo normal de su jornada laboral, contribuyendo a la inclusión de la perspectiva de género en la gestión de las condiciones de trabajo y salud.
Descripción detallada de la medida: en todos los centros se dispondrá de un punto menstrual que contenga como mínimo: compresas, tampones y salva slips para que quién, en un momento determinado lo necesite, pueda hacer uso de estos recursos en el momento. Se diseñarán carteles informativos sobre este recurso.
Personas destinatarias: toda la plantilla que necesite estos recursos en algún momento.
Cronograma de implantación: en el primer semestre de 2026 se dotará a los centros de estos recursos así como de los carteles informativos. La dirección de los centros/áreas será la responsable de garantizar que el punto menstrual se encuentra dotado y que se hace buen uso del mismo. Cada año de vigencia del Plan de Igualdad, se pedirá reporte a todos los centros y áreas valorar la medida, uso y aceptación de la misma.
Responsable: Directores/as, Responsables de Centros, Comunicación, Compras.
Recursos asociados: personal de las áreas implicadas, material informático, productos de higiene menstrual.
Indicadores de seguimiento: Porcentaje de centros/áreas con el Punto Menstrual implementado (kit y carteles colocados).

Área de Actuación: Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral.
Medida 12: Gratificación económica por nacimiento de un hijo o de una hija
<p>Objetivos que persigue:</p> <p>Reconocer y apoyar financieramente el ejercicio del derecho a la maternidad y paternidad por parte de toda la plantilla (hombres y mujeres), incentivando la corresponsabilidad en el cuidado y ofreciendo un beneficio social directo que mitigue los gastos iniciales, facilitando así la conciliación desde una perspectiva de apoyo empresarial</p>
<p>Descripción detallada de la medida: Se dará una gratificación económica (150 euros) por nacimiento/ adopción de un hijo o una hija. Esta gratificación será mayor en el caso de que el hijo o hija tenga discapacidad (300 euros).</p>
<p>Personas destinatarias: hombres y mujeres de la plantilla ante el nacimiento/adopción de un hijo o de una hija.</p>
<p>Cronograma de implantación: de forma continua todos los años de vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p>Responsable: Gerencia, directores, directoras, responsables, y Comunicación.</p>
<p>Recursos asociados: personal de las áreas implicadas, material informático, importe económico destinado a la gratificación.</p>
<p>Indicadores de seguimiento:</p> <p>Número de trabajadores y de trabajadoras beneficiados por la medida.</p>

8. Aplicación y seguimiento del plan de igualdad

En la Fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan para cada área de actuación de acuerdo con la planificación prevista. Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar la implementación de todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, recogidas en el Plan de Igualdad.

Para el desarrollo de cada acción del Plan de Igualdad se han determinado una serie de personas responsables que son conocedoras de las tareas y funciones que deben desarrollar para la correcta ejecución de cada medida del Plan de Igualdad.

Además, para hacer un adecuado seguimiento del desarrollo de las medidas se ha creado una comisión de seguimiento del Plan de Igualdad compuesta por:

- Presidencia.
- Gerencia.
- Responsable de Igualdad.
- Representantes de las personas trabajadoras de todos los centros.
- Responsable del Área de Recursos Humanos.
- Responsable del Área de Comunicación.
- Sindicatos.

La persona Responsable de cada medida, con la colaboración de la persona responsable de igualdad, será la encargada de recopilar toda la información necesaria para cumplimentar la ficha de seguimiento de cada acción que serán analizadas por la Comisión de Seguimiento:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento:			
(Incluir los indicadores asociados a la acción en ficha de la medida)			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución (marcar el estado)	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros:		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la medida			

Redacción del informe de seguimiento

Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo y otras cuestiones pertinentes que resulten relevantes.

La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Se utilizará el siguiente modelo de cuestionario para hacer el seguimiento:

CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO
¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
¿Las medidas y actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
¿Se ha cumplido el calendario?
¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto a la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad. El modelo de informe será el siguiente:

INFORME PARA EL SEGUIMIENTO
Período de referencia:
1. Datos generales
Razón social: Fecha del informe: Periodo de análisis: Órgano/Persona que lo realiza:
2. Información de resultados para cada área de actuación
Fichas de seguimiento de medidas: Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos:
3. Información sobre el proceso de implantación
Adecuación de los recursos asignados: Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución: Soluciones adoptadas en su caso:
4. Información sobre impacto
Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan: Cambios en la gestión y clima de la entidad: Corrección de desigualdades:
5. Conclusiones y propuestas
Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia. Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

9. Evaluación y revisión

Esta fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

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

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Personas y órganos que intervienen:

La dirección de la entidad, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.

La comisión de seguimiento. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.

La representación legal de las personas trabajadoras, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.

La plantilla participará en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Responde, pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan. Son:

¿Qué se ha hecho?	→	Evaluación de resultado
¿Cómo se ha hecho?	→	Evaluación de proceso
¿Qué se ha conseguido?	→	Evaluación de impacto

Cada uno de estos ejes aporta información específica de valoración del proceso completo de la implantación del plan de igualdad en la Entidad:

Evaluación de resultados	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
	Grado de consecución de los resultados esperados.
	Nivel de corrección de las desigualdades.
Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
	Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
	Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
	Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
	Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la entidad.
Evaluación de impacto	Cambios en la cultura de la entidad: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
	Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para obtener la información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento se utilizarán el **Modelo de cuestionario para la comisión de seguimiento**, **Modelo de cuestionario para la dirección** y **Modelo de cuestionario para la plantilla**.

MODELO DE CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO						
Datos:						
Sexo: Hombre Mujer						
¿Formas parte de la RLT?						
¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?						
0%	10%	20%	30%	40%	50%	
60%	70%	80%	90%	100%		
¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?						
¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura?						
¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de Igualdad? En el caso de que haya habido dificultades:						
¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?						
¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:						
¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles						
¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado						
¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:						
¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de Igualdad? Del 1 al 10						
¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10						
¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?						
¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?						
¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?						
Señalar las barreras que se han encontrado en el Plan y propuesta de mejora						

MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA DIRECCIÓN	
Datos	
Puesto/cargo	
Antigüedad:	Menos de 2 años Entre 2 y 5 años Más de 5 años
Sexo:	Hombre Mujer
Edad:	Menos de 45 años Más de 45 años
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?	
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa?	
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	
¿Crees que las decisiones que se toman en la empresa son analizadas para conocer el impacto de género que producen?	
El Plan de Igualdad, ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales?	
Positivamente: indicar cuáles	
Negativamente: indicar cuáles	
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad?	
¿Cuáles?	
¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?	
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres?	
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?	
¿Crees que ha servido para:	
ajustar condiciones laborales de la mujeres (salarios, contratos...)?	
Mejorar las políticas de conciliación en la empresa?	
Mejorar las políticas de responsabilidad en la empresa?	
Aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?	
Cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	
Tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	
Equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?	
Extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	
Que mujeres y hombres tengas efectivamente las mismas oportunidades?	
Otras? Indicar cuáles	
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?	
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?	
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?	
¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?	

MODELO DE CUESITONARIO PARA LA PLANTILLA			
DATOS PERSONALES			
Sexo:	Hombre	Mujer	
Edad:	Menos de 45 años	Más de 45 años	
Responsabilidades de cuidados			
Hijas/os:	sí	no	
Otras personas dependientes:	sí	no	
DATOS PROFESIONALES			
Grupo profesional:			
Puesto	Mando intermedio	Técnico	Administrativo/otros
Antigüedad:	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
¿Tienes personal a cargo?			
¿Formas parte de la RLT?			
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?			
¿Crees que ha servido para:			
<i>ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?</i>			
<i>mejorar políticas de conciliación en la empresa?</i>			
<i>mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?</i>			
<i>aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes?</i>			
<i>cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?</i>			
<i>tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?</i>			
<i>equilibrar la plantilla en relación a número de mujeres y hombres?</i>			
<i>extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?</i>			
<i>tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?</i>			
<i>otras?</i>			
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género? SÍ/NO			
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso? SÍ/NO			
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla? SÍ/NO			
¿Has recibido formación sobre igualdad? SÍ/NO			
¿Crees que se ha implicado a toda la entidad en el plan de igualdad? SÍ/NO			
¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente? SÍ/NO			
Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad			
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?			
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?			
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?			

Se realizará una evaluación intermedia (segundo año de implantación) y otra final (al finalizar la implantación del Plan de Igualdad) del Plan de Igualdad

Redacción del informe de evaluación

La comisión de seguimiento será la encargada de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la comisión designada al efecto.

Se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido:

Evaluación de resultados: hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.

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

Evaluación de impacto: valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones.

El modelo de informe de evaluación será el siguiente:

MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN			
EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL [RAZÓN SOCIAL]			
Periodo de referencia			
1. Datos generales			
Razón social.			
Fecha del informe.			
Periodo de análisis.			
Comisión/Persona que lo realiza			
2. Información de resultados para cada área de actuación			
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	Bajo	Medio	Alto
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	Bajo	Medio	Alto
Nivel de obtención de resultados esperados	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	Bajo	Medio	Alto
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	Bajo	Medio	Alto
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	Bajo	Medio	Alto
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	Bajo	Medio	Alto
Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.			
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.			
Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.			
Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].			

3. Información sobre el proceso de implantación

Nivel de desarrollo de las acciones	Bajo	Medio	Alto
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	Bajo	Medio	Alto
El presupuesto previsto ha sido	Bajo	Medio	Alto
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	Bajo	Medio	Alto

Adecuación de los recursos asignados.

Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.

Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

¿Se han producido cambios en la cultura de la entidad?

¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?

¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?

¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?

¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?

¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?

Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.

Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad

10. Procedimiento de modificación para solventar las posibles discrepancias

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo anualmente, y de forma extraordinaria cuando concurren las siguientes circunstancias contempladas en el artículo 9.2, 9.3 y 9.4 del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el plan
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Si fuera necesario introducir cambios en el Plan de Igualdad, dichas modificaciones se acordarán en las reuniones ordinarias o extraordinarias convocadas por la Comisión, en los casos de modificación o interpretación previstos anteriormente, siempre con el objetivo de cumplir los fines establecidos en el Plan. Estas reuniones quedarán válidamente constituidas cuando asistan todas las personas componentes de la comisión. La toma de decisiones se hará por consenso de las personas asistentes a cada una de las reuniones (unanimidad).

Resolución de conflictos

En caso de desacuerdo, o cuando existan diferencias sustanciales, debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma y/o provinciales de conflictos.

Por la Igualdad

