

# PLAN DE IGUALDAD

2024 - 2028

RED ACOGE

**TÍTULO:** Plan de Igualdad de **RED ACOGE**

**EDITA:** Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

**AGENTES DE IGUALDAD:** MAR DORADO DE BLAS

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora de *RED ACOGE*

***FEDERACIÓN RED ACOGE ha enviado de forma reiterada la solicitud de participación en la negociación del Plan de Igualdad a los sindicatos mayoritarios firmantes en su convenio colectivo de aplicación: CC.OO Y UGT.***

**FECHA DE ELABORACIÓN:** 30/10/2024

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **RED ACOGE**:

Firma:

Firma:

GUILLERMO GUERRERO

NATALIA SLEPOY

En representación de la empresa

En representación de la empresa

Firma:

Firma:

ANTONIO ALFONSO SÁNCHEZ

PATRICIA LÓPEZ DE ATALAYA

En representación de la empresa

En representación de la empresa

Firma:

LUCÍA MAQUIEIRA

En representación de la empresa

## CONTENIDO

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN .....	6
2. MARCO NORMATIVO .....	7
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN .....	10
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	12
5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	14
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	14
5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES .....	14
5.3. ORGANIGRAMA .....	15
6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO .....	16
7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	24
7.1. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR 26	
7.2. MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR	28
8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	30
8.1. OBJETIVO GENERAL.....	30
8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS .....	30
8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	31
9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	32
9.1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN ....	32
9.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	34
9.3. ÁREA DE FORMACIÓN .....	35
9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	38

9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO .....	40
9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	41
9.7. ÁREA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	43
9.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES.....	44
9.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	46
9.9. ÁREA DE COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA DE LA EMPRESA.....	48
9.10. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	51
9.11. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	54
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES .....	56
11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	58
12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	60
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	61
14. ANEXOS.....	63
14.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES.....	63
14.2. CONCEPTOS BÁSICOS.....	64

## 1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN			
Razón Social	RED ACOGE		
NIF	G-80230774		
Domicilio Social	C/CEA BERMÚDEZ 43-3ºB 28003 MADRID		
Año de Constitución	1991		
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
Nombre	SANTIAGO GONZÁLEZ AVIÓN		
Cargo	PRESIDENTE		
Telf.	91563779		
e-mail	presidencia@redacoge.org		
ACTIVIDAD			
Sector Actividad	ONG-TERCER SECTOR		
CNAE	9499 Otras actividades asociativas n.c.o		
Descripción de la actividad	FEDERACION QUE PROMUEVE Y DEFIENDE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	ESTATAL		
DIMENSIÓN			
Personas trabajadoras	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
	<b>41</b>	<b>9</b>	<b>50</b>
Centros de trabajo	SI - 20 centros de trabajo; 13 centros con personal contratado		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal	SI		

## 2. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.

La más reconocida es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

El 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, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
  1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
  2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
  3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.

- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713, 2010, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, “sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.”

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que “los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras”. En las empresas donde no exista la representación legal referida, el plan de igualdad será negociado con “los sindicatos más representativos y con los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa”.

Asimismo, de acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización,

de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

### **3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN**

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** del I Plan de Igualdad de **RED ACOGE** constituida por:

En representación de la **empresa**:

- Guillermo Guerrero, responsable de empleo.
- Natalia Slepoy, responsable de incidencia.
- Antonio Alfonso Sánchez, tesorero de la junta directiva.
- Patricia López de Atalaya, directora administración y gestión de personas.
- Lucía Maquieira, directora general.

y por otra, la representación de la **plantilla**

***FEDERACIÓN RED ACOGE ha enviado de forma reiterada la solicitud de participación en la negociación del Plan de Igualdad a los sindicatos mayoritarios firmantes en su convenio colectivo de aplicación: CC.OO Y UGT.***

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

## 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras de **RED ACOGE**, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial se localiza en territorio nacional, siendo los domicilios de la organización los siguientes:

- Barcelona: C. de la Princesa, 14, 1º (08003) - BAYT AL-THAQFA
- Burgos: C. Padre Aramburu, 2, (09006) - BURGOS ACOGE
- Cantabria: C/ Cobo de la Torre, 3 Bajo (39008) - CANTABRIA ACOGE
- Córdoba: Calle Músico Ziryab, 10 (14005) - CORDOBA ACOGE
- Pontevedra: Rúa de García Barbón, 36, Vigo (36201) - DIVERSIDADES ACOLLE
- A Coruña: Avenida Finisterre, 109, bajo (15004) - ECOS DO SUR
- Alicante: Carrer Dr. Sapena, 53, Elx (03204) - ELCHE ACOGE
- Guadalajara: Avda. de Venezuela, 9, 1º (19005) - GUADA ACOGE
- Córdoba: Av. de la Guardia Civil, 17, Lucena (14900) - LUCENA ACOGE
- Linares: C/ Los Francos nº 23 (23700) - MUNDO ACOGE
- Murcia: C/ Alberto Sevilla, Bloque 1, Esc. 5, Local 1 (30011) - MURCIA ACOGE
- Valladolid: C/ Fray Luis de León, 14 (47002) - PROCOMAR VALLADOLID ACOGE
- La Rioja: C. Villamediana, 16, bajo, Logroño (26003) - RIOJA ACOGE
- Salamanca: Avda. de los Cedros, 53, Bajo (37004) - SALAMANCA ACOGE
- Valencia: Avinguda de la Constitució, 254, Rascanya (46019) - VALENCIA ACULL

- Alicante: Plaza de San Francisco, 1, Orihuela (03300) - VEGA BAJA ACOGE

El actual Plan de Igualdad tendrá una **vigencia** de cuatro años, desde el día 07 de noviembre de 2024 hasta el 06 de noviembre de 2028.

El plan de igualdad se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o cuando la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad

## 5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

### 5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

En 1991 un grupo de personas de diferentes organizaciones apostó por el compromiso, la profesionalidad, los valores y la interculturalidad. Desde entonces la Red ha incorporado nuevas organizaciones, fortaleciendo su presencia en diferentes puntos del territorio nacional y la diversidad de la Federación. Actualmente contamos con 19 organizaciones federadas presentes en 10 comunidades autónomas.

<https://redacoge.org/>

### 5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

RED ACOGE es una Federación de entidades sociales especializadas en el acompañamiento a personas migrantes y refugiadas en España que apostamos por la construcción de una sociedad diversa e intercultural.

Su **misión** es promover los derechos de las personas migrantes y solicitantes de Asilo, y su inclusión plena en la sociedad mediante la influencia en las decisiones, la promoción de la participación y el desarrollo de servicios.

Los **valores** organizacionales son:

- Defender los derechos de las personas migrantes y refugiadas.
- Apoyar el proceso de integración de las personas migrantes y refugiadas en la sociedad española, y muy particularmente de aquellas que se encuentren en especial riesgo de exclusión.
- Sensibilizar a la sociedad de acogida.

- Facilitar el acceso a los servicios de asistencia social, jurídicos, sanitarios, de vivienda, educativos, culturales, de ocio, y otros relacionados con el ámbito de actuación de la Federación.
- Promover la coordinación y colaboración de los distintos organismos y asociaciones.
- Coordinar el trabajo de las distintas entidades miembro de la Federación.
- Impulsar la representación de todas las organizaciones en actuaciones de incidencia política, a nivel estatal y europeo.
- Realizar una gestión eficaz y transparente de la Federación que permita la sostenibilidad económica y cumplimiento con la normativa.

### 5.3. ORGANIGRAMA



#### MIGRACIÓN Y REFUGIO



## 6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Las principales **CONCLUSIONES** por áreas de la organización encontradas en materia de igualdad fueron las siguientes:

### RESUMEN POLÍTICAS DE IGUALDAD

- **RED ACOGE** ha comunicado a la plantilla el **inicio** del trabajo del diagnóstico y **plan de igualdad**.
- En la organización se ha **formado** a la Comisión Negociadora en materia de Igualdad.
- El **convenio colectivo** regula en su *art.5* el principio de igualdad como principio básico.

### RESUMEN CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

- RED ACOGE tiene una presencia predominantemente **femenina**.
- La banda de **antigüedad** en la que se concentran más **mujeres** es en la banda de **5 a 10 años**, mientras que la banda donde más **hombres** se concentran es la de **0 a 1 años**.
- La banda de **edad** en la que se concentran más **mujeres** es en la banda de **40 a 45 años**, mientras que la banda donde más **hombres** se concentran es la de **25 a 35 años**.
- Más de la mitad de mujeres y hombres de la plantilla, posee nivel de estudios **Licenciatura**.

## ÁREA DE ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- RED ACOGE cuenta con un **Protocolo** de contratación inclusiva.
- Ante **iguales condiciones** de idoneidad, se tiene preferencia por las personas del sexo **infrarrepresentado**.
- Todas las **incorporaciones** del **último año** han sido contrataciones **indefinidas**.
- Casi la totalidad de las **incorporaciones** han sido en la Categoría 2.
- Todas las bajas de **hombres** del último año han sido por **despido**, mientras que las bajas de las **mujeres** han sido por despido (66.67%) y por cese voluntario (33.33%).

## ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### Fortalezas

- Existe en la organización una **definición** de los diferentes puestos de trabajo y/o de las categorías laborales.
- La clasificación profesional de **RED ACOGE** ha sido establecida de acuerdo con el Convenio Colectivo de aplicación.
- Encontramos **mujeres** en todos los **niveles jerárquicos**.

### Áreas de mejora

- Sólo hay un puesto de trabajo con presencia **equilibrada** de sexos; **Técnico/a comunicación**.
- Todos los Grupos y Categorías Profesionales están **feminizados**.

## ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

### Fortalezas

- Las **necesidades** formativas en la se detectan mediante una **encuesta**.
- Se **adaptan** los horarios de los cursos de formación para facilitar la asistencia del personal a jornada parcial o con reducción de jornada.
- En el **Título X** del Convenio colectivo de aplicación (90012022011999), se regula la **Formación y Acción Social**.

### Áreas de mejora

- La organización no dispone de datos de **formación realizada durante el último año por tipo de formación** ni del **número de horas de formación**.

## ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

### Fortalezas

- Las plazas **vacantes** son sometidas a un proceso de **promoción interna** antes de sacarlas a convocatoria externa.
- En el **Título VI** del IV Convenio colectivo de aplicación (90012022011999), se regulan los sistemas y principios de **Ingreso y Promoción interna**.

### Áreas de mejora

- De la totalidad de promociones, sólo hay una promoción que afecte a un hombre.

## ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

### Fortalezas

- La organización cuenta con un convenio de **teletrabajo** que recoge una jornada presencial del 20% y además, entrada y salida flexible.
- Hay posibilidad de alguna fórmula **mixta** de turnos de jornada.
- Casi la **totalidad** de la plantilla está contratada de manera **indefinida**.
- Más de la **mitad** de mujeres y hombres de la plantilla trabaja el **100%** de su jornada.

### Áreas de mejora

- La única contratación **temporal** a tiempo parcial es de una mujer.
- La única reducción de jornada por **Guarda legal menor de 12 años** es de una mujer.

## RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

### Fortalezas

- Todas las **categorías** valoradas son **neutras** en relación con el sexo.
- La mayoría de los factores han resultado ser **neutros** en relación con el **sexo**.
- En el **Total Retribuciones** (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Complementos Extrasalariales), la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del **20%** del salario **femenino** sobre el masculino.

### Áreas de mejora

- La mayoría de puestos de trabajo están **feminizados**.
- Sólo hay un puesto de trabajo con presencia **equilibrada** de sexos.
- Todas las **agrupaciones** están **feminizadas**.

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

### Fortalezas

- En **RED ACOGE** se han acordado **mejoras** en relación con los derechos de conciliación legalmente establecidos.

### Áreas de mejora

- La organización **no** cuenta actualmente con un procedimiento de **desconexión** digital.
- Las medidas de conciliación propias de la empresa han sido solicitadas **únicamente** por las **mujeres** de la plantilla.

## ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- De los 26 **puestos** de trabajo de la organización, dos están masculinizados, uno cuenta con presencia equilibrada y el resto están feminizados.
- Todos las **categorías, grupos** profesionales y **niveles** jerárquicos están **feminizados**.
- Hay un **Departamento** con presencia **equilibrada** de sexos. El **resto** están **feminizados**.

## ÁREA DE RETRIBUCIONES

- La política salarial establecida en **RED ACOGE**, se regula en el convenio colectivo en términos precisos y objetivos.
- No existen **mejoras** “voluntarias” en la organización.
- Tomando el conjunto de la masa salarial (**TOTAL RETRIBUCIONES**), no se observa una diferencia entre sexos igual o superior al 25%, que es aquella que requiere justificación de acuerdo con el artículo 28 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## ÁREA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### Fortalezas

- **RED ACOGE** cuenta con un **protocolo específico de prevención del acoso sexual y por razón de sexo/género**, actualizado con ocasión del desarrollo del presente Plan de Igualdad.
- Está prevista la participación de las **organizaciones federadas**, en el tratamiento de las denuncia de acoso sexual.

### Áreas de mejora

- En la organización, no se han desarrollado **acciones** en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

## ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

- Los canales de **comunicación** interna en la organización son variados y cuando se realizan **comunicados** para toda la plantilla, se nombra por **igual** a hombres y a mujeres y se suelen utilizar palabras genéricas como “plantilla, personal”.
- La **imagen** interna o externa de la organización transmite valores de igualdad entre mujeres y hombres.
- RED ACOGE cuenta con un **Código Ético y de Conducta**, que cuenta con un apartado específico en el que se regulan los **criterios de comunicación** de la organización.

## ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### Fortalezas

- En **RED ACOGE** se conocen los beneficios e incentivos públicos existentes en su CCAA para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género...
- En el **artículo** del Convenio colectivo de aplicación encontramos regulados diversos aspectos relativos a la violencia de género **medidas** para incentivar la contratación de víctimas de violencia de género.

### Áreas de mejora

- **No** se conocen en la organización los **derechos laborales** de las mujeres víctimas de violencia de género ni se han difundido adecuadamente.
- **No** existe un **protocolo** dentro de la organización para abordar las situaciones de trabajadoras víctimas de violencia de género.

## ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

### Fortalezas

- En la **formación** de prevención de riesgos laborales obligatoria hay un apartado **específico** para mujeres embarazadas en la que se incide en los riesgos de oficina.
- Se ha incluido la **violencia sexual** como factor de riesgo presente en los puestos de trabajo ocupados por **mujeres**, y se ha informado al respecto (art. 12, LO 10/2022).
- A la hora de elegir el SPA se tiene en cuenta si dispone de las **medidas** legalmente exigidas en materia de **igualdad**.

### Áreas de mejora

- La organización **no** dispone de un **procedimiento** para mujeres embarazadas, en periodo de lactancia o parto reciente.
- La evaluación de riesgos **psicosociales** y **ergonómicos no** está separada por **sexos**.

## 7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La clasificación de puestos de “de igual valor” de RED ACOGE ha sido establecida de acuerdo con las siguientes **AGRUPACIONES/ESCALAS**:

- AGRUPACIÓN 01
- AGRUPACIÓN 03
- AGRUPACIÓN 04
- AGRUPACIÓN 05
- AGRUPACIÓN 06
- AGRUPACIÓN 09
- AGRUPACIÓN 10

Se ha determinado que **todos los puestos que están incluidos dentro de una misma agrupación** se consideran **puestos “de igual valor”**, por lo tanto, deben ser puestos de **“igual retribución”**.

En la siguiente tabla, se observa la clasificación de **AGRUPACIONES** y **PUESTOS DE TRABAJO**, resultantes de la valoración de puestos de trabajo:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 10	DIRECCION GENERAL(794)
Agrupación 9	DIRECCION ACCION SOCIAL MIGRACION Y REFUGIO(770)
	DIRECCION DESARROLLO ESTRATEGICO(765)
	DIRECCION GESTION ECONOMICA(765)

	DIRECCION ADMINISTRACION Y GESTION DE PERSONAS(765)
Agrupación 6	<p>RESPONSABLE DE PROYECTOS DE ACCIÓN SOCIAL-MIGRACIÓN (505)</p> <p>RESPONSABLE PROTECCION INTERNACIONAL(505)</p> <p>RESPONSABLE JURIDICO(505)</p> <p>RESPONSABLE COMUNICACIÓN(539)</p> <p>RESPONSABLE GESTION ECONOMICA(520)</p> <p>RESPONSABLE INCIDENCIA POLITICA(529)</p>
Agrupación 5	<p>COORDINACION GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS (486)</p> <p>COORDINADOR/A EQUIPO VERIFICACION(496)</p> <p>COORDINADOR/A ADMINISTRACION(496)</p> <p>COORDINADOR/A DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO (486)</p> <p>COORDINADOR/A DE IGUALDAD DE TRATO Y PARTICIPACIÓN COMUNITARIA (486)</p> <p>COORDINADOR/A DE IGUALDAD DE TRATO Y SENSIBILIZACIÓN (486)</p>
Agrupación 4	<p>TÉCNICO/A PROTECCION INTERNACIONAL(385)</p> <p>TÉCNICO/A COMUNICACIÓN(390)</p> <p>TÉCNICO/A INCIDENCIA(385)</p> <p>TECNICO/A DE CAPTACIÓN DE FONDOS Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS EMPRESAS (385)</p> <p>TECNICO/A VERIFICACION(357)</p> <p>TECNICO/A ADMINISTRACION(357)</p> <p>TECNICO/A DE PROYECTOS(365)</p>
Agrupación 3	SECRETARIA(263)
Agrupación 1	PERSONAL DE LIMPIEZA(78)

De acuerdo con el **artículo 28** de texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015:

*“3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, **el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más** tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, **el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha referencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras**”.*

### **7.1. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR**

Se indican a continuación las **diferencias retributivas entre sexos de los promedios** en cada uno de los conceptos salariales, teniendo en cuenta que las **mujeres** conforman el **82%** de la plantilla.

Sólo podemos realizar en análisis retributivo en aquellas AGRUPACIONES compuestas por personas de ambos sexos, por lo tanto, se analizarán las AGRUPACIONES 4 y 5.

- En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del **12%** del salario **femenino** sobre el masculino. No se observan diferencias significativas (iguales o superiores al 25%) en ninguna de las AGRUPACIONES.
- En el **Total Complementos Salariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **55%** del salario **femenino** sobre el masculino. Tampoco se observan diferencias significativas en ninguna de las AGRUPACIONES.
- La empresa no tiene **Complementos Extrasalariales**.



- En el **Total Retribuciones** (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Complementos Extrasalariales), la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del **20%** del salario **femenino** sobre el masculino.

Se adjunta a continuación la **tabla de Promedios** de los Importes de RED ACOGE, desagregados por sexo y distribuidos en **puestos de igual valor** (AGRUPACIONES/ESCALAS):

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P.P. EXTRA	ANTIGÜEDAD	A CUENTA	RESPO NSABILIDAD	DISPO NIBILIDAD	PLUS COOR DINACI	RCT	MJ	JP4	PRJ	DH1	DH2	INDEM NIZACION	FORMACION	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			<b>-12%</b>	-13%	-335%	-62%	-32%			1%	-245%			0%	-22%	-54%		<b>-55%</b>	<b>-20%</b>		<b>-20%</b>
Hombre	11	11	13.543	2.259	119	171	311	0	0	1.465	898	0	0	101	1.067	1.595	0	3.080	16.623	0	16.623
Mujer	51	51	15.103	2.551	518	278	410	274	517	1.444	3.099	1.855	1.289	101	1.302	2.463	18	4.787	19.890	0	19.890

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P.P. EXTRA	ANTIGÜEDAD	A CUENTA	RESPO NSABILIDAD	DISPO NIBILIDAD	PLUS COOR DINACI	RCT	MJ	JP4	PRJ	DH1	DH2	INDEM NIZACION	FORMACION	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1																			
<b>ESCALA 03</b>																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1																			
<b>ESCALA 04</b>			<b>14%</b>	13%	-610%	-29%					100%				-22%	-54%		<b>-13%</b>	<b>9%</b>		<b>9%</b>
Hombre	10	10	12.660	2.112	119	150	0	0	0	0	898	0	0	0	1.067	1.595	0	2.789	15.449	0	15.449
Mujer	33	33	10.904	1.843	846	194	311	142	0	1.100	0	0	0	0	1.302	2.463	0	3.150	14.054	0	14.054
<b>ESCALA 05</b>			<b>8%</b>	7%		14%	2%			2%				0%				<b>9%</b>	<b>8%</b>		<b>8%</b>
Hombre	1	1																			
Mujer	5	5	20.557	3.460	337	332	305	0	0	1.441	0	0	0	101	0	0	0	5.473	26.030	0	26.030
<b>ESCALA 06</b>																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	6	25.748	4.349	415	392	311	0	0	1.465	0	0	0	101	0	0	0	5.399	31.147	0	31.147
<b>ESCALA 09</b>																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	4	4	26.945	4.561	422	647	634	458	363	1.897	2.391	1.874	1.302	0	0	0	100	14.573	41.518	0	41.518
<b>ESCALA 10</b>																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1																			

## 7.2. MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR

Se indican a continuación las **diferencias retributivas de las medianas** en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales:

- En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **30%** del salario **femenino** sobre el masculino.
- En el **Total Complementos Salariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **11%** del salario **femenino** sobre el masculino.
- La empresa no tiene **Complementos Extrasalariales**.
- En el **Total Retribuciones** (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Complementos Extrasalariales), la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **50%** del salario **femenino** sobre el masculino.

*De acuerdo con la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las medianas no requieren justificación. No obstante, las diferencias citadas han sido explicitadas en el análisis previo por Promedios.*

Se adjunta a continuación la **tabla de Medianas** de los Importes de RED ACOGE, desagregados por sexo y distribuidos en **puestos de igual valor** (AGRUPACIONES/ESCALAS):



	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P.P. EXTRA	ANTIGÜEDAD	A CUENTA	RESPONSABILIDAD	DISPONIBILIDAD	PLUS COORDINACIÓN	RCT	MJ	JP4	PRJ	DH1	DH2	INDEMNIZACIÓN	FORMACIÓN	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			-30%	-30%	-198%	-68%	0%			0%	-166%			0%	-22%	0%		-11%	-50%		-50%
Hombre	11	11	12.865	2.144	119	145	311	0	0	1.465	898	0	0	101	1.067	1.595	0	3.233	15.419	0	15.419
Mujer	51	51	16.702	2.784	355	244	311	166	363	1.465	2.391	1.874	1.302	101	1.302	1.600	0	3.597	23.204	0	23.204

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P.P. EXTRA	ANTIGÜEDAD	A CUENTA	RESPONSABILIDAD	DISPONIBILIDAD	PLUS COORDINACIÓN	RCT	MJ	JP4	PRJ	DH1	DH2	INDEMNIZACIÓN	FORMACIÓN	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 01</b>																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1																			
<b>ESCALA 03</b>																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1																			
<b>ESCALA 04</b>			14%	14%	-298%	-42%					100%				-22%	0%		26%	15%		15%
Hombre	10	10	12.696	2.116	119	132	0	0	0	0	898	0	0	0	1.067	1.595	0	2.769	15.272	0	15.272
Mujer	33	33	10.951	1.825	474	187	311	166	0	1.100	0	0	0	0	1.302	1.600	0	2.063	13.036	0	13.036
<b>ESCALA 05</b>			0%	0%		1%	0%											0%	0%		0%
Hombre	1	1																			
Mujer	5	5	22.370	3.728	331	379	311	0	0	1.465	0	0	0	101	0	0	0	5.990	28.360	0	28.360
<b>ESCALA 06</b>																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	6	26.945	4.548	355	400	311	0	0	1.465	0	0	0	101	0	0	0	5.468	32.233	0	32.233
<b>ESCALA 09</b>																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	4	4	26.945	4.550	355	647	634	458	363	1.897	2.391	1.874	1.302	0	0	0	100	14.520	41.465	0	41.465
<b>ESCALA 10</b>																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1																			

## 8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 8.1. OBJETIVO GENERAL

**GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN RED  
ACOGES**

### 8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS

- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: *Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres*
- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: *Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de sexo y equilibrada*
- ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: *Conseguir una formación para todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras igualitaria.*
- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL: *Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria.*
- ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO: *Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.*
- ÁREA DE RETRIBUCIONES: *Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo*
- ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: *Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.*

- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.*
- ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD: *Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras de manera igualitaria*
- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO: *Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.*
- ÁREA DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: *Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.*
- ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO: *Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.*

### 8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según el **artículo 7 del RD 902/2020**:

*“La auditoría retributiva tiene por objetivo obtener la información necesaria para **comprobar si el sistema retributivo de la empresa**, de manera transversal y completa, **cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución**. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*”

## 9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 9.1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico: *Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres*

<p><b>ACCIÓN 1</b></p> <p>Entrevista de salida que incluya cuestiones vinculadas con la igualdad</p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Realizar una entrevista de salida (anónima y voluntaria), por escrito, a las personas que abandonen la empresa por motivos diferentes al despido, para conocer cuál ha sido su experiencia, su grado de satisfacción con la empresa, y las carencias percibidas que les han podido llevar al cese en caso de ser voluntario.</p> <p>Se deberá incluir la perspectiva de género, por ejemplo, teniendo en cuenta si la imposibilidad de conciliación personal/laboral ha sido un factor desencadenante para el cese voluntario.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado en el proceso de elaboración y gestión de datos de la entrevista.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Media</p>

<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Permanente
<b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b>	Segundo semestre 2026 y 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Documento de entrevista de salida redactado por la organización y aprobado por Dirección. Base de datos en Recursos Humanos con los resultados de las entrevistas. Informe de resultados al final de la vigencia del Plan de Igualdad, presentado a la Comisión de Igualdad.

## 9.2 ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de género y equilibrada.

<p><b>ACCIÓN 2</b></p> <p>Revisar las descripciones de puestos de trabajo (DPT's).</p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Revisar, al menos de forma bianual, las descripciones de puestos de trabajo para asegurar que las tareas, competencias, responsabilidades y condiciones laborales establecidas en la presente auditoría sean aplicables durante, al menos, el periodo de vigencia de la misma.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado en la revisión y actualización de las descripciones de puestos de trabajo.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Media</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Segundo semestre de 2025 y 2027</p>		
<p><b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b></p>	<p>Segundo semestre 2026 y 2028</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<p>Descripciones de puestos de trabajo actualizadas Comprobación de comunicación a personas interesadas</p>		

### 9.3. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo específico: Conseguir una formación igualitaria para todas las personas trabajadoras.

<p><b>ACCIÓN 3</b></p> <p>Registro anual de cursos formativos</p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Disponer de un registro anual de los cursos formativos realizados, indicando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tipología del curso</li> <li>✓ Obligatorio/Voluntario</li> <li>✓ Duración (nº horas)</li> <li>✓ Si se ha realizado dentro o fuera de la jornada</li> <li>✓ Nº de personas que lo han llevado a cabo, por sexo</li> </ul>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado en la recopilación de información.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Media</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Permanente</p>		
<p><b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b></p>	<p>Segundo semestre 2026 y 2028</p>		

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y  
EVALUACIÓN**

Listado de cursos formativos realizados, por tipología, obligatoriedad, duración, dentro/fuera jornada y sexo

<p><b>ACCIÓN 4</b></p> <p>Formación en aspectos básicos de igualdad de género.</p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Formar a la plantilla en materia de igualdad de género, abordando aspectos básicos como: el sistema sexo-género, los roles y estereotipos de género, la división sexual en el trabajo, la corresponsabilidad y la prevención del acoso.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste curso/persona.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Media</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Segundo semestre 2026</p>		
<p><b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b></p>	<p>Segundo semestre 2026</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<p>Ficha del curso formativo. Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.</p>		

## 9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: [Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria](#)

<p><b>ACCIÓN 5</b></p> <p>Incorporar métodos objetivos para la promoción interna</p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Incorporar pruebas teórico-prácticas para la promoción interna en aquellos puestos de trabajo en los que sea posible aplicarlos. Establecer procedimientos de selección (pruebas/entrevistas) y valoración de objetivos que eviten sesgos de género, así como “guías” con criterios observables y cuantificables que faciliten la selección.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración de las pruebas y análisis de resultados.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Media</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Primer semestre 2026</p>		
<p><b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b></p>	<p>Segundo semestre 2026</p>		

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y  
EVALUACIÓN**

Documento en el que aparezcan las pruebas de aptitud que deben realizarse para la promoción en cada puesto de trabajo.  
Número de personas, desagregado por sexo, que realizan las pruebas teórico-prácticas.

## 9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico: Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla

<p><b>ACCIÓN 6</b></p> <p>Criterio de preferencia para el acceso a jornada a tiempo completo/contrato indefinido</p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>En idénticas condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida, en base a unos criterios predefinidos.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste cambio de jornada</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Media</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Permanente</p>		
<p><b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b></p>	<p>Segundo semestre 2026 y 2028</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<p>Nº de personas con jornada a tiempo completo/contrato indefinido, desagregadas por sexo Evolución de las mismas anualmente.</p>		

## 9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico: Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras

<b>ACCIÓN 7</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
Elaborar un procedimiento de desconexión digital.	Elaborar un procedimiento que permita a los trabajadores y trabajadoras desconectar de sus actividades laborales fuera de su horario de trabajo, siempre que no perciban un complemento salarial por alta disponibilidad.		
<b>RESPONSABLE</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
<b>COSTE</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración de las pruebas y análisis de resultados.	<b>PRIORIDAD</b>	Alta
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer semestre 2025		
<b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b>	Segundo semestre 2025		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Procedimiento de desconexión digital. Justificante de difusión del documento a la plantilla.		

<b>ACCIÓN 8</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
Taller de corresponsabilidad	Fomentar la corresponsabilidad, especialmente en los hombres de la organización, sensibilizando sobre el uso de las medidas de conciliación y ofreciendo estrategias para implementarlo en la vida diaria.		
<b>RESPONSABLE</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.		
<b>COSTE</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado en el desarrollo de e impartición de materiales	<b>PRIORIDAD</b>	Media
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer semestre 2027		
<b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b>	Segundo semestre 2027		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Materiales diseñado para sensibilizaciones. Sensibilizaciones realizadas y personas asistentes.		

## **9.7. ÁREA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Objetivo específico: *Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras*

## 9.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivo específico: Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo

<b>ACCIÓN 9</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
Actualización anual del Registro Retributivo.	Renovar anualmente, durante el primer trimestre del año, el Registro Retributivo, tan como ese establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y el Real Decreto 902/2020.		
<b>RESPONSABLE</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal de Recursos Humanos; Agente de igualdad. Materiales de oficina.		
<b>COSTE</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado en la creación del documento	<b>PRIORIDAD</b>	Alta
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer semestre de cada año.		
<b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b>	Segundo semestre de cada año.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Informe registro retributivo de cada año		

<p><b>ACCIÓN</b></p> <p>Documento de conceptos retributivos.</p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Creación de un documento que recoja todos los conceptos retributivos (salario base y cada uno de los complementos salariales y extrasalariales) e indicar a qué puestos de trabajo se asignan y los criterios objetivos que se siguen para la asignación de los mismos. Asimismo, se incluirán en el documento otros bonus y beneficios sociales, así como sistemas de retribución flexible. Una vez establecido dicho documento, realizar una campaña de difusión para que toda la plantilla lo conozca.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Personal de Recursos Humanos; Agente de igualdad. Materiales de oficina.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste por hora del personal implicado en la creación y difusión del documento.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Alta</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Segundo semestre 2025</p>		
<p><b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b></p>	<p>Segundo semestre 2026</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<p>Documento de conceptos retributivos. Justificante de difusión a la plantilla.</p>		

## 9.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

<b>ACCIÓN 11</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
Difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Difusión a toda la plantilla y a las nuevas incorporaciones del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo		
<b>RESPONSABLE</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
<b>COSTE</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado en la difusión del protocolo.	<b>PRIORIDAD</b>	Alta
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer semestre 2025		
<b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b>	Primer semestre 2025		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Justificante de difusión a la plantilla.		

<b>ACCIÓN 12</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
Sensibilización a la plantilla en acoso sexual, por razón de sexo y agresiones sexuales.	Realizar una formación dirigida a toda la plantilla (incluido personal directivo) para sensibilizar en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales, como formas de acoso específicas separadas del acoso laboral (cumplimiento art. 12 de la LO 10/2022).		
<b>RESPONSABLE</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.		
<b>COSTE</b>	Coste curso/persona	<b>PRIORIDAD</b>	Alta
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Segundo semestre 2025		
<b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b>	Segundo semestre 2026		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Ficha del curso formativo. Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.		

### 9.9. ÁREA DE COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA DE LA EMPRESA.

Objetivo específico: Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.

<b>ACCIÓN 13</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
Difusión del plan de igualdad.	Realizar una campaña específica de difusión del presente plan de igualdad a la plantilla.		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad.		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Material necesario de oficina y equipos informáticos.		
<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal responsable.	<b>PRIORIDAD</b>	Alta
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer semestre 2025		
<b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b>	Segundo semestre 2025		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Justificante de difusión/campaña del plan de igualdad a la plantilla.		

<b>ACCIÓN 14</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
Campañas en efemérides.	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados: 8M-Día de la Mujer Trabajadora; 19M-Día del Padre; 25N-Día contra la violencia de género; etc.		
<b>RESPONSABLE</b>	Departamento de Recursos Humanos		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.	<b>PRIORIDAD</b>	Media
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Permanente		
<b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b>	Segundo semestre de cada año		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Justificante de difusión/campaña del plan de igualdad a la plantilla.		

<p><b>ACCIÓN 15</b></p> <p>Cuestionarios de igualdad periódicos entre la plantilla.</p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Realización de cuestionarios entre la plantilla, que incluyan cuestiones relativas a la igualdad para medir el nivel de satisfacción con las políticas de igualdad implementadas, así como preguntas sobre sesgos o estereotipos de género, para evaluar el impacto en el cambio de actitudes y comportamientos de la plantilla.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste/hora del personal responsable en la realización de las encuestas.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Media</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Primer semestre 2026</p>		
<p><b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b></p>	<p>Segundo semestre 2026</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<p>Justificante de las encuestas realizadas. Resultados obtenidos, desagregados por sexo.</p>		

## 9.10. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.

<b>ACCIÓN 16</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<p>Protocolo de prevención y actuación de trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>	<p>Elaborar un protocolo que indique los derechos legalmente establecidos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como los canales para solicitarlos dentro de la empresa respetando su derecho a la intimidad personal. Se valorará la ampliación de estos derechos. Difundirlo entre la plantilla.</p> <p>Derechos legalmente establecidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reordenación del tiempo de trabajo.</li> <li>- Flexibilidad de horarios.</li> <li>- Reducción de jornada.</li> <li>- Faltas y retrasos justificados.</li> <li>- Suspensión del contrato de trabajo.</li> <li>- Excedencia con reserva del puesto de trabajo.</li> <li>- Movilidad geográfica o funcional.</li> <li>- Rescisión del contrato de trabajo.</li> </ul>
<b>RESPONSABLE</b>	Departamento de Recursos Humanos

<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.	<b>PRIORIDAD</b>	Media
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer semestre 2026		
<b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b>	Segundo semestre 2026		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Documento aprobado por Dirección. Seguimiento del nº de solicitudes anuales.		

<p><b>ACCIÓN 17</b></p> <p>Difusión del protocolo de prevención y actuación de trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Dar difusión al protocolo de Prevención y Actuación de Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género, haciendo especial hincapié en: Derechos legalmente establecidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cómo comunicarlo a la empresa (canales, personas de referencia, modelo de solicitud...)</li> <li>- Personas responsables del proceso y vías de actuación</li> <li>- Servicios de asesoramiento internos.</li> </ul>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste/hora del personal responsable y material de oficina.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Media</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Primer semestre 2026</p>		
<p><b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b></p>	<p>Segundo semestre 2026</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<p>Justificante de difusión a la plantilla. Seguimiento del nº de solicitudes anuales.</p>		

### 9.11. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo específico: Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.

<p><b>ACCIÓN 18</b></p> <p>Evaluación psicosocial con perspectiva de género.</p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Llevar a cabo una evaluación de los riesgos psicosociales con perspectiva de género. La evaluación psicosocial con perspectiva de género requiere una valoración experta de los resultados obtenidos en las encuestas psicosociales, comprendiendo cómo el sexo o el género de la persona puede estar afectando a la exacerbación de dichos riesgos (p.ej. la doble jornada, la sobrecarga mental o la falta de reconocimiento en el trabajo). Por extensión y por obligación de la nueva LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se aplicará la perspectiva de género a la evaluación de todos los riesgos laborales...</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste/hora del personal responsable y material de oficina.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Media</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Primer semestre 2027</p>		

<b>CRONOLOGÍA DE SEGUIMIENTO</b>	Segundo semestre 2027
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Informe de evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género

## 10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Calendario implantación			2025		2026		2027		2028	
			1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1	Entrevista de salida								
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2	Revisar las descripciones de puestos de trabajo (DPT's).								
FORMACIÓN PROFESIONAL	3	Registro anual de cursos formativos								
	4	Formación en aspectos básicos de igualdad de género								
PROMOCIÓN PROFESIONAL	5	Métodos objetivos para la promoción interna								
CONDICIONES DE TRABAJO	6	Criterio de preferencia jornada a tiempo completo/contrato indefinido								
CORRESPONSABILIDAD	7	Procedimiento desconexión digital								
	8	Taller de corresponsabilidad								
RETRIBUCIONES	9	Registro Retributivo								
	10	Documento de conceptos retributivos.								
PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL	11	Difusión protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.								
	12	Sensibilización a la plantilla en acoso sexual, por razón de								
COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA DE LA EMPRESA	13	Difusión del plan de igualdad.								
	14	Campañas en efemérides.								
	15	Cuestionarios de igualdad periódicos entre la plantilla.								
VIOLENCIA DE GÉNERO	16	Protocolo de prevención y actuación de trabajadoras víctimas de vdg								
	17	Difusión del protocolo								
SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE Gº	18	Evaluación psicosocial con perspectiva de género.								

Calendario seguimiento			2025		2026		2027		2028	
			1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1	Entrevista de salida								
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2	Revisar las descripciones de puestos de trabajo (DPT's).								
FORMACIÓN PROFESIONAL	3	Registro anual de cursos formativos								
	4	Formación en aspectos básicos de igualdad de género								
PROMOCIÓN PROFESIONAL	5	Métodos objetivos para la promoción interna								
CONDICIONES DE TRABAJO	6	Criterio de preferencia jornada a tiempo completo/contrato indefinido								
CORRESPONSABILIDAD	7	Procedimiento desconexión digital								
	8	Taller de corresponsabilidad								
RETRIBUCIONES	9	Registro Retributivo								
	10	Documento de conceptos retributivos.								
PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL	11	Difusión protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.								
	12	Sensibilización a la plantilla en acoso sexual, por razón								
COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA DE LA EMPRESA	13	Difusión del plan de igualdad.								
	14	Campañas en efemérides.								
	15	Cuestionarios de igualdad periódicos entre la plantilla.								
VIOLENCIA DE GÉNERO	16	Protocolo de prevención y actuación de trabajadoras víctimas de vdg								
	17	Difusión del protocolo								
SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE Gº	18	Evaluación psicosocial con perspectiva de género.								

## **11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad de **RED ACOGE**, se creará la Comisión de Seguimiento una vez aprobado el contenido del mismo.

Se propone que la composición sea la siguiente:

*En representación de la empresa por:*

- Guillermo Guerrero, responsable de empleo.
- Natalia Slepoy, responsable de incidencia.
- Antonio Alfonso Sánchez, tesorero de la junta directiva.
- Patricia López de Atalaya, directora administración y gestión de personas.
- Lucía Maquieira, directora ge

*En representación de la plantilla por:*

***FEDERACIÓN RED ACOGE ha enviado de forma reiterada la solicitud de participación en la negociación del Plan de Igualdad a los sindicatos mayoritarios firmantes en su convenio colectivo de aplicación: CC.OO Y UGT.***

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la **implantación** y **seguimiento** de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La **composición sugerida** de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse **una vez al año**.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

Sus funciones serán las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

## **12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA**

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un **acta de seguimiento** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el **Anexo 1.1** se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con diferentes instrumentos de medida. En primer lugar, se ha construido un **Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización** que se administrará en la evaluación final. Dicho cuestionario se ha elaborado tomando como ejemplo otros cuestionarios como el elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y otro elaborado por Comisiones Obreras. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la **herramienta de Registro Retributivo** para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores cuantitativos y cualitativos** en el apartado “Descripción de medidas concretas”

## **13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

## 14. ANEXOS

### 14.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

<b>Acción nº</b>			
<b>Persona/Departamento responsable</b>			
<b>Fecha de implantación</b>			
<b>Fecha de seguimiento</b>			
<b>Cumplimentado por</b>			
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	Pendiente	En ejecución	Finalizada
<b>Observaciones</b> (Barreras, dificultades durante la implementación, soluciones aportadas, propuestas de mejora...)			
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>Reducción de desigualdades y mejoras producidas</b>			
<b>Propuestas de futuro</b>			
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la acción</b>			

## 14.2. CONCEPTOS BÁSICOS

- Análisis con perspectiva de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- Auditoría de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.
- Brecha salarial: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”, es decir, trabajos donde la mayoría de personas que ocupan los puestos son mujeres.
- Corresponsabilidad: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.
- Diagnóstico de situación: Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.
- Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- Indicadores de género: Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.

- Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.
- Segregación horizontal del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.
- Segregación vertical del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.
- Techo de cristal: son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.
- Suelo pegajoso: es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.